

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA PENDIDIKAN
EKONOMI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU
PENDIDIKAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

SKRIPSI

Oleh

Siti Nia Agustin

NIM 06031181621073

Program Studi Pendidikan Ekonomi

Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2020

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA PENDIDIKAN
EKONOMI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU
PENDIDIKAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

SKRIPSI

Oleh
Siti Nia Agustin
NIM: 06031181621073
Program Studi Pendidikan Ekonomi


Telah diujikan dan lulus pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 30 Desember 2020

TIM PENGUJI

1. Ketua : Dra. Siti Fatimah, M.Si. ()
2. Sekretaris : Deskoni, S.Pd., M.Pd. ()
3. Anggota : Dr. Riswan Jaenudin, M.Pd. ()
4. Anggota : Dra. Dewi Koryati, M.Pd. ()
5. Anggota : Drs. Ikbal Barlian, M.Pd. ()

Indralaya, 30 Desember 2020
Mengetahui,
Koordinator Program Studi,



Dra. Dewi Koryati, M.Pd
NIP. 196408221990032005

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA PENDIDIKAN
EKONOMI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU
PENDIDIKAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

SKRIPSI

Oleh
Siti Nia Agustin
NIM: 06031181621073
Program Studi Pendidikan Ekonomi

Mengesahkan:

Pembimbing 1,



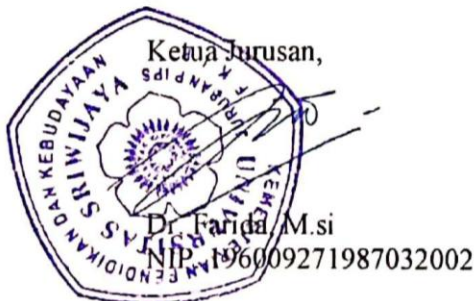
Dra. Siti Fatimah, M.Si.
NIP.196906201994012001

Pembimbing 2,



Deskoni, S.Pd., M.Pd
NIP. 197401012001121004

Mengetahui,



Ketua Jurusan,
Sdi d n y s r i j a y a
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Dr. Farida, M.Si
NIP. 196009271987032002

Koordinator Program Studi



Dra. Dewi Koryati, M.Pd
NIP. 196408221990032005

SURAT PERNYATAAN

Peneliti yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Nia Agustin

NIM : 06031181621073

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya” ini adalah benar-benar karya peneliti sendiri dan peneliti tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Jika di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, peneliti bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada peneliti. Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Indralaya, Desember 2020

Yang membuat pernyataan,



Siti Nia Agustin
NIM. 06031181621073

PRAKATA

Skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya” disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya. Dalam mewujudkan skripsi ini, peneliti mendapat bantuan dari berbagai pihak.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Si dan Bapak Deskoni, S.Pd, M.Pd sebagai pembimbing dalam penulisan skripsi ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya Bapak Prof. Sofendi, M.A., Ph.D., Ketua Jurusan Pendidikan IPS Ibu Dr. Farida, M.Si., Koordinator Program Studi Pendidikan Ekonomi Ibu Dra. Dewi Koryati, M.Pd., yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan administrasi selama penulisan skripsi ini, dan untuk seluruh dosen dan staff Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan bekal pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di Program Studi Pendidikan Ekonomi.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran pengurus Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk perkembangan Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya dalam meningkatkan kinerja sebagai pengurus.

Indralaya, Desember 2020

Peneliti



Siti Nia Agustin

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN
PERNYATAAN	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Permasalahan Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Pengertian Budaya Organisasi	7
2.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	8
2.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	9
2.4 Pengertian Kinerja.....	10
2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.6 Penilaian Kinerja.....	14
2.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	17
2.8 Hipotesis.....	19
2.9 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Variabel Penelitian	22
3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	22
3.2.1 Budaya Organisasi	22
3.2.2 Kinerja.....	22
3.3 Populasi Penelitian	23
3.4 Desain Penelitian.....	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data	23
3.5.1 Angket	23
3.5.1.1 Uji Validitas Ahli	26
3.5.1.2 Uji Validitas Angket	27
3.5.1.3 Uji Reliabilitas Angket.....	30
3.5.2 Wawancara.....	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	32
3.6.1 Analisis Data Angket	32
3.6.2 Analisis Data Wawancara	33

