

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Di Perguruan Muhammadiyah Weru Paciran Lamongan

Erna Nur Faizah^{1*}, Hery Syafianto^{2*}

¹ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

² Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

Abstract

Pendahuluan: Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh faktor budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru dan karyawan pada Perguruan Muhammadiyah Weru Paciran Lamongan. **Metode:** Penelitian ini dilaksanakan Perguruan Muhammadiyah Weru. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru dan variabel independen adalah Budaya kerja. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner. **Hasil:** Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 5.924 + 1.610 + \varepsilon$ dari hasil analisis statistik, diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan, variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan hasil uji simultan F hitung (58,042) > dari F tabel (2,81), dengan taraf signifikan $0,000 < 0,005$, artinya secara simultan ada pengaruh dari variabel budaya kerja terhadap kinerja guru dan karyawan. Hasil uji korelasi R^2 diketahui bahwa hasil R square sebesar 0,547 artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 54,7% sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja

Article Info

Affiliation:

Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Muhammadiyah Paciran,
Lamongan, Jawa Timur,
Indonesia.

*Correspondence:

E-mail address:

mahfudhoh78@gmail.com,

safiriladil16@gmail.com

Article History:

Received: 16 Juni 2016

Accepted: 25 April 2017

1. Pendahuluan

Hakekat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya. Keberhasilan pembangunan tidak lagi diukur dari segi ekonomi tapi seberapa besar pembangunan itu bisa meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (SDM). Untuk meningkat kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh peningkatan mutu pendidikan.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan Sumber Daya Manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang ada di dalamnya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut Davis (dalam Lako, 2004) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Menurut pendapat para ahli, indikator yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Perilaku pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

2. Mengedepankan misi perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

3. Proses pembelajaran.

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut, Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai dan para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian serta pengetahuan.

4. Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

2.2 Definisi Kinerja

Menurut Rivai (2005) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2001) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2001:235-236) memberikan uraian terhadap unsur-unsur yang harus dinilai dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan Dwi Aliyyah Apriyani Sunarti dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada *The Little A Coffe Shop* Sidoarjo”, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan di *The Little A Coffe Shop* Sidoarjo terhadap kepuasan konsumen, penelitian yang dilakukan menggunakan (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda, hasil dalam penelitian bahwa secara parsial variabel-variabel kualitas pelayanan berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan konsumen.

Juga penelitian terdahulu yang dilakukan Putu Reina Algista Tarigan (2018) dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap kepuasan Pelanggan Pada Konsumen Kita-Kita *Tour and Travel*” dengan tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan pada konsumen Kita-Kita *Tour and Travel*. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah konsumen yang melakukan penggunaan jasa dari Kita-Kita *Tour and Travel* pada tahun 2014-2017, jumlah sampel yang diambil sebanyak 88 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dalam teknik pengumpulan data digunakan 2 jenis yaitu data primer dan data sekunder, metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, hasil dari penelitian ini bahwa variabel independen yang terdiri dari kualitas pelayanan dan harga secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Hipotesis

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Kasiram (2008:149) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui, penelitian ini berupa data yang diperoleh dari hasil wawancara dan *survey* (kuisioner) pada Guru dan Karyawan di Perguruan Muhammadiyah Weru-Paciran-Lamongan untuk meneliti pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja, Sample menggunakan teknik *Random Sampling* “yang dilakukan dengan cara pengambilan anggota sampel secara acak tanpa memandang strata yang ada” Menurut Arikunto (2012:104), agar hasil dari penelitian representatif maka kuisioner diajukan khusus kepada Guru dan Karyawan di Perguruan Muhammadiyah Weru- Paciran-Lamongan.

Populasi

Sugiyono (2014), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dari uraian tersebut, penulis mengambil populasi dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan yang berada di perguruan muhammadiyah weru, paciran, Lamongan, yang berjumlah 50 orang terdiri dari guru 40 dan karyawan 10.

