
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 BATANG HARI

Delia Masmudah

deliapal5333@gmail.com

Universitas Islam Batang Hari

Dini Haryati

diniharyati@gmail.com

Universitas Islam Batang Hari

Muhammad Yusup

yusup9253@gmail.com

Universitas Islam Batang Hari

Sukatin

shukatin@gmail.com

Universitas Islam Batang Hari

Mahdayeni

Laangelina99@gmail.com

Universitas Islam Batang Hari

Zilawati

Zilazaini92@gmail.com

Universitas Islam Batang Hari

Abstrak — *This research aims to describe, test and analyze the influence of organizational culture and organizational capabilities on organizational commitment at Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari. This research uses quantitative research methods with a survey design that uses a questionnaire as a data collection tool. Data analysis used multiple regression analysis with the help of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. Based on the research results obtained, it can be concluded that Organizational Culture has a significant effect on Organizational Commitment, namely $t_{count} > t_{table}$ or $1.743 > 1.708$. Organizational Capability has a significant effect on Organizational Commitment, namely $t_{count} > t_{table}$ or $2.984 > 1.708$. The results of the regression coefficient test show that organizational culture and organizational capabilities influence organizational commitment at Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari. The percentage contribution of the independent variable X_1 (Organizational Culture) is 36.2% and X_2 (Organizational Capability) is 62.0% on the dependent variable Y (Organizational Commitment) while the remaining 4.6% is influenced or explained by other variables. The conclusion of this research is that the level of Organizational Commitment at Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari is influenced by the variables Organizational Culture and Organizational Capability.*

Keywords — *Organizational Culture, Organizational Capability and Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Pada dunia pendidikan, sekolah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan formal merupakan sekumpulan anggota yang mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri sebagai aset dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

sekolah.¹ UUD 1945 menjadi landasan utama bagi sistem pendidikan Indonesia. Pasal 31 ayat (1) dan (2) menegaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Pasal 31 ayat (4) juga menekankan tanggung jawab negara dalam menyelenggarakan sistem pendidikan nasional. UU Sisdiknas, seperti UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menjadi landasan hukum utama yang mengatur berbagai aspek sistem pendidikan, mulai dari hak dan kewajiban peserta didik hingga kualifikasi guru, kurikulum, dan pendanaan pendidikan.²

Keberhasilan pengelolaan organisasi ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Tinggi dan rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi di lingkungan mereka bekerja, sangat memengaruhi keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan. Sering kita temui bahwa mereka yang menduduki jabatan struktural dalam suatu organisasi adalah mereka yang memiliki komitmen tinggi atau loyalitas yang tinggi dalam organisasi.³

Luthans mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka pada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi pada organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk keluar, menjadi dasar untuk mendorong produktivitas karyawan yang tinggi dalam bekerja. Dashpande mengatakan bahwa komitmen berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai.⁴ Komitmen organisasi adalah proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap mental individu berkaitan dengan tingkat kelojalannya terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja. Konsep komitmen dimulai dengan konsep komitmen organisasional yang didasarkan pada premis bahwa individual membentuk suatu keterikatan terhadap

¹ Lalu Alwan Wijaya dkk. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur*. Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, 6 (1), hal. 1-2

² Usman dkk, *Historiografi Undang-Undang Pendidikan Di Indonesia Sejak Zaman Kolonial Hingga Zaman Reformasi* (Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2024), hal. 17-18

³ Maria dkk, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi, 2022), hal. 145

⁴ Iwan Siswanto, H. Muntholib dan M. Syahrani Jailani, *Monograf Komitmen Organisasi Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja* (Riau: Dotplus, 2022), hal. 4

suatu organisasi.⁵ Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya budaya organisasi dan kemampuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.⁶ Menurut Hunt menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan yang kemudian mempengaruhi cara kerja dari para anggota.⁷

