

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI

MADRASAH ALIYAH NEGERI SATU KOTA PEKANBARU

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi

Persyaratan Guna memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi

Pascasarjana Universitas Islam Riau



Oleh :

NAMA : BENI JULIANUS

NOMOR MAHASISWA : 17 7122 063

BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI
MADRASAH ALIYAH NEGERI SATU KOTA PEKANBARU**

TESIS

Oleh :

BENI JULIANUS
NPM : 17 7122 063

TIM PENGUJI

Ketua

Prof. Dr. H. Sufian Hamim, SH., M.Si.

Sekretaris

Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si.
Anggota

Dr. H. A. Tarmizi Yussa, M.A.
Anggota

Indra Safri, S.Sos., M.Si.

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau,

Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI
MADRASAH ALIYAH NEGERI SATU KOTA PEKANBARU**

TESIS

Oleh :

BENI JULIANUS
17 7122 063

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Tanggal, 31-8-2019

Prof. Dr. H. Sufian Hamim, SH., M.Si.

Pembimbing II

Tanggal, 31/8-2019

Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si.

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Universitas Islam Riau

Lilis Suryani, S. Sos., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Peserta Ujian Tesis Yang Bertanda Tangan Di Bawah ini :

Nama : Beni Julianus
 NPM : 17 7122 063
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi
 Judul Tesis : Analisis Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian Tesis ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa naskah Tesis ini adalah benar hasil karya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa keseluruhan persyaratan administrasi, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Bahwa apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan diatas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian komprehensif yang telah saya ikuti serta saksi lainnya sesuai dengan ketentuan pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 30 Oktober 2019



Beni Julianus



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoan, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 223 /A-UIR/5-PSTK/PPs/2019

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : Beni Julianus
NPM : 177122063
Program Studi : Ilmu Administrasi

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 6 September 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Surat keterangan ini digunakan untuk syarat ujian tesis dan pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Mengetahui

Ketua Prodi.
Magister Ilmu Administrasi

Lilis Suriani, S.Sos., M.Si

Pekanbaru, 10 September 2019

Staf Perpustakaan



Sumartono, S.I.P

Lampiran:

- *Turnitin Originality Report*

Turnitin Originality Report

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI MADRASAH ALIYAH
NEGERI SATU KOTA PEKANBARU by Beni Julianus



From Prodi. Ilmu Administrasi (Tesis)

- Processed on 10-Sep-2019 11:04 +08
- ID: 1169968338
- Word Count: 23655

Similarity Index

29%

Similarity by Source

Internet Sources:

24%

Publications:

7%

Student Papers:

21%

Sources:

- 1 3% match (Internet from 25-Jul-2018)
<https://www.scribd.com/document/367048174/tugas-pokok-dan-fungsi-perangkat-sekolah-docx>
- 2 3% match (Internet from 20-Sep-2018)
<http://harbani-pasolong.blogspot.com/2012/02/>
- 3 2% match (Internet from 11-Aug-2019)
<https://www.scribd.com/document/320296326/Skrip-Si>
- 4 2% match (student papers from 15-May-2018)
Submitted to Universitas Islam Riau on 2018-05-15
- 5 2% match (Internet from 29-Jul-2019)
<https://www.scribd.com/document/337861169/BAB-I-IL-IV>
- 6 2% match (student papers from 15-Aug-2016)
Submitted to Trisakti University on 2016-08-15
- 7 1% match (Internet from 29-Apr-2019)
<http://nanaerdiyana.blogspot.com/2013/>
- 8 1% match (student papers from 13-Mar-2019)
Submitted to Universitas Islam Riau on 2019-03-13
- 9 1% match (Internet from 21-Mar-2019)
<http://repository.uir.ac.id/676/2/bab2.pdf>
- 10 1% match (Internet from 18-Aug-2017)
<https://media.neliti.com/media/publications/33159-ID-upaya-pemerintah-kota-pekanbaru-dalam-mengembangkan-kain-songket-sebagai-produk.pdf>



UNIVERSITAS ISLAM RIAU PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru 28284 Riau
Telp. (+62) (761) 674717 - 7047726 Fax. (+62) (761) 674717

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NOMOR : 611/KPTS/PPs-UIR/2019

TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS - UIR.
2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat : 1. Undang – Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang : Pendidikan Tinggi
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau
9. Surat Permohonan Perubahan Judul Sdr/I Beni Julianus tanggal 16 September 2019

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Menunjuk :

No	Nama	Jabatan Fungsional	Bertugas Sebagai
1	Prof. Dr. H. Sufian Hamim, SH., M.Si	Guru Besar	Pembimbing I
2	Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si	Lektor	Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : BENI JULIANUS
N P M : 177122063
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul Tesis : "ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI MADRASAH ALIYAH NEGERI SATU KOTA PEKANBARU"

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Dengan diterbitnya Surat Keputusan ini maka segala sesuatu yang berhubungan dengan ketentuan di atas dinyatakan tidak berlaku lagi
6. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

KUTIPAN : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.

DITETAPKAN DI : PEKANBARU
PADA TANGGAL : 08 Oktober 2019



Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ed.
NPK. 92.11.02.199

Tembusan disampaikan Kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS OF ONE STATE MADRASAH PEKANBARU CITY

ABSTRACT

BENI JULIANUS
NPM : 17 7122 063

Madrasah Aliyah Negeri One Pekanbaru City is an educational institution that is inseparable from the organizational culture that is directly related to values, norms, beliefs, traditions and unique ways of thinking in enhancing the ability to succeed employee performance, where the results of the performance of Madrasah Aliyah Negeri One Pekanbaru City include teacher teaching activities, data collection reports financial, and accountability reports for school activities. The purpose of this study was to analyze and explain the Organizational Culture of the City of One City Aliyah Madrasah Pekanbaru City, as well as analyze and explain the performance of the employees of the City One City Aliyah Madrasah Pekanbaru. The research method using descriptive research type is the type of research that describes the variables studied, with this study using census sampling techniques with a sample size of 60 respondents and as many as 1 informant, using quantitative and qualitative analysis. The results of research related to Organizational Culture are known to be quite good. Organizational Culture includes Morning Briefing, Book, Crisp, Tracking, Idea, but it has not been widely applied by employees so that employee performance achievement has not been carried out properly and on time. achievement of employee performance, Performance of Pekanbaru City One Madrasah Aliyah Employees is known to be quite good but the results of employee performance have not provided success in employee performance evenly starting from teacher teaching activities, financial statement data collection, and accountability reports of school activities that should have achieved employee performance achievement by supervisors and evaluations. related to achieving employee performance results for the better.

Keywords: Analysis, Organizational Culture, Employee Performance.

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI MADRASAH ALIYAH NEGERI SATU KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

BENI JULIANUS
NPM : 17 7122 063

Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru adalah suatu lembaga pendidikan yang tidak terlepas dari Budaya organisasi yang berkaitan langsung terhadap nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berfikir unik dalam meningkatkan kemampuan akan keberhasilan kinerja pegawai, dimana hasil kinerja pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru meliputi kegiatan pengajaran guru, pendataan laporan keuangan, serta laporan pertanggungjawaban kegiatan sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dan menjelaskan Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru, serta menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru. Metode penelitian menggunakan Tipe penelitian deskriptif yaitu tipe penelitian yang menggambarkan mengenai variabel yang diteliti, dengan penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *sensus* dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan sebanyak 1 informan, dengan menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian terkait Budaya Organisasi diketahui cukup baik Budaya Organisasi meliputi *Morning Briefing, Book, Garing, Tracking, Idea* akan tetapi belum diterapkan secara luas oleh pegawai sehingga pencapaian kinerja pegawai belum terlaksana dengan baik dan tepat waktu yang seharusnya Budaya Organisasi dapat diterapkan lebih maksimal lagi terhadap pencapaian kinerja pegawai, Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru diketahui cukup baik akan tetapi hasil kinerja pegawai belum memberikan keberhasilan didalam kinerja pegawai secara merata mulai kegiatan pengajaran guru, pendataan laporan keuangan, serta laporan pertanggungjawaban kegiatan sekolah yang seharusnya pencapaian kinerja pegawai dapat diawasi oleh atasan dan adanya evaluasi terkait pencapaian hasil kinerja pegawai agar lebih baik lagi.

Kata Kunci : Analisis, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhir nya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk tesis dapat penulis selesaikan. “Analisis Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru” ini penulis tulis dan diajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar Megister.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembaran bab perbab tesis ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh Program Pascasarjana. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian tesis ini banyak pihak turut membantu. Sehubung dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salud dan terimakasih kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Islam Riau Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimbah ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Riau Bapak Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimbah ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.

3. Ibu Lilis Suryani, S. Sos., M.Si. selaku ketua Program studi dan jajaran Dosen pada jurusan Ilmu Administrasi Publik yang telah memfasilitasi serta menularkan ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam menyusun tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sufian Hamim, SH., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung
5. Ibu Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan selama penulis menimba Ilmu di Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
7. Karyawan, Pegawai dan Tata Usaha yang selalu mengarahkan penulis dalam melengkapi kelengkapan prosedur melakukan penelitian.
8. Orang tua selaku yang telah memberikan semangat dan motivis penulis agar penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
9. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2017 terutama jurusan Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Publik, serta rekan-rekan yang telah memberikan dukungan penuh kepada saya yang tidak dapat saya cantumkan disini.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga jasa baik beliau itu dibalas dengan rahmat dan karunia yang setimpal, amin.

Akhirnya penulis berharap semoga usulan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti kepada setiap para pembacanya.

Pekanbaru, 31 Agustus 2019

Penulis,

Beni Julianus



DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN TESIS.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	11
 BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIRAN	
2.1 Studi Kepustakaan	12

2.1.1 Konsep Administrasi Publik	12
2.1.2 Konsep Organisasi Publik.....	15
2.1.3 Konsep Manajemen Publik	18
2.1.4 Konsep Kinerja Organisasi	20
2.1.5 Kinerja Pegawai	28
2.1.6 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	31
2.1.7 Budaya Organisasi	35
2.1.8 Kinerja Pegawai	42
2.2 Penelitian Terdahulu	43
2.3 Kerangka Pemikiran.....	44
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian.....	45
3.2 Lokasi Penelitian	45
3.3 Konsep Operasional dan Operasional Variabel	45
3.2.1 Konsep Operasional	45
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	49
3.4 Populasi dan Sampel	50
3.5 Teknik penarikan Sampel	50
3.6 Jenis dan Sumber Data	50
3.7 Teknik Pengumpulan Data	51
3.8 Teknik Analisis Data	52
3.9 Teknik Pengukuran Variabel.....	53

3.10 Jadwal Pelaksanaan Penelitian	54
--	----

BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Kota Pekanbaru	55
4.2 Gambaran Umum Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Pekanbaru	57
4.3 Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Pekanbaru	60
4.4 Profil Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Pekanbaru	64
4.5 Profil Tenaga Pengajar dan Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Pekanbaru	69
4.6 Peraturan Akademik Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Pekanbaru	71
4.7 Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Pekanbaru	73

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden	75
5.2 Analisis Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Pekanbaru	77
5.2.1. Inisiatif	89
5.2.2. Pengarahan	82
5.2.3. Integrasi	84
5.2.4. Dukungan	87
5.2.5. Kontrol	89
5.2.6. Sistem Imbalan	92
5.2.7. Toleransi	94
5.3 Analisis Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru	99
5.3.1. Kedisiplinan	99
5.3.2. Prestasi Kerja	101
5.3.3. Kesetiaan Seseorang Pegawai	104
5.3.4. Kreatifitas Kemampuan Pegawai	106
5.3.5. Kecakapan	109
5.3.6. Kerjasama	111
5.2.7. Tanggungjawab	114

BAB VI : PENUTUP

6.1 Kesimpulan..... 119

6.2 Saran 120

DAFTAR KEPUSTAKAAN..... 121

DAFTAR LAMPIRAN 124



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 Program Budaya bidang laporan keuangan Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Pekanbaru 2018	6
I.2 Laporan Realisasi Anggaran Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Pekanbaru Neraca Per 31 Desember 2018 Dan 2017	7
I.3 Laporan Neraca keuangan entitas mengenai aset, kewajiban, dan ekuitas dana Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Pekanbaru Neraca Per 31 Desember 2018 Dan 2017	8
I.4 Program Budaya bidang laporan keuangan Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Pekanbaru 2018	6
II.1 Peneliti Terdahulu	43
III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	49
III.2 Unit Populasi dan sampel penelitian	50
III.3 Unit Populasi dan sampel penelitian	54
IV.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian	69
IV.2 Daftar Pegawai Tata Usaha Pns Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru	70
IV.3 Daftar Pegawai Security Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru	71
V.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
V.2 Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan	76
V.3 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Inisiatif Dalam Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 di Kota Pekanbaru	80
V.4 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Pengarahan Dalam Budaya Organisasi Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 1 di Kota Pekanbaru	82
V.5 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Integrasi Dalam Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 di Kota Pekanbaru	85
V.6 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Dukungan Dalam Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 di Kota Pekanbaru	87
V.7 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kontrol Dalam Budaya Organisasi Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru	90

V.8	Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Sistem imbalan Dalam Budaya Organisasi Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 1 di Kota Pekanbaru.....	90
V.9	Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Toleransi Dalam Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 di Kota Pekanbaru.....	95
V.10	Rekapitulasi Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Budaya Organisasi.....	97
V.11	Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kedisiplinan Dalam Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 1 di Kota Pekanbaru.....	99
V.12	Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Prestasi kerja Dalam Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru.....	102
V.13	Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kesetiaan Seseorang Pegawai Dalam Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 1 di Kota Pekanbaru.....	104
V.14	Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kreatifitas kemampuan pegawai Dalam Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 1 di Kota Pekanbaru	106
V.15	Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kecakapan Dalam Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 1 di Kota Pekanbaru.....	109
V.16	Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kerjasama Dalam Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 1 di Kota Pekanbaru.....	111
V.17	Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Tanggungjawab Dalam Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 1 di Kota Pekanbaru.....	114
V.18	Rekapitulasi Penilaian Jawaban Responden Mengenai Variable Indikator Kinerja Pegawai.....	116
V.19	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Analisis Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Pekanbaru.....	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar :

Halaman

II. 1	:	Kerangka Berpikir	44
IV. 1	:	Bagan Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru	64



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era pembangunan sekarang ini yang menjadi perhatian khusus diberikan pada peningkatan kualitas tenaga kerja. Sumber daya manusia harus dikembangkan untuk dapat disiapkan menjadi sarana pembangunan sebagai pemikir, perencana, penggerak, pelaksana dan pendukung serta pengelola pembangunan.