3.6.3 Uji Prasyarat.....	33
3.6.3.1 Uji Normalitas Data	33
3.6.3.2 Uji Linearitas Regresi Sederhana.....	35
3.6.4 Uji Hipotesis.....	36
3.6.4.1 Analisis Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	37
3.6.4.2 Koefisien Determinan	37
3.6.4.3 Uji-t	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Deskripsi Data	39
4.1.1 Deskripsi Data Angket Budaya Organisasi	40
4.1.2 Deskripsi Data Angket Kinerja	43
4.1.3 Deskripsi Data Wawancara	46
4.1.3.1 Budaya Organisasi	47
4.1.3.1.1 Pengambilan Resiko.....	47
4.1.3.1.2 Orientasi Hasil.....	47
4.1.3.1.3 Orientasi Tim	48
4.1.3.2 Kinerja.....	48
4.1.3.2.1 Kualitas	48
4.1.3.2.2 Kerja Sama	49
4.2 Analisis Data Wawancara	49
4.3 Uji Prasyarat.....	52
4.3.1 Uji Normalitas Data	52
4.3.1.1 Uji Normalitas Data Angket Budaya Organisasi	52
4.3.1.2 Uji Normalitas Data Angket Kinerja.....	56
4.3.2 Uji Linearitas Regresi Sederhana.....	60
4.4 Uji Hipotesis.....	64
4.4.1 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	64
4.4.2 Koefisien Determinan	65
4.4.3 Uji-t	65
4.5 Pembahasan.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Simpulan	71
5.2 Saran.....	71
DAFTAR RUJUKAN.....	72
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

3.1 Populasi Penelitian	23
3.2 Kriteria Pemberian Skor Angket	24
3.3 Kisi-kisi Instrumen Angket Budaya Organisasi	25
3.4 Kisi-kisi Instrumen Angket Kinerja	26
3.5 Hasil Uji Coba Validasi Angket Budaya Organisasi	28
3.6 Hasil Uji Coba Validasi Angket Kinerja	29
3.7 Hasil Pengukuran Reliabilitas Angket	31
3.8 Tabel Kisi-kisi Instrumen Wawancara	32
3.9 Kriteria Penilaian Angket	33
3.10 Interpretasi Nilai r (Koefisien Korelasi)	37
4.1 Hasil Angket Budaya Organisasi	41
4.2 Presentase Hasil Angket Budaya Organisasi Setiap Pengurus	41
4.3 Hasil Angket Kinerja	44
4.4 Presentase Hasil Angket Kinerja Setiap Pengurus	45
4.5 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi	53
4.6 Daftar Frekuensi Data Angket Budaya Organisasi	55
4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja	57
4.8 Daftar Frekuensi Data Angket Kinerja	59
4.9 Tabel Penolong Angka Statistik	60
4.10 Tabel Penolong Pasangan Variabel X dan Y untuk mencari (JK_E)	62
4.11 Tabel Ringkasan Anova Variabel X dan Y untuk Uji Linearitas	63

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Persentase Hasil Angket Budaya Organisasi	40
Diagram 4.2 Persentase Hasil Angket Kinerja.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Angket Sebelum Validasi	76
Lampiran 2. Kartu Bimbingan Validasi	78
Lampiran 3. Surat Keterangan Uji Kelayakan Instrumen Penelitian.....	81
Lampiran 4. Hasil Uji Validasi Angket Budaya Organisasi	82
Lampiran 5. Hasil Uji Validasi Angket Kinerja.....	83
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Angket Budaya Organisasi	84
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja.....	85
Lampiran 8. Hasil Instrumen Angket Budaya Organisasi	86
Lampiran 9. Hasil Instrumen Angket Kinerja.....	87
Lampiran 10. Perhitungan Data Angket Budaya Organisasi dan Kinerja	88
Lampiran 11. Lembar Wawancara.....	89
Lampiran 12. Surat Keterangan Kepengurusan HIMAPENOMI Periode 2018/2019	97
Lampiran 13. Surat Keterangan Selesai Penelitian	104
Lampiran 14. Usulan Judul Skripsi.....	105
Lampiran 15. Surat Keterangan Pembimbing.....	106
Lampiran 16. Surat Keterangan Penelitian	108
Lampiran 17. Angket Penelitian	109
Lampiran 18. Dokumentasi Penelitian.....	120

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA PENDIDIKAN
EKONOMI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU
PENDIDIKAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Oleh

Siti Nia Agustin

NIM: 06031181621073

Pembimbing : (1) Dra. Siti Fatimah, M.Si.