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik *Sample Random Sampling* yang dilakukan dengan cara pengambilan anggota sampel secara acak tanpa memandang strata yang ada. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian

ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah 50.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan untuk mendapat data-data penelitian yang diperlukan adalah:

a. Penelitian kepustakaan (Library Research)

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari bahan dan data-data secara teoritis yang dapat dijadikan dasar dan pedoman berfikir, serta untuk menarik kesimpulan terhadap pokok bahasan, dimana penelitian dilakukan dengan membaca dan menelaah literatur-literatur, buku-buku ilmiah dan buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data konkrit atau nyata mengenai keadaan atau masalah yang ada pada perusahaan PT. Galatta Lestarindo. Perolehan data dilakukan dengan mengadakan hubungan langsung dengan perusahaan yang dilakukan dengan cara:

c. Wawancara (Interview)

Yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab atau wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang, untuk memperoleh data yang dibutuhkan agar dapat menyelesaikan permasalahan yang ada.

d. Angket/Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data tertulis dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden sesuai dengan petunjuk pengisiannya yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Sugiyono (2014:142) Menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakkan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untu dijawab.

Cara mengukur data yang digunakan dalam penyusunan angket dengan menggunakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

e. Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung tentang keadaan kinerja karyawan terutama yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

f. Riset Internet (Online Research)

Penulis berusaha untuk memperoleh berbagai data dan informasi dari situs-situs online yang berhubungan dengan penelitian.

3.3 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Analisis data bertujuan untuk mengkaji kebenaran-kebenaran hipotesa. Sedangkan metode analisis yang digunakan untuk mengkaji hipotesa adalah metode statistik, dalam pengambilan keputusan menolak atau menerima hipotesa. Teknik analisis data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Sugiyono (2014:267) menyatakan bahwa validitas adalah merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Kalau dalam obyek penelitian para karyawan bekerja keras, maka peneliti melaporkan bahwa karyawan bekerja dengan keras. Jika peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Rumus Statistik produk merupakan teknik yang sering digunakan untuk menentukan antara dua variabel.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2014:268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabilitas apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila data dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Uji Reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus alpha.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi dan residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;

- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) uji asumsi heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan heteroskedastisitas, sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola literatur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas;
- b) Jika tidak ada pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005:92) uji asumsi multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat;
- b) Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas;
- c) Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Multikolinieritas terjadi apabila nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir.

Regresi Linier Sederhana

Regresi dapat digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dirubah-rubah. Analisis regresi, selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, juga dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan :

Y= Return Saham

α = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika nilai X = 0

β = Arah koefisien regresi, yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X. Bila (+) maka arah garis akan naik, dan bila (-) maka nilai garis akan turun

X = Variabel terikat / variabel yang mempengaruhi Return saham

ε = faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Guru dan Karyawan (Y) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya, yaitu

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati (2010 : 50)

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel Y dipengaruhi oleh variabel X

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

100% = pengkali yang menyatakan dalam persentase

Dengan diketahuinya koefisien korelasi antara masing-masing Budaya Organisasi (X) serta Kinerja Guru dan Karyawan (Y), kita bisa menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Pada hakikatnya nilai r berkisar antara -1 dan 1, bila r mendekati -1 atau 1 maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang erat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Bila r mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sangat lemah atau bahkan tidak ada.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t / Uji Keberartian Koefisien)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen.

Kriteria pengujian:

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Alternatif lain untuk melihat pengaruh secara parsial adalah dengan melihat nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansi yang terbentuk dibawah 5% maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya bila signifikansi yang terbentuk diatas 5% maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Secara Simultan (Uji-F/ Uji Linearitas)

Uji F digunakan untuk dapat mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan atau secara simultan.

kriteria yang digunakan adalah:

H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi multipel yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan cakupan dari variabel yang diungkap dalam konsep tersebut secara operasional, secara praktis dan nyata dalam lingkup obyek penelitian yang diteliti. Variable yang digunakan yakni variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2007) menyatakan bahwa variabel sebagai berikut.

Data penelitian ini ada dua konsep dasar yang akan menjadi bahan penelitian oleh penulis yaitu budaya organisasi dan kinerja guru dan karyawan, dimana budaya organisasi dari satu variabel yang merupakan variabel bebas (independent variable). dan kinerja guru dan karyawan adalah variabel terikat (dependent variable). Variabel-variabel yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X) Budaya Organisasi

Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi (menerangkan) variabel lainnya dan dalam notasinya sering diberi notasi X. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Robbins (1998: 248) mendefinisikan budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (1998:

248) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Dalam penelitian ini budaya organisasi dilihat dari jawaban terhadap kuesioner dari para Guru dan Karyawan di Perguruan Muhammadiyah Weru-Paciran-Lamongan. Dimana yang terpilih sebagai sampel diwakili oleh variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator budaya organisasi yang diturunkan dari pendapat para ahli:

a. Perilaku pemimpin.