Kebutuhan organisasi mutlak dibutuhkan adalah berlanjutnya pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, hasil kerja yang baik oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya akan berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Seorang pegawai harus memiliki kompetensi, pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari pada para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dirumuskan tujuan pendidikan nasional yaitu “Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha

Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Berdasarkan penjelasan diatas perlunya manajemen pendidikan dikarenakan adanya proses manajemen dalam pelaksanaan tugas pendidikan dengan mendayagunakan segala sumber secara efisien untuk mencapai tujuan secara efektif. Manajemen sekolah mengandung arti optimalisasi sumber daya atau pengelolaan dan pengendalian. Optimalisasi sumber daya berkenaan dengan pemberdayaan sekolah merupakana lternatif yang paling tepat untuk mewujudkan suatu sekolah yang mandiri dan memiliki keunggulan tinggi.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia, selain kepala sekolah, guru, siswa, dan tenaga kependidikan adanya pegawai tata usaha lainnya dalam mengelola manajemen sekolah tersebut secara administrasi. Secara sederhana, hal ini penerapan budaya organisasi diterapkan sebagai cara berpikir, cara bekerja, cara berperilaku para pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing.

Budaya organisasi di lembaga pendidikan adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi di suatu lembaga pendidikan yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berfikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, sehingga membedakan antara satu lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan yang lain.

Menurut Siagian (2003;82) Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan organisasi menjadi kebiasaan-kebiasaan, adat istiadat dan sejenisnya yang telah berlangsung lama dalam suatu organisasi, bersifat menetap, ditaati dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari pada para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009;124). Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja pegawai demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi memberikan motivasi dan mengembangkan budaya yang ada.

Sebagai salah satu lembaga Pendidikan Agama yang ada di Pekanbaru adalah Madrasah Aliyah Negeri Satu Pekanbaru, suatu lembaga pendidikan tidak akan terlepas dari pengelolaan administrasi dan manajemen keuangan yang berperan dalam kemampuan pengelolaan manajemen sekolah, baik didalam administrasi sekolah maupun pengelolaan manajemen keuangan sekolah. Tanpa

adanya penerapan Budaya Organisasi yang baik dalam pengelolaan keuangan sekolah, lembaga pendidikan tidak akan berjalan dengan baik, ini semua bertujuan agar pelaksanaan administrasi keuangan Madrasah berjalan dengan tepat sasaran dan terarah.

Pelaksanaan tugas pelaporan keuangan ini merupakan laporan yang mencakup seluruh aspek keuangan yang dikelola oleh Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru. Laporan Keuangan ini dihasilkan melalui Sistem Akuntansi Instansi (SAI) yaitu serangkaian prosedur manual maupun yang terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan dan pengikhtisaran sampai dengan pelaporan posisi keuangan dan operasi keuangan pada Kementerian Negara/Lembaga. SAI terdiri dari Sistem Akuntansi Keuangan (SAK) dan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK-BMN). SAI dirancang untuk menghasilkan Laporan Keuangan Satuan Kerja yang terdiri dari Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, dan Catatan atas Laporan Keuangan. Sedangkan SIMAK-BMN adalah sistem yang menghasilkan informasi aset tetap, persediaan dan aset lainnya untuk penyusunan neraca dan laporan barang milik negara serta laporan manajerial lainnya.

Sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara sebagai Pengguna Anggaran/Barang mempunyai tugas antara lain menyusun dan menyampaikan laporan keuangan Kementerian Negara/Lembaga yang dipimpinnya. Madrasah Aliyah Negeri Satu Pekanbaru merupakan salah satu entitas akuntansi dibawah Kementerian Agama yang berkewajiban menyelenggarakan akuntansi dan laporan pertanggung jawaban atas

pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dengan menyusun laporan keuangan berupa Laporan Realisasi Anggaran, Neraca dan Catatan atas Laporan Keuangan.

Laporan Keuangan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna kepada para pengguna laporan khususnya sebagai sarana untuk meningkatkan akuntabilitas/pertanggung jawaban dan transparansi pengelolaan keuangan negara pada Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru. Disamping itu, laporan keuangan ini juga dimaksudkan untuk memberikan informasi kepada atasan selaku pengambil keputusan dalam usaha untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Laporan Keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru ini telah disusun dan disajikan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 177 Tahun 2015 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) dan berdasarkan kaidah-kaidah pengelolaan keuangan yang sehat di lingkungan pemerintahan. Laporan Keuangan. Dalam penyajian Laporan Realisasi Anggaran untuk periode yang berakhir sampai dengan tanggal 31 Desember, Pendapatan Negara dan Hibah dan Belanja Negara diakui berdasarkan basis kas, yaitu diakui pada saat kas diterima atau dikeluarkan dari rekening kas negara.

Laporan keuangan yang dimiliki Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru masih mengalami keterlambatan dimana penyelesaian laporan sebagai pertanggung jawaban dinilai belum tepat waktu dalam pelaporannya sehingga cenderung terjadinya kewalahan hal ini dikarenakan potensi pegawai yang dinilai masih belum memiliki potensi didalam pendataan penyusunan laporan keuangan

mulai dari pendapatan sekolah serta pemakaian anggaran yang ada. Menyikapi hal ini perlu adanya seorang pemimpin Madrasah untuk melakukan pengawasan yang ketat agar laporan keuangan tidak mengalami keterlambatan dan selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Menyikapi perihal Laporan Keuangan perlunya pegawai secara optimal dalam melaksanakan kinerjanya sehingga tercapainya laporan keuangan sesuai yang ditetapkan, datang tepat waktu dalam melaksanakan kerjanya mulai jam masuk kerja dan pulang berdasarkan ketetapan peraturan. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap perilaku dan budaya dikalangan pegawai bidang laporan keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru belum tumbuh dan menjadi kesadaran bagi masing-masing individu maupun kolektif serta kinerja pegawai tentunya harus berorientasi pada pembenahan budaya kerja. Sehingga akan tercipta pegawai yang profesional dan produktif. Adapun berikut Budaya Organisasi Bidang laporan keuangan dalam meningkatkan tujuan kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel I.1 Program Budaya Bidang Laporan Keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru 2018

No	Program Budaya	Frekuensi	Jadwal	Tujuan Program
1	<i>Morning Briefing</i>	Harian	Setiap hari kerja/rabu English day	Meningkatkan Disiplin/Kebersamaan/semangat
2	<i>Book</i>	Bulanan	Senin Minggu II	Proses belajar berkesinambungan
3	<i>Garing</i>	Bulanan	Senin Minggu III	(Learning & sharing knowledge)
4	<i>Tracking</i>	Bulanan	Senin Minggu I	Mengevaluasi hasil kinerja
5	<i>Idea</i>	Bulanan	Tentatif	Menyampaikan Ide-ide kreatif&Inovatif

Sumber : Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel I.1 diatas Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui program-program yang telah ditetapkan meliputi *Morning Briefing, Book, Garing, Tracking, Idea*. Hal ini agar pegawai lebih efektif dalam menerapkan program yang ada, tidak hanya sebagai program budaya organisasi saja agar terciptanya kreatif, inovatif sehingga kinerja pegawai lebih baik dan maksimal.

Laporan Keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru telah disusun dan disajikan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 177 Tahun 2015 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) dan berdasarkan kaidah-kaidah pengelolaan keuangan yang sehat di lingkungan pemerintahan. Laporan Realisasi Anggaran menggambarkan perbandingan antara anggaran dengan realisasinya, yang mencakup unsur-unsur pendapatan dan belanja selama periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember tahun berjalan. Adapun berikut laporan keuangan Keuanagan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru Neraca Per 31 Desember 2018 Dan 2017 :

Tabel I.2 Laporan Realisasi Anggaran Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru Neraca Per 31 Desember 2018 Dan 2017

Realisasi Anggaran	Per 31 Des 2018			TA 2017
	Anggaran	Realisasi	%Realisasi Terhadap Anggaran	Realisasi
Pendapatan Negara dan	0	19.610.400	0.00%	256
Belanja Negara	8.630.184.000	8.252.193.782	95.62%	8.162.723.701

Sumber : Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas Laporan Realisasi Anggaran Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru Neraca Per 31 Desember 2018 Dan 2017 dimana terlihat Laporan Realisasi Anggaran menggambarkan perbandingan antara anggaran dengan realisasinya, yang mencakup unsur-unsur pendapatan dan belanja selama periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember tahun berjalan.

Adapun berikut Neraca menggambarkan posisi keuangan entitas mengenai aset, kewajiban, dan ekuitas dana pada 31 Desember 2018 sebagaimana tabel berikut :

Tabel I.3 Laporan Neraca keuangan Entitas Mengenai Aset, Kewajiban, dan Ekuitas Dana Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru Neraca Per 31 Desember 2018 Dan 2017

Uraian	Tanggal Neraca		Kenaikan/(penurunan)	
	31 Des 2018	31 Des 2017	Rp	%
Aset	24.574.167.000	19.191.332.438	5.382.834.562	28.05 %
Aset Lancar	-	375.000	(375.000)	-100.00%
Aset Tetap	24.574.167.000	19.191.332.438	5.382.834.562	28.05%
Aset Lainnya	-	-	-	0.00%
Kewajiban	-	455.435	(455.435)	0.00%
Kewajiban jangka Pendek	-	455.435	(455.435)	0.00%
Ekuitas Dana	24.574.167.000	19.191.332.438	5.382.834.562	28.05 %
Jumlah Ekuitas Dana	24.574.167.000	19.191.332.438	5.382.834.562	14.89%
Jumlah Kewajiban dan Ekuitas	24.574.167.000	19.191.332.438	5.382.834.562	28.05 %

Sumber : Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas Laporan Neraca keuangan entitas mengenai aset, kewajiban, dan ekuitas dana Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru Neraca Per 31 Desember 2018 Dan 2017. Neraca yang disajikan adalah hasil dari

proses Sistem Akuntansi Instansi, dengan Nilai Kewajiban seluruhnya tersaji sebesar Rp. 0. Yang terdiri dari hanya Kewajiban Jangka Pendek.

Laporan Realisasi Anggaran menggambarkan perbandingan antara anggaran dengan realisasinya, yang mencakup unsur-unsur pendapatan dan belanja selama periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember tahun berjalan. Hal ini perlunya pegawai didalam pelaporan pendapatan dan belanja lebih optimal sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan agar tidak terjadinya kesenjangan, kelalaian pegawai yang berkepanjangan dalam pencapaian kinerjanya.

Berdasarkan observasi awal penulis, diketahui bahwa pelaksanaan laporan keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu oleh pegawai bagian laporan keuangan selama ini belum bisa optimal karena kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai adalah kurangnya penerapan budaya organisasi yang meliputi evaluasi hasil kerja, penetapan rapat tahun dan upaya informasi dalam meningkatkan mutu kinerja bersama. Adapun fenomena didalam penelitian ini meliputi:

1. Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru belum terlaksana dengan baik melalui *Morning Briefing, Book, Garing, Tracking, Idea* sehingga mempengaruhi pelaksanaan kinerja pegawai.
2. Diketahui kinerja pegawai bidang keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam hal pelaporan keuangan belum sesuai dengan waktu akhir tahun Desember yang telah ditetapkan sehingga mengalami keterlambatan dalam pengiriman laporan keuangan tersebut, sehingga

diketahui kurangnya etos tanggung jawab pegawai didalam melaksanakan kinerjanya.

3. Masih kurangnya kerjasama pegawai dalam pencapaian kinerja yang optimal sehingga mengalami hambatan dalam pencapaian penyelesaian laporan keuangan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dalam mempengaruhi hasil kerja Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam menyelesaikan laporan keuangan. Oleh karena itu penulis telah melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berangkat dari uraian latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru
2. Bagaimana kinerja pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru.
- b. Menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Guna teoritis, yakni penelitian diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu administrasi Publik, dan dapat memperkaya inventaris hasil-hasil penelitian dibidang administrasi, khususnya dibidang ilmu adminisitrasi Publik.
- b. Guna akademis, yakni penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis yang ingin meneliti hal yang sama.
- c. Guna praktis, ialah penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru.



BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIRAN

2.1 Studi Kepustakaan

2.1.1 Konsep Administrasi Publik

a. Konsep Administrasi

Secara terminologi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Faried Ali (2011;19) apa yang disebut “Administrasi” adalah mengurus, mengatur, mengelola. Mengurus diarahkan pada penciptaan keteraturan sebab pengurusan yang teratur menghasilkan pencapaian tujuan yang tepat atau pada tujuan yang diinginkan. Mengatur diarahkan pada penciptaan keteraturan, serta mengelolah diarahkan pada kegiatan yang berlangsung secara holistik.

Syafri (2012;3) mengatakan administrasi dalam arti sempit adalah berupa kegiatan pencatatan, pengelolaan, pengumpulan, pemberian nomor/kode surat, pengetikan, penggandaan, penyimpanan (pengarsipan), pengiriman, berbagai informasi yang diterima atau yang dikeluarkan oleh suatu organisasi/institusi.

Sedangkan menurut Mustopadidjaja (2003;9) Administrasi Negara adalah merupakan semua kegiatan dan tindakan dilakukan untuk mengatur urusan-urusan Negara yang menyangkut kepentingan Negara yang bersangkutan. Dalam sebuah administrasi terdapat prinsip-prinsip yang diyakini sebagai pegangan atau acuan yang sebagai pendukung dalam upaya pencapaian tujuan atau hasil yang diharapkan.

Atmo sudirdjo (dalam Zulkifli 2009;9) merumuskan ragam pengertian untuk menerangkan lingkup konsep Administrasi yaitu :

- a. Administrasi sebagai fungsi atau kegiatan (*activity*) adalah seperangkat kegiatan-kegiatan tertentu dan terarah yang berlangsung untuk memimpin serta mengendalikan suatu organisasi modern yang menjadi wahana suatu urusan atau usaha dan sekaligus apa yang berlangsung didalamnya.
- b. Organisasi modern sebagai badan adalah organisasi yang mempunyai konstitusi yang tertentu sehingga jelas apa yang menjadi maksud (*purpose*) dan tujuan-tujuan (*goals*), usahanya, sumber pendanaannya (*financial resources*), serta langkah-langkah yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan-tujuannya.
- c. Setiap organisasi modern dikepalai (yang bertugas dan bertanggung jawab) dan dipimpin (yang menggerakkan secara terarah dan bertujuan) oleh Administrator.
- d. Administrator perorangan bisa suatu dewan.
- e. Administrator menunaikan tugas, wewenang, kewajiban, dan tanggung jawab nya melalui apa yang disebut administrasi.