(2) Deskoni, S.Pd., M.Pd

Program Studi Pendidikan Ekonomi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausalitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan angket dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Sriwijaya yang berjumlah 38 orang. Hasil wawancara yang telah didapatkan lalu dilakukan reduksi data dan penarikan kesimpulan sedangkan hasil angket dilakukan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya. Hipotesis menggunakan statistik parametris yaitu uji-t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 32,527 \geq t_{tabel} = 1,697$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh variabel budaya organisasi sebesar 0,9834 yang menandakan bahwa 96,71% variabel kinerja pengurus dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi. Disarankan seluruh anggota maupun pengurus agar dapat memahami dan mengimplementasikan budaya organisasi sehingga mampu menjalankan organisasi ke arah yang lebih baik.

Kata-kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, HIMAPENOMI.

Pembimbing I



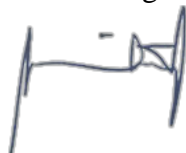
Dra. Siti Fatimah, M.Si
NIP. 196906201994012001

. Pembimbing II



. Deskoni, S.Pd., M.Pd
NIP.197401012001121004

Mengetahui,
Koordinator Program Studi,



Dra. Dewi Koryati, M.Pd
NIP. 196408221990032

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Budaya merupakan salah satu unsur yang menjadi ciri khas, identitas dan keunikan bagi suatu daerah. Definisi budaya menurut Sulaksono (2015: 2) merupakan nilai-nilai yang dimiliki manusia, yang mampu mempengaruhi segala tingkah laku manusia. Hal ini menggambarkan bahwasanya budaya merupakan nilai-nilai yang terdapat di masyarakat dan terus berkembang. Hadirnya budaya di tengah-tengah kehidupan masyarakat menjadi ciri khas dan pedoman dalam bertingkah laku. Namun kenyataannya pada saat ini budaya yang ada di masyarakat mulai dirasakan semakin memudar seiring berjalannya waktu.

Organisasi merupakan sekelompok individu yang saling bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Dalam mencapai suatu tujuan organisasi, akan dipengaruhi oleh perilaku dan juga sikap anggota di dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan dan juga keahlian anggota dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk mengaturnya.

Setiap organisasi memiliki sifat-sifat tertentu yang menjadikannya berbeda dengan organisasi yang lain. Hal ini dikenal dengan nama budaya organisasi. Menurut Tobari (2015:46) budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh seluruh anggota organisasi, sehingga menjadi suatu pola yang memiliki arti tersendiri dan menjadi acuan dasar berperilaku dalam organisasi.

Hadirnya budaya organisasi membentuk perilaku dan juga karakter anggota agar sesuai dengan apa yang diharapkan. Perilaku yang terbentuk dari budaya organisasi dapat menciptakan perilaku yang etis dalam kehidupan masyarakat atau sebaliknya dapat mendorong perilaku non etis dalam

masyarakat. Selain pembentuk karakter, budaya organisasi mampu memberikan arah bagi kelangsungan hidup organisasi dan acuan dasar dalam menjalankan visi misi. Agar hal ini dapat terwujud dibutuhkan sosialisasi dan pendekatan sosial kepada seluruh anggota agar budaya organisasi mampu dipahami dan di terapkan pada seluruh anggota organisasi.

Universitas Sriwijaya merupakan universitas terluas dengan berbagai organisasi kemahasiswaan/kampus yang ikut menunjang universitas dalam menciptakan generasi-generasi bangsa yang berpengalaman dan memiliki *softskill* agar mampu bersaing di masa yang akan datang. Hadirnya berbagai organisasi kemahasiswaan/kampus diharapkan mampu membentuk karakter generasi yang peduli lingkungan sekitar dan cakap dalam beberapa bidang tertentu, memiliki pengalaman dalam hal bekerja sama, berdiskusi dan dapat menyelesaikan suatu permasalahan dengan bijak. Dalam lingkup universitas, budaya organisasi ada disetiap Unit Kegiatan Kampus (UKK) atau Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Selain dalam lingkup universitas, budaya organisasi hadir pada organisasi kemahasiswaan yang terdapat disetiap fakultas. Pada lingkup program studi, budaya organisasi ada pada organisasi himpunan mahasiswa maupun organisasi bagi para dosen ataupun staff.