Menurut Amit dan Schoemaker kemampuan/kapabilitas organisasi merujuk kepada sebuah kapasitas perusahaan untuk mempertahankan sumber daya yang dikombinasikan dalam proses organisasional untuk mempengaruhi suatu keinginan akhir.⁸ Sementara itu, Wang dan Zeng mendefinisikan kemampuan organisasi adalah kemampuan yang ditampilkan oleh suatu organisasi sebagai kumpulan kapabilitas individu yang akan muncul ketika individu berinteraksi dalam organisasi. Menurut Kusumasari, kriteria signifikan yang harus diperhatikan ketika menganalisis atau mengukur kemampuan organisasi harus mencakup enam variabel yaitu kelembagaan, sumber daya manusia, keuangan, implementasi kebijakan, sistem manajemen logistik dan kepemimpinan.⁹

⁵ Winarsih, Denas Hasman Nugraha, dan Endah Tri Wahyuningsih. (2021). *Nilai Kejujuran dalam Kitab Riyadush Shalihin dan Relevasinya Dalam Pencegahan Fraud di KSPPS Yaummi Maziyyah Assa'adah Pati*. Qulibana Jurnal Manajemen Dakwah, 2 (1), hal. 75-79

⁶ Edy Sutrisno, *Buday Organisasi Edisi Pertama* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hal. 2

⁷ Yusuf Ronny Edward, *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2022), hal. 11

⁸ Khabib Alia Akhmad, (2020). *Pengaruh Kapabilitas Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kemandirian Pengelolaan Organisasi Studi Kasus Pada BDS-P Di Indonesia*. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, 1 (8), hal. 114

⁹ Nurdelima Waruwu, *Kepemimpinan Autentik Menuju Transformasi Organisasi* (Bandung: Indonesia Emas Group, 2022), hal. 55-60

Melihat terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Hal inilah yang penulis anggap menjadi permasalahan dan merasa sangat layak untuk diteliti lebih lanjut yaitu tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen kerja juga diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Secara umum, komitmen mengacu pada satu tingkatan penerimaan dalam organisasi. Komitmen menjelaskan hasil yang disetujui dari sebuah keputusan atau meminta dan membuat sebuah usaha yang baik untuk menjalankan keputusan tersebut secara efektif. Komitmen biasanya lebih mengacu kepada pengaturan dan manajemen tugas dan perputaran di dalam organisasi daripada kualitas personal seseorang dalam lingkungan kerja. Komitmen merupakan subjek dari ketertarikan dalam organisasi yang membuat pekerja lebih suka menetap di dalam organisasi.¹⁰

Komitmen organisasi merupakan loyalitas individu terhadap organisasi. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertahan dan rendah absensinya dari pada mereka yang memiliki komitmen rendah. Adapun pengertian komitmen organisasi menurut beberapa ahli yaitu, Wiener mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.¹¹ Luthans menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan

¹⁰ Heny Pratiwi, *Komitmen Mengajar* (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2019), hal. 4

¹¹ Andres Putranta Sitepu, *Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah* (Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka, 2022), hal. 37-38

keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.¹² George dan Jones menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki setiap anggota organisasi tentang organisasinya secara keseluruhan.¹³ Ukuran untuk melihat komitmen setidaknya dapat terlihat dari 3 faktor yaitu:

- a. Keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b. Kemauan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, dan
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.¹⁴

Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Budaya didefinisikan sebagai cara hidup orang yang dipindahkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.¹⁵ Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Menurut Peter F. Drucker, mengartikan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.¹⁶ Kemudian menurut Harris dan Ogbonna budaya organisasi adalah cara berinteraksi kepada lingkungan berdasarkan seperangkat keyakinan, tata nilai, makna, dan asumsi-asumsi yang telah disepakati bersama.¹⁷

¹² Vip Paramarta, Kosasih dan Denok Sunarsi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta: Cipt Media Nusantara, 2021), hal. 102