Zulkifli (2009;32) memandang administrasi sebagai suatu proses, aktivitasnya diawali oleh menetapkan suatu kebijakan, dan selanjutnya kebijakan tersebut dilaksanakan melalui proses kerjasama dari sekelompok orang untuk mencapai sasaran atau sejumlah tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dalam studi administrasi, tujuan yang dimaksud itu adalah tujuan ideal (teoritis) setiap organisasi, yaitu menciptakan efektifitas dan efisiensi dalam seluruh bidang kegiatan organisasi.

Hal lain yang dapat dicermati dari sejumlah definisi tersebut adalah bahwa prioritas utama administrasi terciptanya tingkat efektifitas dan efisiensi yang optimal, baik dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas utama dan aktivitas penunjang maupun dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

b. Konsep Administrasi Publik

Administrasi publik di Indonesia dikenal dengan istilah Administrasi Negara yakni salah satu aspek dari kegiatan Pemerintahan (Kasim, 1993;21). Menurut Gordon (dalam Kasim 1993;22) administrasi publik adalah studi tentang seluruh proses, organisasi dan individu yang bertindak sesuai dengan peran dan jabatan resmi dalam pelaksanaan peraturan perundangan yang dikeluarkan oleh lembaga legislatif, eksekutif dan peradilan. Definisi ini secara implisit menganggap administrasi publik terlibat dalam seluruh proses kebijakan publik.

Land dan Rosenbloom (dalam Kasim, 1998;98) menyatakan administrasi publik harus dilaksanakan dengan melihat kebutuhan masyarakat. Administrasi publik diharapkan dapat bekerja secara efisien dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat yang dianggap sebagai konsumen, sebagaimana halnya perusahaan swasta. Pendekatan ini disebut pendekatan populis yang menginginkan administrasi publik agar lebih dikendalikan oleh kebutuhan masyarakat yang memerlukan pelayanan.

Pembahasan konsep administrasi publik menurut Bailey (dalam Henry, 1989;106) harus diarahkan pada empat jenis teori, yakni:

1. Teori deskriptif : struktur hirarkis dan hubungan timbal-balik dengan lingkungan tugasnya.

2. Teori normatif : tujuan nilai di bidangnya yakni apa yang oleh administrasi publik (praktisi) harus dikerjakan, keputusan alternatif yang dibuat dan kebijakan apa yang harus dipelajari dan direkomendasikan oleh pakar administrasi publik kepada praktisi.
3. Teori asuntif: pemahaman yang keras mengenai kenyataan personal atau administratif yang tidak menganggap birokrat publik sebagai malaikat atau setan.
4. Teori instrumental : peningkatan pemahaman teknik manajerial bagi efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan publik

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa administrasi publik adalah proses suatu organisasi maupun individu dalam melaksanakan tujuannya sesuai dengan peran dan jabatan resmi dalam pelaksanaan peraturan perundangan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan seluruh proses kebijakan publik.

2.1.2 Konsep Organisasi Publik

a. Konsep Organisasi

Konsep organisasi merupakan titik sentral dan tujuan mengaplikasikannya pada setiap aspek studi administrasi. Karena keberadaan setiap aspek studi administrasi itu dimaksudkan untuk memberikan dukungan kepada kebijakan manajerial dan operasional dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

Siagian (dalam Zulkifli, 2005;25) merumuskan definisi organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama dan

secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan bawahan.

Sebagai suatu proses organisasi berarti serangkaian aktifitas kolektif dari orang-orang yang diawali dengan penentuan tujuan, pembagian kerja dengan perincian tugas tertentu, pendelegasian wewenang, pengawasan dan diakhiri dengan evaluasi pelaksanaan tugas. (Zulkifli, 2005;26).

Sedangkan menurut Hamim (2005;24) menjelaskan bahwa Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompoknya harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas sedemikian rupa memberi saluran terbaik untuk pemakaian efisien, sistematis, positif dari usaha yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Hasibuan (2006;24) bahwa organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu.

b. Organisasi Publik

Istilah publik berasal dari privat berasal dari bahasa Latin, di mana publik berarti "*of people*" (yang berkenaan dengan masyarakat) sementara privat berarti "*set apart*" (yang terpisah) dalam literatur administrasi publik, pengertian organisasi publik bermula dari konsep "barang publik" (*publik goods*), yaitu adanya produk-produk tertentu berupa barang dan jasa yang tidak dapat dipenuhi dengan mekanisme pasar yang dilakukan individu-individu Kusdi, (2009:25).

Konsep ini menunjukkan adanya produk-produk yang bersifat kolektif dan harus diupayakan secara kolektif pula. Inilah alasan mengapa organisasi publik harus diadakan.

Kita biasa menyebutkan beberapa bidang tertentu yang bersifat kolektif di mana organisasi publik memainkan peranannya, misalnya penegakkan hukum, pelayanan kesehatan, pendidikan, keamanan nasional, dan lain sebagainya. Semua ini tidak biasa diupayakan secara individual. Jadi, secara sederhananya, organisasi publik diadakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, yaitu pelayanan-pelayanan yang tidak dapat diusahakan sendiri secara terpisah oleh masing-masing individu. Oleh karena itu, kita biasa mengatakan bahwa fungsi organisasi publik adalah mengatur pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat secara umum.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan Organisasi publik adalah yang memiliki ciri-ciri :1). Organisasi yang terbesar, 2). Yang mewadahi seluruh lapisan masyarakat dengan ruang lingkup Negara, 3). Mempunyai kewenangan yang sah dibidang politik, administrasi Pemerintahan dan hukum secara terlembaga, 4). Sehingga mempunyai kewajiban melindungi warga negaranya 5). Melayani keperluannya 6). Sebaliknya berhak pula memungut pajak untuk pendanaan 7). serta menjatuhkan hukuman sebagai sanksi penegakan peraturan. Organisasi publik sering dilihat pada bentuk organisasi Pemerintah yang dikenal sebagai birokrasi Pemerintah (organisasi Pemerintahan), atau satu-satunya organisasi didunia yang mempunyai wewenang merampok harta rakyat (pajak), membunuh rakyat (hukuman mati) dan memenjarakan rakyat.

2.1.3 Konsep Manajemen Publik

a. Konsep Manajemen

Manajemen secara umum merupakan proses pencapaian tujuan melalui dinamika kerjasama manusia atau melalui kegiatan orang lain. Untuk lebih jelasnya, Winardi (2009;3) mengemukakan pandangan manajemen adalah merupakan sebuah proses khusus yang terdiri dari kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan (*actuating*), dan tindakan pengawas (*controlling*), yang dilaksanakan untuk mendeterminasikan dan mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan sebelumnya, dengan jalan memanfaatkan unsur manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Hasibuan (2006;2) Manajemen adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dengan manajemen merupakan:

“Suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya. Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Hakikatnya manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui orang lain. Syafri (2012:12) menjelaskan manajemen merupakan rangkaian aktifitas menggerakkan kelompok orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Organisasi baru akan bermakna jika telah

berlangsung proses manajemen. Fokus studi manajemen adalah menciptakan efektifitas dan efisiensi.

b. Konsep Manajemen Publik

Manajemen publik adalah faktor utama dalam suatu administrasi publik (*public administration*) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan sarana dan prasarana yang ada, termasuk organisasi serta sumber dana dan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, manajemen Pemerintahan, tidak lain adalah faktor upaya dalam suatu organisasi. Upaya tersebut diwujudkan dalam berbagai aspek kehidupan dan penghidupan warga negara dan masyarakatnya (Waluyo, 2007;23)

Winardi (2010;79) menyebutkan bahwa, tugas Pemerintahan yang paling dominan adalah menyediakan barang-barang publik (*public utility*) dan memberikan pelayanan (*public service*) misalnya dalam bidang-bidang pendidikan, kesejahteraan sosial, kesehatan, perkembangan perlindungan tenaga kerja, pertanian, keamanan dan sebagainya. Dalam Winardi memberikan argumentasi bahwa manajemen Pemerintahan sebagai proses pencapaian tujuan Pemerintahan yang dilakukan oleh aparatur Pemerintah, aparatur negara di masyarakat harus memperhatikan prinsip umum manajerial Pemerintahan sebagai berikut :

1. Adanya pembagian kerja
2. Kewenangan dan tanggung jawab yang jelas
3. Mekanisme kerja yang jelas
4. Penghargaan terhadap setiap anggota

5. Etos kerja yang tinggi
6. Penyesuaian terhadap lingkungan sosial dan lingkungan fisik
7. Budaya kerja yang dilandasi nilai kejuangan yang tinggi
8. Antisipatif

Berdasarkan penjelasan penelitian menyimpulkan bahwa manajemen publik adalah adanya pembagian kewenangan melalui mekanisme kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dengan sarana dan prasarana yang ada, termasuk organisasi serta sumber dana dan sumber daya yang tersedia.

2.1.4 Konsep Kinerja Organisasi

Nasucha (2004:107), mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut ialah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga di berikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga di berikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaanya dapat dilakukan dengan baik.

3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

a. Indikator Kinerja

Kumorotomo (2001; 92), menggunakan beberapa indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik, antara lain:

1. Efisiensi, yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.
2. Efektifitas, yaitu apakah tujuan yang didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai ? Hal tersebut erat kaitanya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
3. Keadilan, yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitanya dengan konsep ketercukupan atau kepantasan. Kedua mempersoalkan apakah tingkat efektifitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan kepada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini.

4. Daya tanggap, yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap Negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak. Karena itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggung jawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Selanjutnya Moekijat. (2000;43), mengemukakan bahwa kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik. Penyelenggaraan pelayanan publik dapat dilihat dari aspek fisik pelayanan yang diberikan, seperti tersedianya gedung pelayanan yang representatif, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tunggu yang bersih dan nyaman, peralatan pendukung yang memiliki teknologi canggih, misalnya Komputer, penampilan aparat yang menarik di mata pengguna jasa, seperti seragam, dan berbagai fasilitas kantor yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat.

Salim dan Woodward dalam Nasucha (2004:108), mengemukakan bahwa ada lima dasar yang biasa dijadikan indikator kerja sektor publik antara lain:

1. Pelayanan yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan
2. Ekonomi, yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah dari pada yang direncanakan
3. Efisien, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran
4. Efektifitas, yang menunjukkan perbandingan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai, dan

5. Equity, yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dari kebijakan yang dihasilkan.

Holloway dalam Nasucha (2004:108), menyebutkan bahwa indikator kinerja dapat berupa akuntabilitas, efisiensi, efektivitas dan equity (keadilan). Di jelaskan lebih jauh bahwa ada juga indikator konvensional kinerja yang berupa tingkat profitabilitas, kepuasan stakeholder, dan kepuasan pelanggan. Wibowo (2007;64), menambahkan bahwa kinerja dapat dinilai dari volume pelayanan, kualitas pelayanan, dan kemampuan memperoleh sumber daya bagi pelaksanaan program.

Gibson (dalam pasolongan 2008;176) kinerja seseorang ditentukan kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan, dikatakan bahwa pelaksana pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. Produktifitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan. Produktifitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dengan output. Konsep produktifitas dirasa selalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktifitas yang lebih luas dengan memasukkan beberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan salah satu indikator kinerja yang penting. Sedangkan yang dimaksud dengan produktifitas menurut dewan produktifitas nasional adalah suatu sikap kemampuan yang tertanam dalam mental yang selalu berusaha

dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

2. Kualitas layanan, yaitu : cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah. Informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan sering kali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenai kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi rakyat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi rakyat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi

dalam mewujudkan misi dan tujuan birokrasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

4. **Responsibilitas**, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, **responsibilitas** biasa saja pada suatu ketika berbenturan dengan **responsivitas**.
5. **Akuntabilitas**, yaitu menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya ialah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan publik. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik itu konsisten dengan kehendak publik. Kinerja birokrasi publik tidak hanya biasa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh birokrasi publik atau pemerintah, seperti **pencapaian target**. Kinerja sebaiknya harus dilihat dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dimasyarakat. Suatu kegiatan birokrasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

b. Pengukuran Kinerja

Nasucha (2004;110), mengatakan bahwa hasil dari pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menentukan beberapa hal antara lain :

1. Menentukan bahwa keuntungan dan pengaruh yang sedang berjalan dapat dicapai.
2. Memperoleh jaminan bahwa tujuan dapat dan sedang dicapai
3. Memonitor dan mengontrol perkembangan dari rencana yang ditetapkan
4. Memastikan penggunaan sumber-sumber daya
5. Menilai efektifitas dari sebuah aktifitas
6. Menyediakan sebuah dasar untuk menghitung penghargaan dan insentif, dan
7. Menentukan bahwa *value for money* dapat diperoleh

Hal yang terakhir senada dengan pendapat Mardiasmo (2001:4), mengatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan alat yang penting untuk mengevaluasi *value for money* di sektor publik. *Value for money* merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang didasarkan pada tiga elemen utama, yaitu ekonomi, efisien dan efektivitas.

c. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Pengertian penilaian kinerja (prestasi kerja) oleh Hasibuan (2006;86) didefinisikan sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.
2. Penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah menilai resiko hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut rivai (2003:311) penilaian kinerja dapat berguna untuk :

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi : Identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi : keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, PHK dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan yang meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan.
4. Dokumentasi yang meliputi : kriteria untuk validitas penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Kinerja adalah sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu Mankunegara (2000:75) :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Kehandalan

Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan.

2.1.5. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Mathis dan Jackson (2002), menyatakan bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas output.

