KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik
Vol.2, No.5 Oktober 2025
e-ISSN: 3032-7377; p-ISSN: 3032-7385, Hal 105-112
DOI: https://doi.org/10.61722/jmia.v2i5.6342.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo

Nur Hanifa Amalia
Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo
Firmansyah
Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo
Firman Patawari
Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo
Korespondensi penulis: nurhanifaamalia57@gmail.com, firmansyahmpi@iainpalopo.ac.id, firman_patawari@iainpalopo.ac.id

Abstrak. *This research discusses the Influence of Organizational Culture on Employee Performance at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. This study aims: (1) To determine the organizational culture at MAN Palopo; (2) To determine the employee performance at MAN Palopo; (3) To determine the influence of organizational culture on employee performance at MAN Palopo. This research uses a causal associative type with a quantitative approach. The population in this study were the 52 employees of MAN Palopo, and the sampling technique used was a saturated (census) sample. Data was obtained through questionnaire instruments and documentation studies. The results of the analysis show that: (1) The organizational culture at MAN Palopo is in the "Poor" category, obtaining a percentage value of 67% with a frequency of 35 respondents; (2) Employee performance at MAN Palopo is running well, obtaining a percentage value of 85% with a frequency of 44 respondents; (3) There is a positive influence of organizational culture on employee performance at MAN Palopo, with a significance value < probability value (0.000 < 0.05) and a T-count > T-table value (2.197 > 1.675). This means that H0 is rejected and H1 is accepted, stating that organizational culture has a significant influence on employee performance at MAN Palopo. The magnitude of the influence obtained from the R-square is 55.3%.*
Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, MAN Palopo*

Abstrak. Penelitian 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 asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. 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 kurangyang memperoleh niai persentase sebesar 67% dengan frekuensi sebanyak 35 responden; (2) Kinerja pegawai di MAN Palopo sudah berjalan dengan baik yang memperoleh nilai persentase sebesar 85% dengan frekuensi sebanyak 44 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 $T_{hitung} > T_{tabe}l$ atau 2,197 > 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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aset yang penting dalam dunia pendidikan mengingat karena perannya sebagai pelaksana pendidikan. Sumber daya manusia juga menjadi penopang dalam menghadapi perkembangan dan persaingan globalisasi yang semakin ketat, sehingga mengharuskannya untuk dapat meningkatkan kompetensi di segala bidang dalam pencapaian sumber daya manusia yang unggul.

Keberhasilan sumber daya manusia dalam pendidikan dapat diukur dari kinerja

Received Juli 28, 2025; Revised Agustus 20, 2025;Oktober 02 2025
* Nur Hanifa Amalia, nurhanifaamalia57@gmail.com

yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dari suatu pekerjaan yang diukur menurut tingkat efektifitas dan efesiensinya (Gede Suwinda & Ni Nyoman Kurniawati, 2021). Penilaian kinerja pegawai menurut Peratutan 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 (Peraturan Pemerintah, 2019).

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 (Agoes Kamarullah, 2014). Nilai yang dimiliki setiap individu berbeda-beda dikarenakan adanya perbedaan latar belakang yang mereka anut yang kemudian menyatu dalam budaya yang dinamakan budaya organisasi (Burhanuddin, 2018). 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 budaya organisasi terdapat elemen yang digunakan sebagai pedoman menjalankan tugas dan tanggung jawab bagi para pegawai sekolah, yaitu nilai dan norma. Nilai bersifat idealistik atau tak nampak dan behavioral atau nampak (Maysarah & Hayati, 2022).

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 (Ismi Rohmatul Muslimah, 2021). 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.

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu asosiatif kausal yang bertujuan untuk mencari dan mengkaji hubungan serta pengaruh di antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Palopo yang terletak di Jl. Ratulangi, Kelurahan Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei-Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pegawai yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Palopo yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh, yaitu menggunakan semua anggota populasi sabagai sampel penelian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket dan studi dokumentasi. Angket dibuat berdasarkan indikator dari variabel budaya organisasi dan

kinerja pegawai. Jawaban yang diperoleh dari angket akan diukur berdasarkan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis menggunakan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

a) Budaya Organisasi

Descriptive Statistic

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

Sumber: Hasil Olah Data *Microsoft Excel*

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.

Apabila skor tersebut dikelompokkan ke dalam 4 kategori, maka diperoleh tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	Presentase
$X \leq 28.88$	Sangat Kurang	0	**0%**
$28.88 < X \leq 31.73$	Kurang	35	**67%**
$31.73 < X \leq 34.58$	Baik	12	**23%**
$X > 34.58$	Sangat Baik	5	**10%**
Jumlah		52	**100%**

Sumber: Hasil Olah Data *Microsoft Excel*

Berdasarkan tabel tersebut 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.

b) Kinerja Pegawai

Descriptive Statistic

	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

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.

Apabila skor tersebut dikelompokkan ke dalam 4 kategori, maka diperoleh tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	Presentase
X < 23.68	Sangat Kurang	0	**0%**
23.68 < X ≤ 26.63	Kurang	8	**15%**
26.63 < X ≤ 29.59	Baik	44	**85%**
X > 29.59	Sangat Baik	0	**0%**
Jumlah		52	**100%**

Sumber: Hasil Olah Data *Microsoft Excel*

Berdasarkan tabel tersebut, 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, sedangan untuk kategori "baik" memperoleh persentase sebesar 85% dengan frekuensi sebanyak 44 responden.

2. Analisis Statistik Inferensial

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters[a.b]	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 tersebut, maka dapat 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.

b) Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai* Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	161.990	8	20.249	25.558	.000
		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 tersebut 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 yang artinya terdapat hubungan linear antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		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:

a. Nilai konstanta sebesar 2,197 yang menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi bernilai nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 2,197.
b. 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.

4. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		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 *coefficients* diatas, 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. Selanjutnya, dasar pengambilan keputusan yang membandingkan antara T_{hitung} dengan T_{tabel}. Setelah memperolah T_{hitung}, langkah selanjutnya adalah membandingkan dengan $T_{tabel,}$ a = 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.

Berdasarkan perbandingan antara nilai signifikan < nilai probabilitas dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel,}$ maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

5. 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 niilai 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:

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

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

$KD = 55{,}7\%$

B. Pembahasan

1. Budaya Organisasi
   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 panyebaran angket menunjukkan bahwa dari 7 butir item pernyataan diperoleh presentase sebesar 79%. Nilai presentase tersebut berada dalam kategori cukup.

   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 cukup.

2. Kinerja Pegawai
   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 melaksakan 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 peagawai di sebuah organisasi. Banyaknya item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5 butir. Hasil nilai presentase yang diperoleh sebesar 85%, dimana niai tersebut berada dalam kategori sangat baik.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Palopo

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 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 *"cofficients"* diperoleh nilai Th_{itung} 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.

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 (M. Wahyu Ilahi, 2020).

KESIMPULAN

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 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 responden dan skor rata-rata sebesar 26,63.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kiinerja 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%.

DAFTAR PUSTAKA

Burhanuddin. *Based on Development Research at School Contexts*. 1st ed. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2018.

Gede Suwinda, 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

Kamarullah, Agoes. *Pengantar Budaya Organisasi*. 1st ed. Surabaya: Pustaka Radja, 2014.

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.

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.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 2019.