¹³ Hamzah Nur dan Ismail Aqsha, *Daya Saing Sekolah Melalui Komitmen Organisasi, Tanggung Jawab Sosial, dan Budaya Mutu di Sekolah Menengah Kejuruan* (Yogyakarta: Rezmedia Pustaka Indonesia, 2024), hal. 28

¹⁴ Guffar Harahap dkk, *Pengembangan SDM* (Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2023), hal. 46-47

¹⁵ Syaiful Amri dkk, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Lombok Barat: Penerbit SEVAL, 2022), hal. 187-188

¹⁶ Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi* (Malang: AE Publishing, 2020), hal. 92

¹⁷ Sisca dkk, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jawa Barat: Widina Bakti Persada Bandung, 2022), hal. 23

Indikator dari budaya organisasi menurut Dean Anderson dan Linda S Ackerman menunjukkan beberapa indikator budaya organisasi yaitu Gaya Kepemimpinan, Pola Komunikasi, Gaya Pengambilan Keputusan, Penggunaan Informasi, Konsekuensi Kegagalan, Norma dan Perilaku, Simbol, Cerita, Mitos dan Tradisi.¹⁸

Kemampuan Organisasi

Menurut Amir, menjelaskan bahwa kapabilitas ialah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Menurut Robert, kapabilitas/kemampuan adalah kemampuan individual dipengaruhi oleh bakat, minat dan faktor kepribadian orang tersebut. Bakat dan minat tersebut pada umumnya diasah dalam pendidikan formal sehari-hari di dalam masyarakat. Sehingga dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pada umumnya kemampuan individu diperlihatkan dalam kecerdasan intelektual dan pendidikan. Kemampuan adalah sumber daya tidak berwujud. Mereka tidak berada dalam individu, tetapi dalam cara individu berinteraksi, bekerja sama, dan membuat keputusan dalam konteks suatu organisasi.¹⁹

Kemampuan/kapabilitas organisasi merupakan cara spesifik yang dapat dilakukan organisasi untuk mengerjakan segala sesuatu yaitu mencakup semua sumber daya organisasi yang merupakan *intangible assets*, baik berupa sumber daya teknologi, struktural maupun budaya sub sistem dalam organisasi.²⁰

Menurut Nurdelima Waruwu et.al, kemampuan/kapabilitas organisasi adalah upaya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dapat mendukung tujuan keberhasilan organisasi. Dapat diukur melalui indikator: melakukan aktivitas atau fungsi pendidikan, kemampuan dalam jaringan, kemampuan mengintegrasikan sumber daya, dan kemampuan berinovasi dalam suatu perubahan²¹

¹⁸ Hasan Basri, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern* (Jawa Barat: CV. Jejak, 2021), hal. 35-38

¹⁹ Rahmad Solling Hamid dkk, *Manajemen Strategi (Konsep dan Aplikasi Dalam Bisnis)* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), hal. 62-68

²⁰ Lena ellitan dan Lina anatan, *Strategic Operation Management* (Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021), hal. 28

²¹ Nurdelima Waruwu, *Kepemimpinan Autentik Menuju Transformasi Organisasi* (Bandung: Indonesia Emas Group, 2022), hal. 55-60

METODE PENELITIAN

Batasan Penelitian

Melihat uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, permasalahan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor budaya organisasi dan kemampuan organisasi terhadap komitmen organisasi. Mengingat adanya berbagai keterbatasan yang menjadi kendala peneliti, maka penelitian ini tidak akan mengungkapkan seluruh yang menjadi faktor budaya organisasi dan kemampuan organisasi terhadap komitmen organisasi, tetapi penelitian ini diarahkan pada variabel-variabel yang diduga berhubungan terhadap pengaruh budaya organisasi dan kemampuan organisasi terhadap komitmen organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari tahun ajaran 2024/2025.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari terletak di Desa Pasar Terusan Pendakian Aropah Kecamatan Muara Bulian. Berjarak lebih kurang 17 KM dari kota Muara Bulian dan lebih kurang 700 M dari simpang Terusan.