2. Kualitas output.
3. Jangka waktu output.
4. Kehadiran ditempat kerja.
5. Sikap kooperatif

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (dalam Hasibuan2002;81) kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa faktor, yakni:

1. Kedisiplinan adalah merupakan sebuah rasa taat dan patuh kepada nilai yang dipercaya yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin yaitu patuh terhadap aturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian.
2. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
3. Kesetiaan seseorang pegawai adalah ketaatan pegawai didalam melakukan tanggung jawab pekerjaan sampai dengan selesai.
4. Kreatifitas kemampuan pegawai adalah pencapaian kinerja pegawai dengan pengetahuan kemampuan pegawai dengan cepat dan tepat.
5. Kecakapan adalah kehandalan pegawai didalam pencapaian kinerja sesuai dengan target yang dicapai.
6. Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

7. Tanggung jawab adalah pencapaian kinerja berdasarkan kewajiban kepedulian terhadap hasil kerja yang lebih baik

Selanjutnya Gibson (2000:40), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Keban (2004:1), kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian tujuan. Kinerja adalah prestasi kerja, yang di tentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian Timpe (2001:93) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya. Mangkunegara (2002:67), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sinambela dkk (2006:136), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.6. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Handoko (2008:98), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Keterampilan atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karir, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

b. Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan

kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

c. Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karir seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Menurut Simamora (2004:340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1. Memikat dan Manahan orang di dalam Organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran pegawai, ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan, dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2. Penyelesaian tugas yang handal

Setiap pegawai diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, Lingkungan kerja, Pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab pegawai,

3. Perilaku inovatif dan spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala

kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan pegawai. Seperti Kerja sama dengan rekan sekerja, tindakan protektif, gagasan konstruktif, Pelatihan diri pegawai.

Kinerja adalah sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu Mankunegara (2000:75) :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Kehandalan

Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (1995:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya
4. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

2.1.7 Budaya Organisasi

Setiap individu memiliki kepribadian, begitu pula dengan organisasi. Sifat-sifat yang tetap dan relatif tidak dapat diubah dapat membantu kita dalam

memperkirakan sikap dan perilaku mereka. Begitu halnya dengan organisasi yang juga memiliki karakteristik yang terlihat dari sikap-sikap yang dicerminkan dari para anggotanya. Budaya organisasi memiliki makna yang sangat luas. Menurut Luthans (dalam Umar, 2008:207), budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Schein dalam Tika (2006:03) mendefinisikan budaya organisasi adalah asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menangani masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Budaya organisasi sama halnya seperti budaya-budaya suku yang memiliki pantangan yang mengatur bagaimana masing-masing anggota suku bertindak terhadap sesama anggota suku dan terhadap orang dari luar suku. Wibowo (2007:19) menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mengimplementasikan

aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Menurut Wirawan (2007:10) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:79), budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beranekaragam.

Menurut Kasali (2005;108) menjelaskan budaya organisasi adalah suatu nilai, penentuan kepercayaan akan suatu hal, pengertian dan cara berpikir yang dipertemukan oleh para anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru seutuhnya.

Beberapa ahli mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki elemen atau unsur dasar. Seperti yang dikemukakan oleh Moeljono (2005;26) “budaya organisasi memiliki 7 elemen yaitu :

- 1) Inovasi dan Pengambilan Risiko
- 2) Perhatian Terhadap Detil

- 3) Orientasi Terhadap Hasil
- 4) Orientasi Terhadap Individu
- 5) Orientasi Terhadap Tim
- 6) Agresivitas
- 7) Stabilitas

Dapat ditarik secara garis besar bahwa elemen atau unsur budaya organisasi terdiri atas :

- 1) Asumsi dasar. Berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- 2) Keyakinan. Mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk visi-misi, slogan, motto ataupun tujuan dan prinsip-prinsip yang dimiliki organisasi.
- 3) Pemimpin. Seorang pencipta yang dapat mengembangkan budaya organisasi.
- 4) Pedoman mengatasi masalah. Masalah yang biasanya muncul dalam organisasi adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
- 5) Nilai Budaya organisasi memerlukan adanya saling berbagi nilai terhadap apa yang diinginkan dan yang paling baik.
- 6) Pewaris Asumsi dasar dan keyakinan yang dimiliki oleh sebuah organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut.

- 7) Adaptasi Adanya penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi terhadap adanya perubahan lingkungan.

Pada hakikatnya sebuah budaya organisasi harus bisa diandalkan bagi suatu organisasi. Karena tidak hanya berfungsi bagi organisasi tetapi juga bagi konsistensi para pegawainya. Berkaitan dengan budaya organisasi, akan diungkapkan pendapat dari beberapa para ahli. Menurut Robins. (2003: 311) fungsi budaya organisasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Menetapkan batasan atau menegaskan posisi organisasi secara berkesinambungan
- 2) Mencetuskan atau menunjukkan identitas diri para anggota organisasi yang mewakili kepentingan orang banyak
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang
- 4) Meningkatkan stabilitas sosial
- 5) Menyediakan mekanisme pengawasan yang dapat menuntun, membentuk tingkah laku anggota organisasi dan sekaligus menunjukkan hal-hal apa saja yang dilarang dan diperbolehkan untuk dilakukan dalam organisasi.

Menurut Robins (1994;12) budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi. Dimana faktor-faktor yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan, intensitas dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Fungsi budaya organisasi harus secara tegas ditanamkan pada seluruh anggota organisasi sebagaimana budaya organisasi ini digunakan sebagai pedoman. Didukung pula oleh pernyataan Pasolong (2008:83) antara lain sebagai berikut :

- 1) Memberi *sence of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
- 2) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- 3) Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
- 4) Membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan karyawan mau melaksanakan perencanaan strategis programing, budgetting, controlling, monitoring, evaluasi dan lainnya
- 5) Membantu manajemen dalam menyusun skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan karyawan.
- 6) Sebagai sumber daya kompetitif organisasi apabila dikelola secara baik.

Robins (dalam Wirawan (2007:35) juga menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik yang akan menjadi budaya internal di dalam sebuah organisasi antara lain sebagai berikut :

1. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di

dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

2. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
3. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.
4. Dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
5. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2008:360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.

6. Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
7. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.

Dari beberapa definisi tersebut dapat dijelaskan budaya organisasi pada dasarnya akan mewakili norma-norma perilaku, yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk mereka yang berada dalam hirarki organisasi. Budaya organisasi merupakan landasan setiap anggota dalam sikap dan perilaku disetiap aktivitas perusahaan yang menjadikan perekat hubungan diantara para anggota organisasi.

2.1.8 Kinerja Pegawai

Menurut Efendy (2006;71) Budaya organisasi diyakini merupakan factor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Pengelolaan secara efektif terhadap budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari citra plagiat atas penyusunan ini, penulis melampirkan hasil penelitian terdahulu untuk menggambarkan persamaan dan perbedaan antara tesis penulis dengan yang lainnya.

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

Nama	Judul Tesis	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil
Juneta Zebua, 2009	Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Staf Rekam Medik	Variabel Independen (X1) Budaya Organisasi, (X2) Insentif dan Variabel Dependen (Y) Kinerja Staf Rekam Medik	Variabel Independen (X2) Insentif dan Variabel Dependen (Y) Kinerja Staf Rekam Medik	Variabel Independen (X1) Budaya Organisasi	Berpengaruh 52%
Arindiah Citra Dewi Agustin, 2010	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai)	Variabel Independen (X) berupa Insentif, Variabel Dependen (Y) berupa Kinerja dan Variabel Intervening (Z) berupa Kepuasan	Variabel Independen (X) berupa Insentif dan Variabel (Y) berupa Kinerja	Variabel Intervening (Z) Kepuasan Kerja	Berpengaruh 41%
Hentry Sukmasari, 2011	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan	Variabel Independen (X1) Kepemimpinan, (X2) Motivasi, (X3) Insentif, (X4) Lingkungan Kerja, (X5) Kepuasan Kerja dan Variabel Dependen (Y) Kinerja Pegawai.	Variabel Independen (X3) Insentif dan Variabel (Y) Kinerja Pegawai.	Variabel Independen (X1) Kepemimpinan, (X2) Motivasi, (X4) Lingkungan Kerja, dan (X5) Kepuasan Kerja	Berpengaruh 64%
Syarifah Lia Susanna, 2015	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pajak	Variabel Independen (X) berupa Insentif dan Variabel (Y) berupa Kinerja.	Variabel Independen (X) berupa Insentif dan Variabel (Y) berupa Kinerja.	Variabel Independen (X1) berupa Insentif.	Berpengaruh 47%
Devi Yani, 2016	Pengaruh Human Capital dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus	Variabel Independen (X1) berupa Human Capital dan (X2) berupa Insentif serta Variabel Dependen (Y) berupa Kinerja	Variabel Independen (X2) berupa Insentif dan Variabel Dependen (Y) kinerja Karyawan	Variabel Independen (X1) berupa Human Capital	Berpengaruh 59%

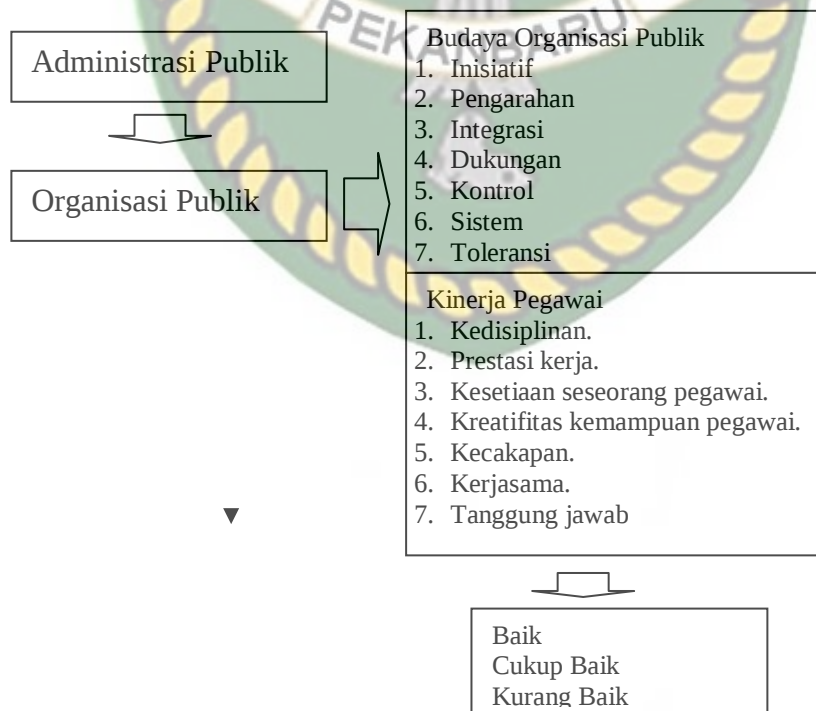
Sumber : Olahan Data penelitian, 2019

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011:60) mengemukakan bahwa Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Kerangka berfikir yang menjadi acuan penelitian ini tentang Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sebagai berikut”.

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Tipe deskriptif yaitu tipe penelitian yang menggambarkan mengenai variabel yang diteliti dalam penelitian. Melalui pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisa dan memecahkan masalah dengan melakukan pemahaman dan pendalaman secara komprehensif dari objek yang diteliti agar di peroleh gambaran yang jelas. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Pengukuran variabel-variabel biasanya dilakukan dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga menghasilkan data berupa angka-angka yang dapat dianalisis menggunakan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2013).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dengan alasan menemukan indikasi fenomena Budaya Organisasi yang belum baik dan Kinerja Pegawai.

3.3 Konsep Operasional dan Operasional Variabel

3.3.1 Konsep Operasional

Untuk menghindari dan menghilangkan dari kesalahanpahaman tentang beberapa konsep ataupun istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan beberapa konsep operasional. Untuk lebih jelasnya penelitian ini peneliti member batasan berupa konsep operasional sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi merupakan suatu nilai dominan yang disebar luaskan dalam organisasi yang dijadikan tolak ukur kerja pegawai yang menjadi panduan bagi tercapainya tujuan kinerja organisasi dalam mengelola kinerja pegawai yang meliputi kebersamaan pegawai, itensitas pemberian kewenangan atasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.
3. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.
4. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
6. Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenai kangaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
7. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.

8. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dengan penilaian kualitas layanan, Kuantitas pegawai dalam melaksanakan kinerjanya berdasarkan waktu yang ditetapkan, Keandalan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi. Sikap kemampuan pegawai dalam membina hubungan baik dengan atasan.
9. Inisiatif adalah sejauh mana pegawai mengambil tindakan dalam pencapaian hasil kerja yang didasarkan kemampuan dan ketangkasan pegawai.
10. Pengarahan adalah upaya yang diberikan masukan terkait optimalisasi hasil kinerja dari atasan sehingga pegawai dapat lebih maksimal didalam pencapaian kinerjanya.
11. Integrasi adalah sejauh mana pegawai dapat mengimbangi adanya unsur perbedaan didalam pelaksanaan tugas pegawai.
12. Dukungan adalah pemberian masukan terkait pencaian kinerja pegawai dalam upaya penyelesaian kinerja pegawai dengan tepat dan cepat oleh atasan maupun sesama pegawai.
13. Kontrol adalah adanya upaya pengawasan oleh atasan terkait pelaksanaan kinerja pegawai dan hasil kerja pegawai.
14. Sistem adalah keterikatan kesinambungan pencapaian kinerja antara bidang yang lain dalam pencapaian yang akan dilaksanakan.
15. Toleransi adalah adanya kelonggaran yang diberikan atasan terkait pencapaian tugas bawahan dengan tujuan adanya evaluasi terkait pencapaian kinerja pegawai.

16. Kedisiplinan adalah merupakan sebuah rasa taat dan patuh kepada nilai yang dipercaya yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin yaitu patuh terhadap aturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian.
17. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
18. Kesetiaan seseorang pegawai adalah ketaatan pegawai didalam melakukan tanggung jawab pekerjaan sampai dengan selesai.
19. Kreatifitas kemampuan pegawai adalah pencapaian kinerja pegawai dengan pengetahuan kemampuan pegawai dengan cepat dan tepat.
20. Kecakapan adalah kehandalan pegawai didalam pencapaian kinerja sesuai dengan target yang dicapai.
21. Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
22. Tanggung jawab adalah pencapaian kinerja berdasarkan kewajiban kepedulian terhadap hasil kinerja yang lebih baik.