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sriwijaya memiliki 15 program studi. Setiap program studi memiliki himpunan mahasiswa. Salah satunya ialah Himpunan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya atau disingkat HIMAPENOMI. HIMAPENOMI merupakan salah satu organisasi kemahasiswaan yang bertujuan untuk menghimpun seluruh mahasiswa pendidikan ekonomi Universitas Sriwijaya. HIMAPENOMI hadir pada tahun 2015 dimana sebelumnya bernama HIMAPEA atau Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Akuntansi. Tujuan dibentuknya HIMAPENOMI adalah sebagai wadah pembentukan karakter pada mahasiswa pendidikan ekonomi dalam hal bersosialisasi, pembelajaran berorganisasi, dan penyalurkan minat dan bakat yang dimiliki oleh mahasiswa pendidikan ekonomi. Untuk menentukan berhasil atau tidaknya

pembentukan karakter tersebut akan dilihat dari hasil kinerja HIMAPENOMI selama ini.

Kinerja merupakan suatu hal yang dibentuk oleh seseorang untuk mendapatkan tujuan dalam organisasi. Menurut Lawler dan Porter (dalam Sutrisno, 2015:170) menyatakan kinerja adalah suatu kesuksesan yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik akan melahirkan hasil yang baik. Untuk mendapatkan hasil yang baik maka kinerja pengurus membutuhkan beberapa faktor pendukung seperti budaya yang kuat, sehingga dengan adanya hal ini akan mengacu pada kinerja yang baik dan bernilai dalam meningkatkan perkembangan organisasi. Kinerja pengurus merupakan barometer untuk mengendalikan organisasi yang mengarah pada perkembangan organisasi sebab pengurus sentral utama yang memegang kunci operasional tugas dan tanggung jawab.

Dalam perkembangannya, setiap anggota atau pengurus HIMAPENOMI memiliki tugasnya masing-masing sesuai dengan bidang atau ranah ia bekerja. HIMAPENOMI memiliki 8 bidang/dinas dalam ranah kerjanya. Dikarenakan Universitas Sriwijaya memiliki 2 kampus yaitu di Indralaya dan juga kampus di Palembang maka HIMAPENOMI juga terbagi menjadi 2 yaitu pengurus HIMAPENOMI kampus Indralaya dan pengurus HIMAPENOMI kampus Palembang. Adapun bidang-bidang/dinas yang terdapat di HIMAPENOMI meliputi, dinas Pemberdayaan Sumber Daya Mahasiswa (PSDM), advokasi, hubungan masyarakat, kewirausahaan, seni dan olahraga, *research and education*, kerohanian, serta komunikasi dan informasi. Kedelapan dinas tersebut memiliki tugas dan fungsinya masing-masing.

Berjalannya HIMAPENOMI dari tahun ke tahun tidak selamanya mengalami peningkatan. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan pada hari Kamis tanggal 13 Februari 2020 dengan melakukan wawancara kepada beberapa anggota dan pengurus himpunan setelah berlangsungnya rapat untuk agenda FEE (*Festival of Economic Education*), dari hasil wawancara tersebut pengurus banyak berkeluh kesah terkait

beberapa anggota dan pengurus yang kurang aktif dalam agenda himpunan. Pengurus banyak tidak hadir pada saat agenda Rapat Kerja HIMAPENOMI tanggal 1 Februari 2020. Selain itu, beberapa pengurus yang hadir dalam wawancara tersebut juga mengatakan bahwa kurang optimalnya fasilitas sekretariat yang telah diberikan dikarenakan tidak banyak yang datang dan mengoptimalkan fungsi dari sekretariat tersebut.

Pada dasarnya HIMAPENOMI memiliki budaya organisasi yang cukup baik sehingga menjadikannya berbeda dengan himpunan mahasiswa lainnya. Namun tidak banyak anggota himpunan yang menyadari dan juga menerapkannya. Hal ini menyebabkan kurang peduli dan partisipasi anggota terhadap himpunan. Sehingga kurang maksimalnya suatu agenda/kegiatan dikarenakan tidak banyak anggota atau pengurus yang saling bekerja sama untuk menyuksekannya. Seperti dalam hal rapat terkait agenda FEE pada tanggal 13 Februari 2020 berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan, beberapa pengurus tidak hadir dikarenakan rumah mereka di Palembang. Ada beberapa pengurus dan juga anggota yang memiliki organisasi lain diluar HIMAPENOMI mengakibatkan mereka harus membagi waktu antara HIMAPENOMI dan organisasi lainnya. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja pengurus dalam mewujudkan visi misi HIMAPENOMI.