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari sebanyak 25 orang. Adapun sampel penelitian dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 25 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 27. 0.

Teknik Pengumpulan Data

➤ Observasi (pengamatan langsung)

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara penelitian langsung terhadap objek-objek penelitian, khususnya mengenai budaya organisasi, kemampuan organisasi, dan komitmen organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari.

➤ Dokumentasi

Dokumentasi yang penulis lakukan ialah dengan mengumpulkan data berupa gambar, tulisan, hasil observasi di Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari.

➤ Angket

Teknik pengumpulan data yang paling dominan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik angket. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam

penelitian, penulis menggunakan angket yang dirancang dari tiga variabel penelitian yaitu: budaya organisasi, kemampuan organisasi, dan komitmen organisasi. Sifat dari angket ini adalah angket tidak langsung, artinya angket diberikan kepada responden yaitu: seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari.

Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif adalah kegiatan analisis datanya meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Dalam penelitian ini analisis data yang akan digunakan adalah:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mencari nilai maksimum, nilai minimum, mean, median, modus, dan standar deviasi. Penyajian data dilakukan dengan distribusi frekuensi yang diwujudkan dalam bentuk tabel dan grafik histogram.

b. Analisis Inferensial

Untuk melakukan analisis inferensial (uji hipotesis), pengolahan data dilakukan menggunakan analisis regresi (pengaruh) berganda. Regresi adalah suatu metode analisis cabang statistika yang digunakan untuk mengamati pengaruh antara dua atau lebih variabel. Regresi linear berganda adalah model regresi linear yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*. Analisis regresi linear berganda bertujuan memprediksi nilai variabel terikat (Y) jika diketahui nilai variabel bebasnya (X) atau dimodifikasi. Perbedaan dasar antara regresi linear berganda dengan regresi sederhana terletak pada jumlah variabelnya. Jika analisis regresi sederhana menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, analisis regresi linear berganda menggunakan lebih dari satu variabel bebas dan variabel terikat.

c. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum melakukan analisis data, akan didahului dengan uji prasyarat analisis yaitu, uji normalitas, homogenitas dan linearitas regresi.

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

2) Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas digunakan untuk menguji sama atau tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Dengan ketentuan $f_{hitung} \text{ harus } < f_{tabel}$ pada $\alpha_{0,05}$ agar H_0 dapat diterima, artinya data tersebut homogen. Proses pengujian uji homogenitas akan menggunakan bantuan program SPSS versi 27.0

3) Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas regresi dilakukan dalam rangka menguji model persamaan regresi suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila garis yang terbentuk ternyata tidak linear, maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab rumusan masalah 1, 2, dan 3 yaitu (1) budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi; (2) kemampuan organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi; dan (3) budaya organisasi dan kemampuan organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Hasil persamaan regresi secara otomatis dengan menggunakan software SPSS 27.0 sebagai berikut:

Tabel 33. Hasil Analisis Persamaan Budaya Organisasi (X₁) dan Kemampuan Organisasi (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.910	4.096		2.908	.008
	Budaya Organisasi	.331	.190	.362	1.743	.095
	Kemampuan Organisasi	.557	.187	.620	2.984	.007
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Sumber: Output SPSS 27.0

Adapun rumus yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

α = Nilai konstanta

β = Nilai koefisien regresi.

$$Y = 11.910 + 0,362X_1 + 0,620X_2$$

Keterangan: Y= Komitmen organisasi; X_1 = Budaya organisasi, X_2 = Kemampuan organisasi. Dari persamaan ini dapat diinterpretasikan:

- 1) Variabel budaya organisasi dan kemampuan organisasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap komitmen organisasi;
- 2) Nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel X (budaya organisasi dan kemampuan organisasi), bila variabel budaya organisasi naik satu satuan maka akan berpengaruh sebesar satu satuan pada variabel komitmen organisasi. Artinya variabel komitmen organisasi akan naik atau terpenuhi sebesar satu-satuan variabel budaya organisasi dan kemampuan organisasi;
- 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,362 artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar konstanta = 11,910 . Koefisien regresi bernilai positif artinya antara budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif. Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y), atau komitmen organisasi ditentukan oleh budaya organisasi adalah sebesar 0,362 atau 36,2%.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel kemampuan organisasi terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0.620 artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar konstanta= 11,910. Koefisien bernilai positif artinya kemampuan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa

pengaruh kemampuan organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y), atau komitmen organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi adalah sebesar 0.620 atau 62,0%.

- a. Hipotesis kesatu: terdapat pengaruh langsung budaya organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji-t), diolah dengan menggunakan program SPSS versi 27.0, dimana untuk melihat pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel X_1 sebesar 1,743, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,743 > 1,708$), maka secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

- b. Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh langsung kemampuan organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menggunakan uji parsial (uji-t), diolah dengan cara manual dan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel kemampuan organisasi (X_2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel X_2 sebesar 2,984, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,984 > 1,708$), maka secara parsial kemampuan organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan organisasi dengan komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

- c. Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi (X_1) dan kemampuan organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y).

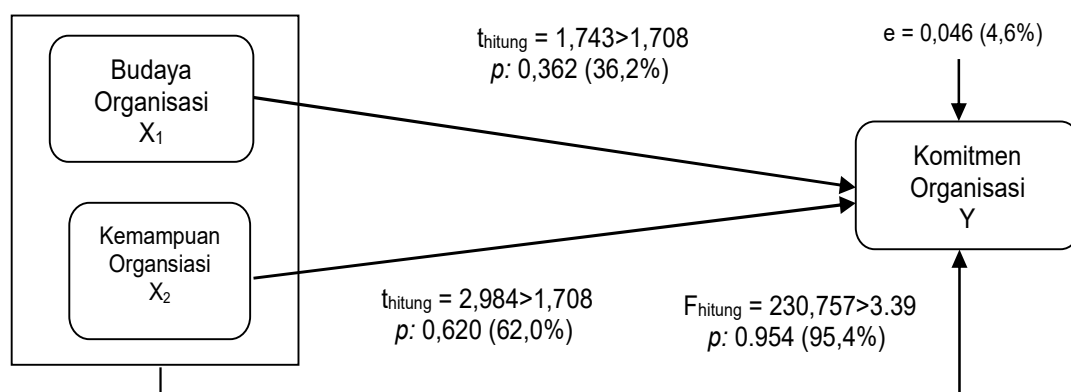
Hipotesis ketiga menyatakan bahwa budaya organisasi (X_1) dan kemampuan organisasi (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi (Y). Kriteria pengujian hipotesis H_0 ditolak jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan terima H_0 jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$.

**Tabel 2. Hasil Uji Simultan Budaya Organisasi dan Kemampuan Organsiasi
terhadap Komitmen Organisasi**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.613	2	354.807	230.757	.000 ^b
	Residual	33.827	22	1.538		
	Total	743.440	24			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Organisasi, Budaya Organisasi						

Sumber: Output SPSS 27.0

Dari uji Anova atau f test seperti yang tampak pada tabel di atas dengan menggunakan SPSS 27.0 for windows didapat f_{hitung} sebesar 230,757 dengan tingkat probabilitas p -value sebesar 0,000, dikarenakan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($230,757 > 3,39$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dan kemampuan organsiasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Adapun gambar struktur antar variabel yaitu:



Gambar 1. Persamaan Struktural

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dibuat rangkuman hasil pengujian untuk setiap koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen dan hasil pengujian hipotesis dengan pengujian antar jalur dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Antar Variabel Eksogen Terhadap Endogen.