3.3.2 Operasionalisasi Variabel

Table III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Konsep 1	Variabel 2	Indikator 3	Item penilaian 4	Skala 5
Budaya Organisasi adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota Organisasi . Robins (dalam Wirawan 2007;35)	Budaya Organisasi	1. Inisiatif	Organisasi memberikan kebebasan mengeluarkan pendapat dan ide-ide kepada pegawai.	Baik CukupBaik KurangBaik
		2. Pengarahan	Organisasi menciptakan dengan jelas saran dan pengarahan kepada Pegawai.	Baik CukupBaik KurangBaik
		3. Integrasi	Organisasi menciptakan koordinasi kepada pegawai.	Baik CukupBaik KurangBaik
		4. Dukungan	Organisasi memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai.	Baik CukupBaik KurangBaik
		5. Kontrol	Organisasi menciptakan terlaksananya pengawasan kepada pegawai.	Baik CukupBaik KurangBaik
		6. Sistem imbalan	Organisasi telah memenuhi sistem imbalan atas dasar prestasi kerja kepada pegawai.	Baik CukupBaik KurangBaik
		7. Toleransi	Organisasi bertoleransi atas kritik secara terbuka kepada pegawai.	Baik CukupBaik KurangBaik
Kinrja pegawai adalah sekurang-kurangnya pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi dalam pencapaian tugas pegawai. Mathis dan Jackson (dalam Hasibuan 2002;81)	Kinerja Pegawai	1. Kedisiplinan	Tingkat kedisiplinan pegawai dalam organisasi.	Baik CukupBaik KurangBaik
		2. Prestasi kerja	Prestasi kerja pegawai dalam organisasi.	Baik CukupBaik KurangBaik
		3. Kesetiaan seseorang pegawai	Kesetiaan seseorang pegawai dalam organisasi.	Baik CukupBaik KurangBaik
		4. Kreatifitas kemampuan pegawai	Kreatifitas kemampuan pegawai dalam organisasi.	Baik CukupBaik KurangBaik
		5. Kecakapan	Kecakapan pegawai dalam organisasi	Baik CukupBaik KurangBaik
		6. Kerjasama	Kerjasama pegawai dalam organisasi.	Baik CukupBaik KurangBaik
		7. Tanggung jawab	Tanggung jawab pegawai dalam organisasi	Baik CukupBaik KurangBaik

Sumber : Olahan Data penelitian, 2019

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru berjumlah 60 orang.

3.5. Teknik penarikan Sampel

Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang akan digunakan berjumlah 60 orang sebagaimana pada tabel berikut :

Tabe III.2 Unit Populasi dan Sampel Penelitian

No	Unit Populasi	JumlahPopulasi	JumlahSampel	%
1	Kepala Sekolah	1	1	100%
2	Wakil Kepala Sekolah	1	1	100%
3	Ka. Tu	1	1	100%
4	Staf. TU	8	8	100%
5	Majelis Guru	45	45	100%
6	Penjaga Sekolah, Security	4	4	
Jumlah		60	60	100%

Sumber : Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas dalam penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *sensus* dikarenakan semua pegawai dijadikan sampel penelitian sebanyak 60 sampel.

3.6. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengorganisir data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis membagi data kedalam dua point yaitu:

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari responden yang menjadi obyek penelitian berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang sudah

dirumuskan dalam penelitian. Dalam penelitian ini responden atau yang dijadikan informan adalah Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru.

2. Data Skunder

Adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan laporan yang ada kaitannya dengan masalah penelitian dan juga buku-buku yang berkenaan dengan penelitian ini.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data dilapangan dengan menggunakan alat pengumpul data seperti:

1. Observasi (pengamatan)

Merupakan tehnik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti. Observasi langsung. Data yang didapat melalui observasi langsung terdiri dari pengamatan secara rinci tentang kegiatan, perilaku, tindakan orang-orang, serta juga keseluruhan kemungkinan interaksi interpersonal dan segala hal yang dapat diamati.

2. Interview (Wawancara)

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara Tanya jawab langsung terhadap responden yang berhubungan dengan penelitian melalui daftar pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan dengan kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru.

3. Kuesioner

Yaitu dengan memberikan beberapa daftar pertanyaan berikut dengan alternatif jawaban yang disebarkan kepada masyarakat yang dijadikan sampel, setelah diisi/dijawab kuisisioner sebut dikembalikan kepada peneliti sehingga dapat penulis ketahui apa yang terjadi dalam permasalahan Budaya Organisasi dan Kinerja. Kuesioner ini dibagi kepada pegawai ketika waktu senggang atau setelah selesai bekerja agar tidak mengganggu aktivitas pegawai dalam bekerja.

4. Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan data dengan cara mengambil data-data dari catatan, dokumentasi, administrasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini dokumentasi diperoleh melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip dari lembaga yang di teliti, seperti kegiatan kerja pegawai.

5. Studi Perpustakaan

Studi ini dilakukan untuk memperoleh data skunder yang berguna dalam perumusan teori dan landasan bagi penganalisaan data primer serta menelaah data melalui literatur yang tersedia.

3.8. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penganalisaan secara deskriptif. Data yang bersifat kualitatif yang diuraikan secara lengkap dan rinci dalam bentuk kalimat, sedangkan data yang bersifat kuantitatif akan ditabulasikan dalam bentuk tabel. Setelah data dikumpulkan secara lengkap

dan menyeluruh, maka data tersebut dikelompokkan dan disesuaikan dengan jenis data yang diperoleh, selanjutnya akan dibahas dan dianalisa berdasarkan variabel dalam dua bentuk. Data yang bersifat kualitatif yang diuraikan secara lengkap dan rinci dalam bentuk kalimat, sedangkan data yang bersifat kuantitatif akan ditabulasikan dalam bentuk tabel yang berasal dari kedua variabel dengan penggabungan hasil variabel dan diambil kesimpulan. Selanjutnya data tersebut dianalisis dengan menghubungkan pada konsep pengukuran yang telah ditentukan, kemudian diambil kesimpulannya.

3.9. Teknik Pengukuran Variabel

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru diberi pengukuran dengan melakukan klasifikasi penilaian indikator Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam pengukuran Variabel dikatakan :

a. Budaya Organisasi

- | | |
|-------------|--|
| Baik | : Apabila semua indikator pada katagori baik berada pada rentang persentase 67%-100% |
| Cukup Baik | : Apabila semua indikator pada katagori baik berada pada rentang persentase 34%-66% |
| Kurang Baik | : Apabila semua indikator pada katagori baik berada pada rentang persentase 1%-33% |

b. Kinerja Pegawai

Baik : Apabila semua indikator pada katagori baik berada pada rentang persentase 67%-100%

Cukup Baik : Apabila semua indikator pada katagori baik berada pada rentang persentase 34%-66%

Kurang Baik : Apabila semua indikator pada katagori baik berada pada rentang persentase 1%-33%

3.10. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Dibawah ini akan dipaparkan mengenai jadwal pelaksanaan penelitian ini dimulai bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Juni 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.3 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun2019 / Bulan / Minggu																															
		Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Penyusun																																
2	Seminar UP																																
3	Perbaikan UP																																
4	Survey lapangan																																
5	Analisa Data																																
6	Bimbinga n Tesis																																
7	Perbaikan Bab per Bab																																
8	Ujian Tesis																																
9	Perbaikan																																
10	Pengadaa n Tesis																																

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Kota Pekanbaru

Pekanbaru lahir jauh sebelum masuknya penjajah Belanda ke Indonesia. Pada waktu itu Pekanbaru hanya berupa dusun kecil yang bernama Payung Sekaki. Dusun itu terletak di tepi sungai Siak (tepatnya di seberang pelabuhan yang ada saat ini).

Kemudian di zaman kerajaan Siak Sri Indrapura yang dipimpin oleh Sultan Abdul Jalil AlamuddinSyah (wafat tahun 1791), dusun ini berkembang dengan pesat menjadi pusat perdagangan dan merupakan jalur lalu lintas kapal-kapal dari berbagai daerah. Pada saat itu pula pusat kerajaan berpindah keseberang, sebelah selatan (sekitar pasar bawah saat ini) yang kemudian bernama Senapelan.

Dalam perkembangan selanjutnya berdasarkan musyawarah datuk-datuk empat suku (Pesisir, Lima puluh, Tanah Datar dan Kampar), Negeri Senapelan berganti nama menjadi Pekanbaru. Penggantian nama ini terjadi di masa Pemerintahan Sultan Muhammad Ali MuazamSyah (1784 – 1801).

Pada Waktu Penjajahan Belanda, berdasarkan Besluit Van Her Inclance Zelf Bestuur Van Siak No. 1 Tahun 1919 Pekanbaru menjadi tempat kedudukan Controluer (PHB) Pemerintah Belanda. Sewaktu pendudukan Jepang, pada tanggal 8 Maret 1942 Pekanbaru dipimpin oleh seorang Gubernur Militer (GO KUNG), istilah distrik menjadi GUM yang dipimpin oleh seorang GUN CHO.

Akhirnya di zaman Pemerintahan Republik Indonesia Pekanbaru berubah status menjadi :

1. Hermene Pekanbaru dan merupakan Ibu kota Kepresidenan Riau berdasarkan ketetapan Gubernur Sumatera di Medan No. 103 tanggal 1 Mei 1946.
2. Kota Kecil Berdasarkan Undang-Undang No. 8 tahun 1956.
3. Kota praja berdasarkan Undang-Undang No. 8 tahun 1957.
4. Ibukota Provinsi Riau setelah dipindahkan dari Tanjung Pinang pada tahun 1959.
5. Kotamadya berdasarkan Undang-Undang No. 5 tahun 1974.
6. Kota berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999.

Kota Pekanbaru dengan slogan “ Kota Bertuah “ yang merupakan akronim dari : Bersih, Tertib, Usaha Bersama, Aman dan Harmonis merupakan semangat masyarakat Pekanbaru untuk membangun kotanya.

Kota Pekanbaru secara geografis terletak antara 101°14'-101°34' Bujur Timur dan 0°25'-0°45' Lintang Utara. Dengan ketinggian berkisar antara 5-50 meter dari permukaan laut. Wilayah bagian utara merupakan daratan dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5-11 meter. dan dibelah oleh aliran Sungai Siak, yang mengalir dari barat hingga ketimur dengan 527 km, lebar sungai 100-150 m dengan kedalaman 20-29 m, sungai ini juga berfungsi sebagai jalur pelayaran internasional (IMO) International Maritime Organisation serta memiliki beberapa anak sungai seperti sungai; Umban Sari, Sail, Air Hitam

Sibam, Setukul, Kelulut, Pengambang, Ukai, Sago, Senapelan, Limau dan Tampan.

Secara administrasi berbatasan langsung dengan Kabupaten lain sebagai berikut :

Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar

Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan

Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan

Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

Kota Pekanbaru memiliki luas wilayah 632,26 km², pembangunan saat ini sekitar 30% dan masih ada potensi yang dapat dikembangkan seluas 40% dari total luas wilayah. Wilayah lainnya seluas 30% dipertahankan untuk ruang terbuka hijau (RTH). Dilihat dari regional sumatera, Pekanbaru juga berada di tengah-tengah pulau sumatera dan menjadi titik simpul jalur lintas darat melalui jalan lintas timur sumatera serta menjadi titik simpul tol transmisi jaringan kabel listrik dan gardu induk sumatera. Secara nasional posisi kota Pekanbaru menjadi pintu gerbang Indonesia Bagian Barat untuk keluar dan masuk internasional khususnya bertetangga dekat dengan negara Asean. Kota Pekanbaru terdiri dari 12 Kecamatan dan 58 Kelurahan, 617 RW dan 2521 RT.

4.2. Gambaran Umum Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

M.A.N. 1 Pekanbaru merupakan Institusi pendidikan pertama di bawah Departemen Agama yang berdiri di Provinsi Riau. Didirikan pada tahun 1978 dengan nama sekolah Persiapan IAIN SUSQA Pekanbaru karena para alumninya dipersiapkan untuk melanjutkan ke IAIN SUSQA Pekanbaru. Saat itu masih

beralamat di jl. Pelajar (K.H. Ahmad Dahlan). Pada tahun 1980-1981 berubah nama sekolah menjadi Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru atau M.A.N. Pekanbaru. Selanjutnya tahun 1982-1983 dibangun gedung baru di kawasan jalan Bandeng No. 51 A dengan empat ruangan belajar.

Pada tahun 1983 atau 1984 di bangun lagi tiga ruangan belajar yang baru untuk meningkatkan sarana dan prasarana sekolah. Selanjutnya pada tahun 1986/1987 seluruh kegiatan belajar mengajar dipusatkan di Kampus M.A.N. Pekanbaru jl. Bandeng No. 51 A. Dan pada Tahun Pelajaran 1992/1993 M.A.N. Pekanbaru ditetapkan menjadi M.A.N. 1 Pekanbaru.

Sejak berdiri hingga saat ini M.A.N. 1 Pekanbaru terus meningkatkan pendidikan sebagai Sekolah Menengah Umum bercirikan Agama Islam, mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. M.A.N. 1 Pekanbaru juga membina Madrasah Aliyah Swasta melalui wadah Kelompok Kerja Madrasah (KKM) yang mana anggotanya diberikan panduan serta dukungan yang baik dalam hal meningkatkan S.D.M. tenaga pendidik, pengembangan kurikulum hingga penerapan dalam kehidupan sehari-hari.

M.A.N. 1 Pekanbaru, senantiasa berupaya mewujudkan diri sebagai lembaga pendidikan Madrasah andalan, baik dalam hal penampilan fisik bangunan maupun kualitas pendidikan yang diselenggarakan. Saat ini M.A.N. 1 Pekanbaru memiliki sarana dan prasarana sebagai pendukung pengembangan keilmuan yang dibutuhkan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas seperti laboratorium, perpustakaan, Mesjid, fasilitas seni dan olah raga serta memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang *qualified*. Sehingga lulusannya

diharapkan mampu menjadi sumber daya manusia masa depan yang memiliki kekokohan intelektual, kedalaman spiritual, moral yang tinggi, ketrampilan yang handal, yang semua itu termasuk dalam bentuk kesholehan teologis maupun kesholehan sosial serta memiliki visi yang jelas dan wawasan yang luas.

M.A.N. 1 Pekanbaru terus berbenah dari tahun ke tahun sehingga menjadi institusi pendidikan terdepan hingga saat ini. Hal ini ditunjukkan dengan prestasi nasional yang diraih diantaranya :

1. Madrasah Adiwiyata Nasional tahun 2014
2. Perpustakaan Sekolah Nasional tahun 2015
3. Sekolah Sehat Nasional tahun 2016
4. Rintisan Madrasah Riset Nasional 2017

Selain itu, M.A.N. 1 Pekanbaru sebagai M.A.N. senior di Provinsi Riau terus melakukan peningkatan fungsi dan perannya. Membina Madrasah Aliyah Swasta (M.A.S.) melalui wadah Kelompok Kerja Madrasah (K.K.M.) yang beranggotakan :

1. M.A.S. Masmur,
2. M.A.S. Diniyah Putri,
3. M.A.S. Hasanah,
4. M.A.S. Darul Hikmah,
5. M.A.S. Muhammadiyah,
6. M.A.S. Miftahul Hidayah,
7. M.A.S. Almujtahadah, dan
8. M.A.S. Alma'arif.