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

b. Mengedepankan misi perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

c. Proses pembelajaran.

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

d. Motivasi.

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

2. Variabel Terikat (Y) Kinerja Guru dan Karyawan

Variabel terikat (dependent variabel) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh (diterangkan) oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis dengan Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di Perguruan Muhammadiyah Weru-Paciran-Lamongan. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini kinerja pegawai diukur dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai dengan indikator yang diturunkan dari pengukuran kinerja menurut Sastrohadwiryo (2001:235-236), yaitu Kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan

3. Pengukuran Variabel

Peneliti mengukur variabel dengan menggunakan kuisisioner. Hasan (2003:84) menyatakan bahwa Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Hasan (2002:84) menyatakan bahwa Responden adalah orang yang memberikan tanggapan (respons) atas menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Dalam kuisisioner tersebut terdapat pertanyaan mengenai data diri responden serta pertanyaan dari indikator tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pertanyaan dalam kuisioner dibuat dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert (Method of Summated Rating) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini disebut variabel penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain : sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju, selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk centang (checklist) ataupun pilihan ganda.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval 1 sampai 5. Kelima pilihan atau kategori tersebut adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
Setuju (S) : diberi skor 4
Cukup setuju (CS) : diberi skor 3
Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS): diberi skor 1

4. Analisis Dan Pembahasan

4.1 Sejarah Singkat Perguruan Muhammadiyah Weru

Pimpinan Ranting Muhammadiyah Weru adalah komite yang struktural dan merupakan ujung tombak bagi gerakan dakwah Islamiyah yang dilaksanakan Muhammadiyah, karena Pimpinan Ranting Muhammadiyah menjangkau dan berinteraksi secara langsung dengan warga Muhammadiyah. Sebagai ujung tombak dari gerakan dakwah Islamiyah yang dilaksanakan oleh Muhammadiyah, Pimpinan Ranting Muhammadiyah adalah kekuatan paling nyata yang dimiliki Muhammadiyah, karena di level inilah sebenarnya basis-basis gerakan Muhammadiyah bisa dilaksanakan secara nyata. Dalam pimpinan Ranting Muhammadiyah Weru ini terdapat amal usaha muhammadiyah yang di pimpin oleh majlis pendidikan dasar dan menengah yaitu perguruan muhammadiyah weru. Yang terdiri dari 3 Lembaga yaitu MI Muhammadiyah 03 Weru, MTs. Muhammadiyah 9 Weru dan MA Muhammadiyah 05 Weru, yang memiliki guru berjumlah 50 yang terdiri dari guru 40 dan karyawan 10 dan semua memiliki aspek budaya kerja tersendiri.

Awal mula adanya Perguruan Muhammadiyah Weru ketika para tetua terdahulu memikirkan pendidikan yang ada di Desa Weru, Paciran, Lamongan, yang prihatin mengenai kurangnya pengetahuan yang luas terhadap masyarakat desa weru sekitar tahun 1970an, dan memberikan ideologi yang diterapkan oleh muhammadiyah yaitu menyeruh kepada yang baik dan mencegah yang buruk (Amar Ma`ruf Nahi Mungkar).

Visi dan Misi Perguruan Muhammadiyah Weru

a) Visi

Tertatanya Manajemen dan Jaringan Pendidikan yang Efektif sebagai Gerakan Islami yang Maju, Profesional dan Modern serta untuk Meletakkan Landasan yang Kokoh bagi Peningkatan Kualitas Pendidikan Muhammadiyah.

b) Misi

- 1) Menegakkan keyakinan tauhid yang murni.
- 2) Menyebarkan ajaran islam yang bersumber kepada al-qur'an dan as-sunnah.
- 3) Mewujudkan amal islami dalam kehidupan pribadi, keluarga dan masyarakat.
- 4) Menjadikan lembaga pendidikan muhammadiyah sebagai pusat pendidikan, dakwah dan pengkaderan.

Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Perguruan Muhammadiyah Weru
Sumber : Perguruan Muhammadiyah Weru

4.2 Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi terhadap penyebaran kuesioner yaitu sebanyak 50 responden dengan hasil yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Budaya Organisasi (X)

No	Variabel	R tabel	Hasil	Keterangan
1	Perilaku Pemimpin	0,279	0.521	Valid
2	Mengedepankan Misi Perusahaan	0,279	0.832	Valid
3	Proses Pembelajaran	0,279	0.769	Valid
4	Motivasi	0,279	0.690	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja (Y)

No	Variabel.	R tabel	Hasil	Keterangan
1	Kesetiaan	0,279	0.787	Valid
2	Prestasi kerja	0,279	0.741	Valid
3	Tanggung jawab	0,279	0.853	Valid
4	Ketaatan	0,279	0.689	Valid
5	Kejujuran	0,279	0.465	Valid
6	Kerjasama	0,279	0.816	Valid
7	Prakarsa	0,279	0.856	Valid
8	Kepemimpinan	0,279	0.892	Valid

Sumber: Output SPSS 16.

Sebuah data dikatakan valid jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$. Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua indikator dari variabel Budaya Organisasi (X), dan Kinerja Guru dan Karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi diatas R_{tabel} untuk Responden (n) 50 yaitu 0,279. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel bisa dikatakan valid atau dapat mengukur variabel-variabel tersebut dengan tepat

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Indikator	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Budaya Organisasi	X	0.67	0,60	Reliabel
2	Kinerja	Y	0.877	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari cronbach alpha (a) untuk masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan untuk setiap variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dirubah-rubah. Analisis regresi, selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, juga dapat menunjukkan arah hubungan antara

variabel dependen dan variabel independen. Peneliti akan menganalisis seberapa besar pengaruh dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dan Karyawan. Hasil pengolahan dari software SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.294	3.800		1.393	.170
	X_Budayaorganisasi	1.610	.211	.740	7.619	.000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber: SPSS V16

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan model persamaan regresi linier Sederhana sebagai berikut:

$$Y = 5.294 + 1.610 + \varepsilon$$

Berdasarkan tabel diatas dan model regresi diatas maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

a = konstanta sebesar 5,294, yang berarti apabila variabel Budaya Organisasi konstan, maka Kinerja Guru dan Karyawan akan naik.

b = Koefisien regresi X sebesar 1,610 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Budaya Organisasi, maka kinerja guru dan karyawan akan bertambah sebesar 1,610. Koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 5. Model Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson n
1	.740 ^a	.547	.538	2.45147	.740 ^a

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber SPSS versi 16.

Dari tabel output diatas diperoleh kefesien determinasi (R Square) sebesar 0,547. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebesar 54,7 %. Sedangkan sisanya yakni 45.3 % dipengaruhi oleh variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji F Simultan

Untuk menguji ada tidaknya peran variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} (H_0 ditolak dan H_a diterima, begitu juga sebaliknya). Hasil dari perhitungan uji F dengan menggunakan Software SPSS versi 16 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.815	1	348.815	58.042	.000 ^a
	Residual	288.465	48	6.010		
	Total	637.280	49			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS versi 16

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian berdasarkan uji ANOVA atau uji statistik F bahwa F_{hitung} sebesar 58,042. dengan signifikansi 0,000 sehingga $sig < \alpha$ ($\alpha = 0.05$). Dengan demikian hasil uji F ini diperoleh asumsi bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga, teruji bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel budaya Organisasi terhadap Kinerja guru dan karyawan di Perguruan Muhammadiyah Weru Paciran Lamongan.