No	Variabel	Hasil Pengujian Antar Jalur			Ket
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
1	X ₁ - Y	36,2%	-	36,2%	Berpengaruh signifikan
2	X ₂ - Y	62,0%	-	62,0%	Berpengaruh signifikan
3	X ₁ , - X ₂ -Y	-	-	95,4%	Berpengaruh signifikan

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji f), dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan, analisis data dan perhitungan statistik sebagaimana yang diuraikan sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka akan semakin baik pula komitmen organisasi pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,743 > 1,708$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Kemampuan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,620. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin baik kemampuan organisasi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka akan semakin baik pula komitmen organisasi pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,984 > 1,708$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Budaya organisasi dan kemampuan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil analisis

regresi berganda sebesar 95,4%. Dimana apabila semakin baik budaya organisasi dan kemampuan organisasi, maka akan semakin baik pula komitmen organisasi pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($230,757 > 3,39$) maka secara simultan budaya organisasi dan kemampuan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan 4,6% adalah variabel sisa (residu) yang belum diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Penelitian ini tentunya belum bisa dikatakan sempurna, namun diharapkan penelitian ini bisa bermanfaat bagi pembaca, kepala madrasah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari serta pihak kepentingan lainnya. Maka dari hasil penelitian saran yang dapat peneliti sampaikan adalah diharapkan kepada peneliti selanjutnya lebih mendalami penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan kemampuan organisasi terhadap komitmen organisasi yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Andres Putranta Sitepu, *Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah* (Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka, 2022).
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi Edisi Pertama* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).
- Guffar Harahap dkk, *Pengembangan SDM* (Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2023).
- Hamzah Nur dan Ismail Aqsha, *Daya Saing Sekolah Melalui Komitmen Organisasi, Tanggung Jawab Sosial, dan Budaya Mutu di Sekolah Menengah Kejuruan* (Yogyakarta: Rezmedia Pustaka Indonesia, 2024).
- Hasan Basri, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern* (Jawa Barat: CV. Jejak, 2021).
- Heny Pratiwi, *Komitmen Mengajar* (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2019).
- Iwan Siswanto, H. Muntholib dan M. Syahrani Jailani, *Monograf Komitmen Organisasi Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja* (Riau: Dotplus, 2022).
- Khabib Alia Akhmad, (2020). *Pengaruh Kapabilitas Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kemandirian Pengelolaan Organisasi Studi Kasus Pada BDS-P Di Indonesia*. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, 1 (8).
- Lalu Alwan Wijaya dkk. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur*. Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, 6 (1).
- Lena ellitan & Lina anatan, *Strategic Operation Management* (Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021).

- Maria dkk, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi, 2022)
- Nurdelima Waruwu, *Kepemimpinan Autentik Menuju Transformasi Organisasi* (Bandung: Indonesia Emas Group, 2022).
- Rahmad Solling Hamid dkk, *Manajemen Strategi (Konsep dan Aplikasi Dalam Bisnis)* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).
- Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi* (Malang: AE Publishing, 2020).
- Sisca dkk, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jawa Barat: Widina Bakti Persada Bandung, 2022).
- Syaiful Amri dkk, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Lombok Barat: Penerbit SEVAL, 2022).
- Usman dkk, *Historiografi Undang-Undang Pendidikan Di Indonesia Sejak Zaman Kolonial Hingga Zaman Reformasi* (Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2024).
- Vip Paramarta, Kosasih dan Denok Sunarsi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta: Cipt Media Nusantara, 2021).
- Winarsih, Denas Hasman Nugraha, dan Endah Tri Wahyuningsih. (2021). *Nilai Kejujuran dalam Kitab Riyadush Shalihin dan Relevasinya Dalam Pencegahan Fraud di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati*. Qulibana Jurnal Manajemen Dakwah, 2 (1).
- Yusuf Ronny Edward, *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 202