Anggota K.K.M. diberikan panduan dan dukungan baik dalam hal peningkatan S.D.M. para tenaga pendidik, pengembangan kurikulum, hingga penerapan sistem pembelajaran yang prestatif. Alhamdulillah, sampai saat ini M.A.N. 1 Pekanbaru terus menerus meningkatkan kualitas pendidikan guna

mewujudkan sumber daya manusia yang kompetitif dan berketerampilan sesuai dengan harapan orang tua, masyarakat dan bangsa Indonesia.

M.A.N. 1 Pekanbaru juga memiliki kampus 2 yang terletak di Muara Fajar Pekanbaru. Kampus 2 M.A.N. 1 Pekanbaru ini bertujuan untuk memfasilitasi keinginan belajar anak di daerah Muara Fajar dan Rumbai yang relatif jauh dari Jl. Bandeng. Pada tahun pelajaran 2018/2019, M.A.N. 1 Pekanbaru Kampus 2 Muara Fajar telah memiliki tujuh kelas dengan fasilitas lengkap. Berlatar belakang dari perjuangan memajukan pendidikan Islam melalui satuan pendidikan Madrasah, M.A.N. 1 Pekanbaru Kampus 2 Muara Fajar telah ditetapkan menjadi M.A.N. 4 Pekanbaru pada tanggal 29 Oktober 2018 oleh Menteri Agama Republik Indonesia.

4.3. Visi Dan Misi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

1. Visi Madrasah

Visi Madrasah Aliyah Negeri Satu Pekanbaru adalah : Terwujudnya M.A.N. 1 Pekanbaru sebagai Madrasah Aliyah yang Islami, Terdepan dan Populis Dengan Lingkungan Madrasah Yang Hijau, Asri, Teduh, dan Indah Dengan indikator pencapaian sebagai berikut :

Islami, yaitu mewujudkan Madrasah Aliyah Negeri dengan ciri khas agama Islam yang memiliki dan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dalam hidup dan kehidupan, dan menciptakan siswa Madrasah yang beriman bertaqwa kepada Allah S.W.T.

Terdepan, yaitu mewujudkan madrasah yang berkualitas tinggi dalam penguasaan iptek dan imtaq serta kompetitif, dan mampu mencetak

siswa Madrasah yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai dan sanggup menghadapi tantangan zaman.

Populis, yaitu mewujudkan madrasah yang diakui, diterima, dan dibutuhkan serta selalu dicintai oleh masyarakat karena tumbuh dan berkembang untuk masyarakat, serta lulusannya memiliki relevansi dengan kebutuhan masyarakat.

Lingkungan Madrasah yang Hijau, Asri, Teduh, dan Indah, yaitu menjadi tempat pembelajaran yang sehat, nyaman, dan menyenangkan, serta menjadi wadah guna pengembangan dan peningkatan kepedulian terhadap perlindungan, pengelolaan, dan pelestarian lingkungan hidup di Propinsi Riau.

Untuk mewujudkan Visi M.A.N. 1 Pekanbaru tersebut, maka ditentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan sebagaimana berikut :

1. Mewujudkan pendidikan yang mampu membangun insan yang cerdas dan kompetitif dengan sikap dan amaliah Islam, berkeadilan, relevan dengan kebutuhan masyarakat lokal dan global;
2. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan yang berkualitas;
3. Menumbuhkan budaya lingkungan M.A.N. 1 Pekanbaru yang bersih, tertib, indah, aman dan sehat;
4. Menanamkan sikap peduli warga M.A.N. 1 Pekanbaru untuk terlibat secara sadar dalam upaya melindungi, mengelola, dan melestarikan lingkungan hidup;
5. Meningkatkan budaya unggul warga M.A.N. 1 Pekanbaru baik dalam

pengamalan ajaran agama, prestasi akademik dan non-akademik, serta akhlak mulia;

6. Menumbuhkan minat baca dan tulis;
7. Meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris dan Arab;
8. Menerapkan Manajemen berbasis sekolah dengan melibatkan seluruh stakeholder Madrasah.

2. Misi Madrasah

Untuk mencapai hasil pendidikan yang diharapkan di M.A.N. 1 Pekanbaru maka dirumuskan misi yang akan dilakukan di M.A.N. 1 Pekanbaru yang tertuang dalam misi penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran di M.A.N. 1 Pekanbaru, sebagai berikut :

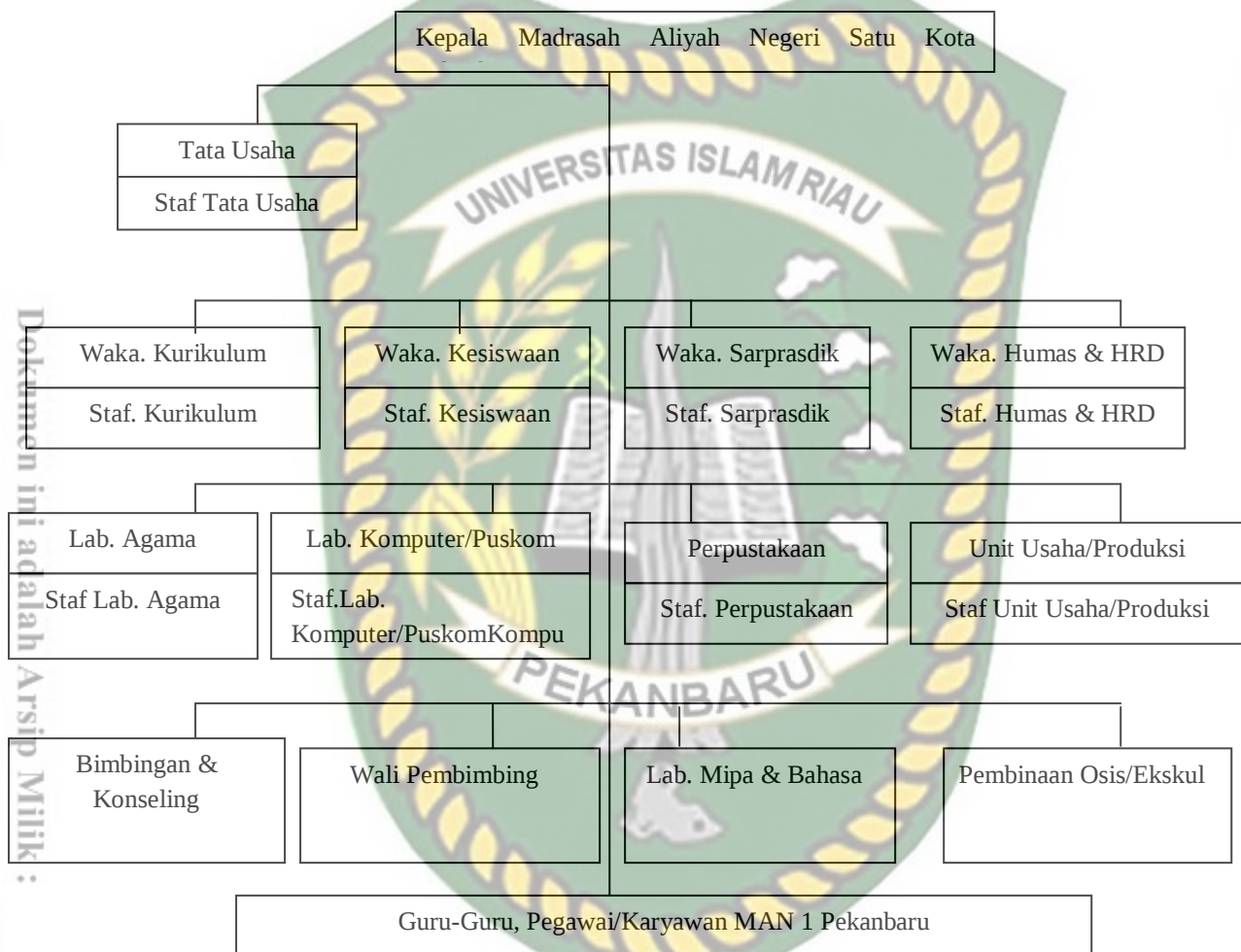
1. Mengembangkan kualitas sumber daya insani yang adaptif terhadap perkembangan I.P.T.E.K. dan berbasis I.M.T.A.K.;
2. Menyelenggarakan pembelajaran untuk menumbuh kembangkan kemampuan berpikir aktif, kreatif dan inovatif serta siap melanjutkan pendidikan pada jenjang perguruan tinggi yang terkemuka;
3. Mengembangkan budaya gemar membaca, rasa ingin tahu, bertoleransi, bekerja sama, saling menghargai, disiplin, jujur, kerja keras, dan mandiri;
4. Meningkatkan pencapaian prestasi akademik dan prestasi non-akademik;
5. Meningkatkan kualitas sarana prasarana sehingga terlaksananya pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan (P.A.I.K.E.M.);

6. Menciptakan lingkungan madrasah yang Hijau, Asri, Teduh dan Indah (H.A.T.I.) sehingga seluruh civitas madrasah merasa betah dan nyaman berada di lingkungan madrasah;
7. Mewujudkan lingkungan madrasah yang berbudaya lingkungan Bersih, Sehat, Rapi, dan Islami (B.E.R.S.E.R.I.);
8. Menanamkan kepedulian sosial dan sikap positif terhadap perlindungan, pengelolaan dan pelestarian lingkungan hidup, mencegah serta mengurangi kerusakan dan pencemaran lingkungan, mengelola sampah dan limbah air sebagai wadah wirausaha sekolah;
9. Meningkatkan kompetensi sosial peserta didik sebagai anggota masyarakat dalam menjalin hubungan sosial budaya dan pelestarian lingkungan alam di sekitarnya yang dijiwai dengan nilai-nilai Islam;



4.4. Profil Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Adapun Struktur organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru meliputi gambar dibawah ini :



Gambar 4.1. Bagan Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Berdasarkan Bagan Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru diatas adapun tugas-tugas nya sebagai berikut :

Kepala Sekolah sebagai Pendidik betugas :

1. Membimbing guru dalam hal menyusun dan melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melaksanakan program pengajaran dan remedial.

2. Membimbing karyawan dalam hal menyusun program kerja dan melaksanakan tugas sehari-hari.
3. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, OSIS dan mengikuti lomba diluar sekolah.
4. Mengembangkan staf melalui pendidikan/pelatihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi, menyediakan bahan bacaan, memperhatikan kenaikan pangkat, mengusulkan kenaikan jabatan melalui seleksi calon Kepala Sekolah.
5. Mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan/latihan, pertemuan, seminar, diskusi dan bahan-bahan.

Tugas Pokok Dan Fungsi Wakil Kepala Sekolah :

1. Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan program pelaksanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Ketenagaan
5. Pengkoordinasian
6. Pengawasan
7. Penilaian
8. Identifikasi dan pengumpulan data
9. Mewakili Kepala Sekolah untuk menghadiri rapat khususnya yang berkaitan dengan masalah pendidikan
10. Membuat laporan secara berkala

Tugas Pokok Dan Fungsi Urusan Kurikulum :

1. Menyusun program pengajaran
2. Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
3. Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
4. Menyusun jadwal evaluasi belajar dan pelaksanaan ujian akhir
5. Menerapkan kriteria persyaratan kenaikan kelas dan ketamatan
6. Mengatur jadwal penerimaan rapor dan STTB
7. Mengkoordinasikan, menyusun dan mengarahkan penyusunan kelengkapan mengajar
8. Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan
9. Mengatur pengembangan MGMP/MGBP dan koordinator mata pelajaran
10. Melakukan supervisi administrasi akademis
11. Melakukan pengarsipan program kurikulum
12. Penyusunan laporan secara berkala

Tugas Pokok Dan Fungsi Urusan Kesiswaan :

1. Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan kesiswaan/OSIS

2. menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah serta pemilihan pengurus OSIS
3. Membina pengurus OSIS dalam berorganisasi
4. Menyusun jadwal dan pembinaan serta secara berkala dan insidental
5. Membina dan melaksanakan koordinasi 9 K
6. Melaksanakan pemilihan calon siswa berprestasi dan penerima beasiswa
7. Mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah
8. Mengatur mutasi siswa
9. Menyusun dan membuat kepanitiaan Penerimaan Siswa Baru dan pelaksanaan MOS
10. Menyusun dan membuat jadwal kegiatan akhir tahun sekolah
11. Menyelenggarakan cerdas cermat dan olah raga prestasi
12. Membuat laporan kegiatan kesiswaan secara berkala

Tugas Pokok Dan Fungsi Urusan Sarana Prasarana :

1. Menyusun program pengadaan sarana dan prasarana
2. Mengkoordinasikan penggunaan sarana prasarana
3. Pengelolaan pembiayaan alat-alat pengajaran
4. Mengelola perawatan dan perbaikan sarana prasarana
5. Bertanggung jawab terhadap kelengkapan data sekolah secara keseluruhan
6. Melaksanakan pembukuan sarana dan prasarana secara rutin
7. Menyusun laporan secara berkala

Tugas Pokok Dan Fungsi Urusan Humas :

1. Mengatur dan menyelenggarakan hubungan sekolah dengan dewan sekolah
2. Membina hubungan antara sekolah dengan wali murid
3. Membina pengembangan antar sekolah dengan lembaga pemerintah, dunia usaha, dan lembaga sosial lainnya
4. Membuat dan menyusun program semua kebutuhan sekolah
5. Koordinasi dengan semua staf untuk kelancaran kegiatan sekolah
6. Menciptakan hubungan yang kondusif diantara warga sekolah
7. Melakukan koordinasi dengan semua staf dan bertanggung jawab untuk mewujudkan 9 K
8. Menyusun program kegiatan bakti sosial, karya wisata, dan pameran hasil pendidikan (gebyar pendidikan)
9. Mewakili Kepala Sekolah apabila berhalangan untuk menghadiri rapat masalah-masalah yang bersifat umum
10. Menyusun laporan secara berkala

Tugas Pokok Dan Fungsi Kepala Tata Usaha :