Selain dilukukan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, juga dilakukan uji signifikan yaitu untuk melihat tingkat korelasi antar kedua variabel. Untuk mengetahui tingkat korelasi (hubungan) dan koefisien determinasi yang terjadi antara variabel X dan Y dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 7. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547		.538	2.45147

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table diatas dapat dilihat nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.74 yang artinya Budaya Organisasi cukup mempengaruhi Kinerja Guru dan Karyawan Perguruan Muhammadiyah Weru. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) adalah 0.547 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi sebesar 55% terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Perguruan Muhammadiyah Weru, sedangkan sisanya yakni 45% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji t Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan tiap variabel bebas dalam persamaan atau model regresi yang dipergunakan dalam memprediksi dan menerangkan variasi nilai variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk menguji dua sampel yang berpasangan. Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan software SPSS for Windows adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.294	3.800		1.393	.170
	X_Budayaorganisasi	1.610	.211	.740	7.619	.000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber: SPSS V16

Dari tabel diatas diketahui t_{hitung} sebesar 7,619 dengan signifikan sebesar 0,000. Dapat juga dibandingkan dengan t_{tabel} . Pada taraf nilai signifikan $\alpha = 0,05$ Maka $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 50-3-1 = 46)$ maka nilai t_{tabel} adalah 2.013. Nilai sig untuk pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 7.619 > t_{tabel} 2,013$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Perguruan Muhammadiyah Weru Paciran Lamongan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab 4 maka, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Perguruan Muhammadiyah Weru - Paciran - Lamongan.

- a. Dari hasil uji t diperoleh t hitung variabel Budaya Organisasi (X) $7.619 > t$ tabel 2,013. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk variabel Budaya Organisasi (X) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y).
- b. Dari Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar $58,042 > F$ tabel yaitu 2,81 dengan tingkat signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Ini artinya variabel bebas Budaya Organisasi (X) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) Guru dan karyawan.
- c. Dari persamaan analisis regresi Sederhana dapat dilihat:
 $Y = 5.294 + 1.610 + \epsilon$. Dari hasil koefisien variabel bebas mempunyai nilai yang signifikan dengan arah yang positif hal ini berarti mempunyai arah perubahan yang searah dengan variabel terikat yaitu peningkatan Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan.

6. Implikasi Dan Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditemukan implikasi sebagai berikut:

- a. Kinerja Guru dan Karyawan di Perguruan Muhammadiyah Weru sangat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Maka pihak Pengurus Perguruan Muhammadiyah Weru seharusnya dapat memberikan perhatian lebih kepada Budaya Organisasi.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi Budaya Organisasi dan Kinerja.

Keterbatasan

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, mengingat masih terdapat keterbatasan-keterbatasan antara lain menyangkut:

- a. Keterbatasan lain yaitu variabel-variabel bebas yang digunakan hanya satu variabel saja dimana cakupannya sangat sempit.
- b. Penelitian dengan menggunakan kuesioner dimana kadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.
- c. Kurangnya sikap keseriusan dari responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner sehingga memungkinkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasnya jawaban responden.
- d. Kurang optimalnya penelitian dikarenakan pada saat data kuisoner yang akan disebar waktu tidak kondusif disebabkan liburan sekolah sehingga para responden sulit untuk ditemui.

Daftar Pustaka

Sumber Literatur:

- Amnuhai, S. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedua Puluh Satu. Yogyakarta: BPFE.
- Ndraha, T. (2003). *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Osbron, dan Plastik. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Pabundu, T. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima Belas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryana, (2006). *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*, Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Sustrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.

Sumber Penelitian:

- Fishur, N. (2017). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT. Galatta Lestarindo Banyutengah-Panceng-Gresik. *Skripsi*. STIE Muhammadiyah Paciran Lamongan.
- Pradana, G. R. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb). *Skripsi*. Universitas Brawijaya Fakultas Pertanian Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Malang.
- Pratiwi, R. (2012). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Raditya, M. (2016). Metode Penelitian. *Skripsi*.
- Rahmayanti, E. 2012. *Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir*. *Skripsi*. FISIP Universitas Riau.
- Vosvasari, E. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Sumber Internet

- Budaya Organisasi: Pengertian, Fungsi, Contoh, dan Ciri-Cirinya. Dikutip pada 03 Maret 2016 dari <https://www.maxmanroe.com/vid/organisasi/pengertian-budaya-organisasi.html>.
- Lubis, D. (2015). Kuisoner Penelitian. Dikutip pada 04 maret 2016 dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/44784/Appendix.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Muhammadiyah, T. (2018). Jaringan Muhammadiyah. Dikutip Pada 02 Maret 2016 dari <http://www.muhammadiyah.or.id/id/content-45-cam-jaringan-muhammadiyah.html>.