Kinerja pengurus sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang kondusif akan membentuk peningkatan pada kinerja pengurus HIMAPENOMI yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pengurus yang efisien dan efektif. Selain mencerminkan kinerja organisasi, adanya budaya organisasi yang kuat akan membentuk citra organisasi, untuk menunjang perkembangan budaya organisasi maka diperlukan sumber daya manusia seperti yang telah disampaikan oleh Marcoulides dan Heck (dalam Yasin, 2013:3) menyatakan bahwa adapun salah satu cara yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja seluruh anggotanya ialah dengan mempengaruhi budaya organisasi melalui aktifitas-aktifitas manajemen yang secara langsung ditujukan untuk mempengaruhi determinan faktor budaya organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nurziva, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 *Boarding School* Kota Banda Aceh” menyatakan bahwasanya budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Unggul Negeri 2 *Boarding School* Kota Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi sebesar 13,54% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya, dan kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 11,70% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari hasil penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh Putera (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandung” juga menyatakan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Bandung sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2% dijelaskan oleh variabel lainnya. Berdasarkan hasil dari dua penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus setiap organisasi. Seluruh organisasi memiliki budaya organisasi, dan hal ini harus dipertahankan untuk keberlangsungan organisasi itu sendiri.

Dikarenakan pentingnya budaya organisasi dalam suatu organisasi baik itu organisasi yang berskala besar maupun kecil, karena adanya budaya organisasi yang kuat akan menciptakan citra baik bagi organisasi itu sendiri. Selain itu budaya organisasi juga sangat berpengaruh penting bagi kemajuan suatu organisasi. Mengingat pentingnya permasalahan tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian tentang budaya organisasi pada Himpunan Mahasiswa yang lebih tepatnya Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya (HIMAPENOMI). Peneliti ingin mengetahui perkembangan budaya organisasi dan kinerja pengurus HIMAPENOMI. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Pengurus Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya”.

1.2 Permasalahan Penelitian

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan, adapun permasalahan dalam penelitian ini apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Dapat menjadi masukan bagi HIMAPENOMI khususnya dinas pemberdayaan sumber daya mahasiswa dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pengurus yang produktif.
2. Dapat dijadikan sumber informasi bagi program studi Pendidikan Ekonomi tentang kinerja pengurus HIMAPENOMI.
3. Dapat mempererat komunikasi dan koordinasi bagi dosen dengan mahasiswa berkaitan dengan kegiatan organisasi dan akademik.
4. Dapat memberikan informasi bagi seluruh mahasiswa tentang pentingnya budaya organisasi sebagai pembentuk karakter.
5. Dapat dijadikan bekal bagi peneliti sebagai calon pendidik agar mampu menerapkan budaya organisasi di lingkungan pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, A.F.Noor. dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*. 2(2): 89-99.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basir, Djahir & Amrina, E, Dian. (2017). *Pengantar Metode Penelitian Pendidikan*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Djamarah, S. B. (2010). *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ernawan, Erni R. (2011). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Jumrin,. Lulo B. Dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari. *Journal Publicuho*. 2(3): 21-31.
- Manampiring, Bryan. Dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. 7(3): 4026-4035.
- Nurviza, Cut, dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syah Kuala*. 7(1): 41-46
- Prabayanthi, Putu Ayu & Widhiyani, N. L. Sari. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 22(2): 1059-1084.
- Putera, P.K. Andhyka. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*. 5:962-971

- Putra, Rizaldi. Dkk. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada SMKN 4 Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7(4): 470-483.
- Putra, Rizaldi. Dkk. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi,, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7(3): 328-343.
- Reni, Mutia & Syamsir. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Administrasi Negara*. 25(1): 72-88.
- Riduwan, & Sunarto. (2011). *Pengantar Sttatistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2013). *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rusmani, Indrawati. Dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMKN 2 Bojonegoro. *JMP Online*. 3(5): 708-722.
- Septian, A.R. & Gilang, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *E-Proceeding of Management*. 6(2): 4089-4095.
- Sugiyono. (2011). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sule, Ernie & Juni P. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sumardjo, Mahendro & Priansa, Donni. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. Edy. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Syukur, Abdul. Dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*. 7(2): 90-99.
- Tobari, H. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish
- Wibowo. (2018). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Yasin, Mahmuddin. (2013). *Membangun Organisasi Berbudaya (studi BUMN)*. Jakarta: Salemba Empat.