1. Penyusunan program kerja tata usaha sekolah
2. Pengelolaan dan pengarsipan surat-surat masuk dan keluar
3. Pengurusan dan pelaksanaan administrasi sekolah
4. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah
5. Penyusunan administrasi sekolah meliputi kurikulum, kesiswaan dan ketenagaan
6. Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah secara keseluruhan
7. Penyusunan tugas staf Tata Usaha dan tenaga teknis lainnya
8. Mengkoordinasikan dan melaksanakan 9 K
9. Penyusunan laporan pelaksanaan secara berkala

Tugas Pokok Dan Fungsi Guru Pembimbing (BK) :

1. Penyusunan dan pelaksanaan program bimbingan dan konseling
2. Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah-masalah yang dihadapi anak didik tentang kesulitan belajar
3. Memberikan layanan dan bimbingan kepada anak didik agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar
4. Memberikan saran dan pertimbangan kepada anak didik dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan dan lapangan pekerjaan yang sesuai
5. Mengadakan penilaian pelaksanaan bimbingan dan konseling
6. Menyusun statistik hasil penilaian bimbingan dan konseling
7. Melaksanakan kegiatan analisis hasil evaluasi belajar
8. Menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut bimbingan dan konseling
9. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling

Tugas Pokok Dan Fungsi Pustakawan Sekolah :

1. Perencanaan pengadaan buku/bahan pustaka/media elektronik
2. Pelayanan perpustakaan
3. Perencanaan pengembangan perpustakaan
4. Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku/bahan pustaka/media elektronik
5. Inventarisasi dan pengadministrasian
6. Penyimpanan buku/bahan pustaka, dan media elektronik
7. Menyusun tata tertib perpustakaan
8. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala

Tugas Pokok Dan Fungsi Laboran

1. Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium
2. Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium

3. Mengatur penyimpanan, pemeliharaan, dan perbaikan alat-alat laboratorium
4. Membuat dan menyusun daftar alat-alat laboratorium
5. Inventarisasi dan pengadministrasian alat-alat laboratorium
6. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium secara berkala

Tugas Pokok Dan Fungsi Guru

1. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap
2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
3. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan, dan ujian.
4. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian
5. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
6. Mengisi daftar nilai anak didik
7. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran
8. Membuat alat pelajaran/alat peraga
9. Menumbuhkan kembangkan sikap menghargai karya seni
10. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
11. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
12. Mengadakan pengembangan program pembelajaran
13. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik
14. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran
15. Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya
16. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat

Tugas Pokok Dan Fungsi Guru Piket :

1. Meningkatkan pelaksanaan 9 K (keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan, kerindangan, kesehatan, keteladanan, dan keterbukaan)
2. Mengadakan pendataan dan mengisi buku piket
3. Menertibkan kelas-kelas yang kosong
4. Pada jam ke 2 harus berusaha menghubungi orang tua siswa yang tidak masuk tanpa keterangan. Melalui telepon, atau mengunjungi ke rumah bagi yang tidak memiliki telepon
5. Mencatat beberapa kejadian:
 - a. guru dan siswa yang terlambat,
 - b. guru dan siswa yang pulang sebelum waktunya,
 - c. kelas yang pulang/dipulangkan sebelum waktunya,
 - d. kejadian-kejadian penting lainnya
6. Mengawasi siswa sewaktu berada diluar kelas karena istirahat. Dan keliling kelas sambil mengingatkan siswa untuk beristirahat bagi siswa yang masih berada di dalam kelas
7. Petugas piket harus hadir paling sedikit 5 menit sebelum bel masuk.

8. Melaporkan kasus-kasus yang bersifat khusus kepada wali kelas atau guru pembimbing
9. Mengawasi berlakunya tata tertib sekolah

4.5. Profil Tenaga Pengajar dan Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri Satu

Kota Pekanbaru

1. Tenaga pengajar PNS

Tenaga pengajar yang dimiliki oleh Madrasah Aliyah Negeri satu Pekanbaru telah memiliki standar kualifikasi yang baik. Terdiri dari kebanyakan lulusan sarjana dan pasca sarjana dari universitas terkemuka yang ada di Indonesia. Dengan kualifikasi tersebut, maka para pengajar dan TU di Madrasah Aliyah Negeri Satu dipandang cakap dan mampu untuk membimbing siswa dan Tata Usaha. Berikut adalah daftar tenaga pengajar dan Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota pekanbaruyang bertugas sebagai sebagai Berikut :

Tabel 4.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan	Mata Pelajaran	Pangkat/ Golongan
1	2	3	4	5	6
1	H. Marzuki	L	S2	PAI.	IV/a
2	Abdullah Zuhri	L	S2	SKI	III/a
3	Ade Irma Suryani	P	S2	BIOLOGI	III/c
4	Affitria Salmi	P	S1`	BK	III/d
5	Afriana Yori	P	S1	FISIKA	III/d
6	Agussalim Tanjung	L	S1	PAI	III/c
7	Asmiwati	P	S1	KIMIA	III/c
8	AsniHabibah	P	S1	B.INDONESIA	II/c
9	Atikah Hermansyah	P	S1	EKONOMI	III/c
10	Betri Maizarmis	P	S1	BIOLOGI	IV/a
11	Eka Winda	P	S2	KIMIA	III/d
12	Emhadelima	P	S2	FISIKA	IV/a
13	Erni Yusnita	P	S1	B.INGGRIS	IV/a
14	Farida Herlina	P	S1	SEJARAH	IV/a
15	Fauziah	L	S2	MATEMATIKA	IV/a
16	Feri Hesti	L	S2	MATEMATIKA	IV/a
17	Happy Trisman	L	S1	FISIKA	III/d

1	2	3	4	5	6
18	Hartini	P	S1	BHS.INDONESIA	IV/a
19	Hendrasusita		S2	MATEMATIKA	IV/a
20	Herlina	P	S1	GEOGRAFI	IV/a
21	Inharma	P	S2	EKONOMI	IV/a
22	Irwan Efendi	L	S1	BHS. ARAB	III/c
23	Istiqomah	P	S1	BIOLOGI	III/c
24	Juju Sumiati	P	S1	SOSIOLOGI	III/d
25	Juliaris	P	S1	FIQIH	II/a
26	Kamizar	L	S2	B.INGGRIS	IV/a
27	Khairiati	L	S1	MATEMATIKA	IV/a
28	Khairul Munir	L	S2	FISIKA	IV/a
29	Malahayati	P	S1	PKN	III/d
30	Marisa Lusiana	P	S1	PKN	IV/a
31	Marzuki	L	S1	FISIKA	III/d
32	Mirna Desmayanti	P	S1	PKN	III/d
33	Muhammad Azro'i	L	S1	BHS.ARAB	III/d
34	Muhammad Fuad	L	S1	PAI	III/d
35	Mulia Ahiruddin	L	S1	PAI	III/c
36	Nur Amaliah	P	S2	B.INGGRIS	IV/a
37	Nurhasanah	P	S1	B.INGGRIS	III/c
38	Nurhidayati	P	S1	EKONOMI	II/c
39	Rajulaini	L	S1	QUR'AN HADITS	III/c
40	Retno Kusnawati	P	S1	EKONOMI	III/a
41	Rosnida	P	S1	BIOLOGI	III/c
42	Sarnilawati	P	S2	EKONOMI	III/d
43	Siti Rahayu	P	S2	EKONOMI	IV/a
44	Sri Rahayuningsih	P	S1	MATEMATIKA	III/a
45	Suparmansya	L	S1	AQIDAH AHLAK	III/c
46	Syafni Ermayulis	P	S1	EKONOMI	III/c
47	Yeni Azrida	P	S2	MATEMATIKA	IV/a

Sumber : Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru, 2019

2. Pegawai Tata Usaha PNS

Tabel 4.2. Daftar Pegawai Tata Usaha PNS Madrasah Aliyah Negeri Satu Pekanbaru

No	Nama	Jenis kelamin	Pendidikan	Pangkat/Golongan	Bidang
1	2	3	4	5	6
1	Elvi Susanti	P	S2	III/c	Tu
2	Sariani	P	Sma	III/b	Tu
3	Suryanita	P	Sma	III/b	Tu
4	Maida Susi	P	Sma	III/d	Tu
5	ArifHandoko	L	S1	II/c	Tu
6	Emir Irawadi	L	Sma	II/a	Tu

7	Suparman	L	Sma	II/a	Tu
8	Zulhermis	L	Smp	I/c	Tu
9	Norma Sari	P	Sma	II/c	Tu

Sumber : Madrasah Aliyah Negeri Satu Pekanbaru, 2019

Tabel 4.3. Daftar Pegawai Security Madrasah Aliyah Negeri Satu Pekanbaru

No	Nama	Jenis kelamin	Pendidikan	Bidang
1	Syahroni	L	Sma	Security
2	Yonpiko Adri	L	Sma	Security
3	Apriono	L	Sma	Security
4	Busrianto	L	Sma	Security

Sumber : Madrasah Aliyah Negeri Satu Pekanbaru, 2019

4.6 Peraturan Akademik Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Secara umum Peraturan Akademik pada dokumen ini diberlakukan untuk semua peserta didik kelas X, XI, XII

A. Waktu Pembelajaran

1. Kegiatan pembelajaran dilaksanakan dalam periode tahun pelajaran
2. Jumlah minggu efektif untuk pelaksanaan proses pembelajaran setiap semester rata-rata sebanyak 18 minggu
3. Hari efektif pembelajaran dalam satu minggu adalah enam hari, yaitu senin sampai sabtu

B. Kehadiran peserta didik

1. Peserta didik wajib mengikuti proses pembelajaran selama satu tahun pelajaran untuk setiap tingkat
2. Peserta didik wajib hadir mengikuti proses belajar mengajar minimal 90 % kehadiran dalam satu semester

3. Peserta didik wajib mengikuti kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan diluar kelas sesuai karakteristik mata pelajaran dan tuntunan Standar Isi setiap mata pelajaran
4. Peserta didik yang tidak dapat mengikuti proses belajar mengajar apabila :
 - a. Mengikuti rapat kegiatan kesiswaan (OSIS/MPK) yang waktunya telah disetujui oleh kepala madrasah
 - b. Menghadiri upacara/kegiatan/lomba yang dilengkapi dengan surat tugas oleh madrasah
 - c. Mengikuti lomba/pertandingan, seni/olahraga dari lembaga resmi dengan dibuktikan dengan surat dari induk organisasinya.

C. Ketidakhadiran Peserta Didik

1. Ketidakhadiran peserta didik dalam proses pembelajaran dapat disebabkan karena :
 - a. Sakit
 - b. Izin
 - c. Tanpa keterangan
2. Peserta didik yang tidak hadir karena izin harus ada surat izin dari orang tua/wali. Surat izin yang diajukan berlaku paling lama 3 hari, apabila siswa mengajukan izin lebih dari 3 hari, maka orang tua/wali harus menemui Pembimbing akademik Siswa
3. Peserta didik yang tidak hadir karena sakit harus ada surat izin dari orang tua/wali

4. Peserta didik yang tidak hadir dikarenakan sakit lebih dari dua hari, harus ada surat izin dari orang tua/wali dilampiri surat keterangan sakit/rawat inap dari dokter atau rumah sakit.

4.7. Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Sarana dan prasarana yang tersedia di Madrasah Aliyah Negeri Satu Pekanbaru, sangat memadai untuk terwujudnya Madrasah Riset. Ini dapat terlihat dari tersedianya Labor Fisika, Kimia, Biologi, Komputer dan Bahasa yang masing-masingnya telah dilengkapi dengan fasilitas dan bahan yang cukup memadai. Lingkungan (environment) madrasah yang asri juga dapat dijadikan sarana pendukung penelitian siswa.

Pada laboratorium Biologi telah tersedia alat-alat penelitian diantaranya in case, alat sterilisasi, mikroskop, respirometer, auksanometer, fotometer darwin, higrometer, microtom, berbagai slide awetan, Microslied cardiac muscle, Plankton net, insect net, vasculum, mortar dan perangkatnya, Beaker glass, tabung reaksi dan lain-lain.

Pada laboratorium Fisika alat penelitian yang dapat digunakan diantaranya, Kit mekanika, Kit optic, Kalorimeter, Konstanta pegas, Kisi defragasi, Micrometer, sekrup, Jangka sorong serta alat-alat penelitian lainnya. Sementara Pada laboratorium kimia tersedia alat destilasi, Kit asambasa, titrasi, berbagai jenis pipa tabung, Perangkat uji kandungan makanan, berbagai ukuran beaker glass dan alat serta bahan lainnya.

Selain ruang laboratorium, lingkungan luar madrasah yang luas juga dapat dimanfaatkan untuk mendukung kegiatan penelitian siswa, jika siswa ingin

melakukan penelitian out door. Ruang pertemuan juga telah tersedia, yang dapat dimanfaatkan untuk kegiatan briefing merancang jalannya penelitian dan sebagai ruang persentase penyampaian hasil penelitian yang telah siswa lakukan.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan penelitian yang mengangkat judul Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru. Adapun data dan responden yang dilakukan dalam penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut :

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan disajikan beberapa hal yang berkaitan dengan identitas responden dan hasil jawaban yang diperoleh dari hasil penyerahan kuisioner dan wawancara.

1. Identitas Responden

Dalam pelaksanaan penyebaran Kuisioner, wawancara dan kuisioner yang sudah disajikan kepada responden, maka langkah awal yang harus dipenuhi adalah berupa identitas responden. Responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang berbeda dan diskriminasi oleh pegawai yang disajikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun dinilai bahwa tingkat pendidikan ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini adalah pada analisis yang akan diberikan dalam menilai.

Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang terdiri dari pendidikan, umur dan jenis kelamin, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24	40%
2	Perempuan	36	60%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden terbesar adalah antara Perempuan dengan jumlah 36 responden atau sekitar 60%, hal ini disebabkan perempuan adalah responden yang paling banyak berperan dalam pelaksanaan kinerja di Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru. Selanjutnya responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 responden atau sekitar 40%, hal ini diketahui laki-laki adalah jumlah yang sedikit dalam bekerja di Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru. Kemudian penggolongan responden penelitian berdasarkan pendidikan yang merupakan faktor penilaian pengetahuan responden, yang mana dapat terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.2 Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	4	7%
4	Diploma	-	-
5	Sarjana	39	83%
6	Pascasarjana	17	3%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari data diatas terlihat bahwa tingkat pendidikan responden terbesar adalah Sarjana sebanyak 39 Responden, SMA, Pascasarjana 17 Responden dan SMA sebanyak 4 Responden dari keseluruhan jumlah responden.

5.2 Analisis Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tidak terlepas dengan namanya dengan pengelolaan administrasi keuangan yang berperan dalam kemampuan pengelolaan manajemen sekolah baik didalam administrasi Madrasah dan pengelolaan keuangan Madrasah. Tanpa adanya penerapan Budaya Organisasi yang baik dalam pengelolaan keuangan sekolah lembaga pendidikan tidak akan berjalan dengan baik, dengan tujuan agar pelaksanaan administrasi keuangan Madrasah berjalan dengan tepat sasaran atau terarah.

Pelaksanaan tugas pelaporan mencakup seluruh aspek keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru. Laporan Keuangan dihasilkan melalui Sistem Akuntansi Instansi (SAI) yaitu serangkaian prosedur manual maupun yang terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan dan pengikhtisaran sampai dengan pelaporan posisi keuangan dan operasi keuangan pada Kementerian Negara/Lembaga. SAI terdiri dari Sistem Akuntansi Keuangan (SAK) dan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK-BMN). SAI dirancang untuk menghasilkan Laporan Keuangan Satuan Kerja yang terdiri dari Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, dan Catatan atas Laporan Keuangan. Sedangkan SIMAK-BMN adalah sistem yang menghasilkan

informasi aset tetap, persediaan, dan aset lainnya untuk penyusunan neraca dan laporan barang milik negara serta laporan manajerial lainnya.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara sebagai Pengguna Anggaran/Barang mempunyai tugas antara lain menyusun dan menyampaikan laporan keuangan Kementerian Negara/Lembaga yang dipimpinnya. Laporan Keuangan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna kepada para pengguna laporan khususnya sebagai sarana untuk meningkatkan akuntabilitas/pertanggungjawaban dan transparansi pengelolaan keuangan negara pada Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru. Disamping itu, laporan keuangan ini juga dimaksudkan untuk memberikan informasi kepada manajemen dalam pengambilan keputusan dalam usaha untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Laporan Keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru ini telah disusun dan disajikan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 177 Tahun 2015 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) dan berdasarkan kaidah-kaidah pengelolaan keuangan yang sehat di lingkungan pemerintahan. Laporan Keuangan. Dalam penyajian Laporan Realisasi Anggaran untuk periode yang berakhir sampai dengan tanggal 31 Desember, Pendapatan Negara dan Hibah dan Belanja Negara diakui berdasarkan basis kas, yaitu diakui pada saat kas diterima atau dikeluarkan dari rekening kas negara.

Diketahui bahwa pencapaian Laporan keuangan yang dimiliki Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru masih mengalami keterlambatan dimana penyelesaian laporan sebagai pertanggung jawaban dinilai belum tepat waktu

dikarenakan potensi pegawai yang dinilai masih belum memiliki kemampuan didalam pendataan penyusunan laporan keuangan mulai dari pendapatan sekolah serta pemakaian anggaran yang ada. Menyikapi hal ini perlunya pengawasan yang ketat oleh pimpinan agar laporan keuangan tidak mengalami keterlambatan melainkan terlaksana sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Menyikapi pengelola Laporan Keuangan perlunya pegawai secara optimal dalam melaksanakan kinerjanya sehingga tercapaiannya laporan keuangan sesuai dengan yang ditetapkan dengan datang tepat waktu dalam melaksanakan kinerjanya mulai jam masuk kerja dan pulang saat jam bekerja berdasarkan ketetapan peraturan. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap perilaku dan budaya dikalangan pegawai bidang laporan keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru belum tumbuh dan menjadi kesadaran bagi masing-masing individu maupun kolektif serta kinerja pegawai tentunya harus berorientasi pada pembenahan budaya kerja. Sehingga akan tercipta pegawai yang profesional dan produktif.

Untuk mengetahui Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sebagai berikut :

Sejalan dengan itu guna mengetahui Budaya Organisasi Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru yang meliputi Indikator sebagai Berikut :

5.2.1 Inisiatif

Inisiatif adalah sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam

pelaksanaan tugas dan fungsinya. Untuk lebih jelasnya hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.3 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Inisiatif dalam Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Organisasi memberikan kebebasan mengeluarkan pendapat dan ide-ide kepada pegawai.	17 (28%)	28 (46%)	15 (25%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Inisiatif dalam item penilaian Organisasi memberikan kebebasan mengeluarkan pendapat dan ide-ide kepada pegawai dimana responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru yang menyatakan baik sebanyak 17 responden atau (28%) dengan alasan, Organisasi memberikan kebebasan mengeluarkan pendapat dan ide-ide bagi pegawai dengan tujuan pencapaian kerja. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 28 responden atau 46% dengan alasan. Sejauh ini Organisasi telah memberikan kebebasan mengeluarkan pendapat dan ide-ide kepada pegawai didalam pengelolaan laporan keuangan akan tetapi ide yang diberikan cenderung belum adanya respon dari pimpinan sehingga belum adanya pembaharuan terhadap ide pencapaian kinerja. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik sebanyak 15 responden atau 25% dengan alasan, diketahui Organisasi

memberikan kebebasan mengeluarkan pendapat dan ide-ide kepada pegawai belum terlaksana dengan baik dikarenakan ide yang dikeluarkan oleh pegawai didalam pencapaian kinerja tidak direspon dan diterapkan oleh pimpinan sehingga ide yang ada tidak dijadikan sebagai evaluasi pencapaian kinerja pegawai didalam pengelolaan laporan keuangan.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut

“....sejauh ini kami selalu mengupayakan secara bersama didalam menuangkan ide-ide para pegawai yang berkaitan dengan budaya organisasi yang ada dengan tujuan adanya perbaharuan didalam kinerja pegawai, meskipun ide-ide yang disalurkan pegawai belum secara menyeluruh pegawai termotivasi didalam mengeluarkan ide-ide tetapi saya sebagai kepala Madrasah selalu menyarankan terhadap pegawai agar mengeluarkan ide-ide yang berkaitan didalam pembaharuan kinerja bersama.”

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cukup baik didalam penetapan dan menampung ide-ide didalam peningkatan pembaharuan kinerja pegawai secara bersama. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Organisasi memberikan kebebasan mengeluarkan pendapat dan ide-ide kepada pegawai. Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam katagori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada Tabel 5.3 dan hasil wawancara, bahwa Budaya ini dikatakan sudah cukup baik karena ada upaya pimpinan untuk mendorong pegawai melakukan ide dan gagasan upaya tradisi kebebasan mengemukakan pendapat untuk mencapai kerjasama organisasi yang

optimal. Hal ini sejalan dengan teori Robins (dalam Wirawan (2007: 35) mengatakan Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

5.2.2. Pengarahan

Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Untuk lebih jelasnya hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.4 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Pengarahan Dalam Budaya Organisasi Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Organisasi menciptakan dengan jelas saran dan pengarahan kepada Pegawai.	15 (25%)	35 (58%)	10 (16%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indicator Pengarahan dalam item penilaian Organisasi menciptakan dengan jelas saran dan pengarahan kepada

Pegawai dimana responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru yang menyatakan baik 15 responden atau 25% dengan alasan sudah terlaksananya Organisasi menciptakan dengan jelas saran dan pengarahannya kepada Pegawai. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 35 responden atau 58% dengan alasan, Organisasi menciptakan dengan jelas saran dan pengarahannya kepada Pegawai akan tetapi saran dan pengarahannya yang diberikan hanya apabila ada kesalahan pegawai melainkan tidak adanya saran didalam pengembangan kinerja pegawai kedepannya. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik terlaksana sebanyak 10 responden atau 16% dengan alasan, Organisasi menciptakan dengan jelas saran dan pengarahannya kepada Pegawai belum terlaksana dengan baik dikarenakan saran yang diberikan tidak memberikan pengaruh terhadap pencapaian target kinerja pegawai lebih maksimal melainkan hanya saran terhadap kesalahan yang terjadi

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut :

“....sejauh ini Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah menetapkan sasaran bagi kinerja para pegawai didalam pencapaian kinerjanya, meskipun masih banyak pegawai yang belum bekerja dengan baik akan tetapi kami selalu menetapkan apa yang menjadi upaya kemajuan kinerja pegawai didalam memberikan masukan dan saran...”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cukup baik dimana Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah menetapkan saran dan masukan bagi pegawai didalam melaksanakan kinerja

meskipun masih ditemuinya pegawai belum optimal didalam pencapaian kinerjanya dikarenakan datang dan pulang tidak tepat waktu akan tetapi atasan melihat dan memberikan masukan dan saran dengan tujuan agar hasil kinerja pegawai lebih baik lagi. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Organisasi menciptakan dengan jelas saran dan pengarahan kepada Pegawai. Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam katagori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada tabel 5.4 dan hasil wawancara, bahwa Budaya Organisasi ini dikatakan sudah cukup baik karena pimpinan mengarahkan terhadap sasaran kegiatan yang akan dilakukan pegawai serta memberikan saran dan masukan terhadap pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Robins (dalam Wirawan (2007: 35) mengatakan Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi

5.2.3. Integrasi

Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Untuk lebih jelasnya hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

Tabel 5.5 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Integrasi Dalam Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Organisasi menciptakan koordinasi kepada pegawai.	17 (28%)	35 (58%)	8 (13%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Integrasi dalam item penilaian Organisasi menciptakan koordinasi kepada pegawai dimana responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru yang menyatakan baik 17 responden atau 28% dengan alasan, Organisasi menciptakan koordinasi kepada pegawai sudah diterapkan didalam pelaksanaan kinerja pegawai didalam pencapaian kinerja pegawai. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 35 responden atau 58% dengan alasan, Organisasi menciptakan koordinasi kepada pegawai sudah terlaksana akan tetapi koordinasi yang ada bukan didalam pencapaian kinerja pegawai secara bersama didalam pencapaian laporan keuangan melainkan koordinasi yang telah ditetapkan berdasarkan struktur organisasi. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik terlaksana sebanyak 8 responden atau 13% dengan alasan, Organisasi menciptakan koordinasi kepada pegawai belum secara merata terlaksana dimana koordinasi didalam laporan keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru masih mengalami keterlambatan sehingga organisasi didalam koordinasi pegawai tidak memberikan dampak didalam pencapaian laporan keuangan.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut :

“....sejauh ini kami menetapkan budaya koordinasi yaitu adanya koordinasi didalam satu tujuan didalam pencapaian kinerja yang kami lakukan bersama, meskipun kenyataannya pegawai masih ditemui belum melakukan koordinasi secara luas terkait upaya pencapaian kinerja pegawai akan tetapi di setiap awal bulan kami selalu berkoordinasi terkait upaya-upaya yang akan dilakukan didalam kinerja pegawai secara luas....”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cukup baik dimana Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah melakukan koordinasi antara pegawai dan bidang lainnya didalam melakukan kinerjanya meskipun belum semua pegawai selalu terlihat berkoordinasi akan tetapi setiap awal bulan pegawai melakukan rapat koordinasi dengan tujuan pencapaian kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Organisasi menciptakan koordinasi kepada pegawai. Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam katagori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada Tabel 5.5 dan hasil wawancara, bahwa Budaya Organisasi ini dikatakan sudah cukup baik karena pimpinan melakukan koordinasi antara pegawai dan bidang lainnya didalam melakukan kinerjanya yang dilakukan setiap rapat awal bulan dengan tujuan pencapaian kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan teori Robins (dalam Wirawan (2007: 35) mengatakan Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang

terkoordinasi. Koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

5.2.4. Dukungan

Dukungan adalah pemberian masukan terkait pencaian kinerja pegawai dalam upaya penyelesaian kinerja pegawai dengan tepat dan cepat oleh atasan maupun sesama pegawai. Untuk lebih jelasnya hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.6 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Dukungan Dalam Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Organisasi memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai.	15 (25%)	29 (48%)	16 (26%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indicator Integrasi dalam item Organisasi memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai dimana responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru yang menyatakan baik 15 responden atau 25% dengan alasan, Organisasi memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai melalui atasan terhadap bawahan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukupbaik sebanyak 29 responden atau 48% dengan alasan, Organisasi

memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai dengan tujuan pencapaian kinerja pegawai gar lebih baik akan tetapi dukungan yang diberikan hanya apabila terjadinya kendala didalam kinerja pegawai melainkan tidak disetiap waktu pegawai didalam bekerja. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik terlaksana sebanyak 8 responden atau 13% dengan alasan, organsasi belum memberikan dukungan terhadap pegawai didalam pencapaian kinerjanya melainkan memberikan dukungan apabila terjadinya benturan didalam pencapaian kinerja pegawai melainkan tidak dengan setiap hari kerja pegawai.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebaga iberikut :

“....pemberian dukungan sudah dilakukan melalui atasan dan bawahan dengan tujuan agar pegawai secara menyeluruh semangat didalam pencapaian kinerjanya, meskipun bentuk dukungan yang diberikan tidak setiap hari didalam ucapan melainkan pemberian reward didalam prestasi kinerja pegawai....”

Dari wawancara diatas yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cukup baik dimana atasan sudah memberikan dukungan terhadap bawahan guna pemberian semangat terkait upaya kinerja pegawai akan tetapi dukungan yang diberikan tidak setiap saat melainkan pemberian penghargaan oleh atasan terhadap hasil kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Organisasi memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai. Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam katagori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada Tabel 5.6 dan hasil wawancara, bahwa Budaya ini dikatakan sudah cukup baik karena dukungan sudah dilakukan melalui atasan dan bawahan dengan tujuan agar pegawai secara menyeluruh semangat didalam pencapaian kinerjanya. Hal ini sejalan dengan teori Robins (dalam Wirawan (2007: 35) mengatakan dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.

5.2.5. Kontrol

Kontrol adalah adanya upaya pengawasan oleh atasan terkait pelaksanaan kinerja pegawai dan hasil kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.7 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kontrol Dalam Budaya Organisasi Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Organisasi memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai.	14 (23%)	31 (51%)	15 (25%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indicator Kontrol dalam item Organisasi memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai dimana

responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru yang menyatakan baik 14 responden atau 23% dengan alasan, Organisasi menciptakan terlaksananya pengawasan kepada pegawai sudah terlaksana dengan tujuan adanya pencapaian kinerja pegawai. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 31 responden atau 51% dengan alasan, Organisasi menciptakan terlaksananya pengawasan kepada pegawai sudah dilakukan akan tetapi belum memberikan dampak atau pengaruh terhadap hasil kinerja pegawai dikarenakan tidak adanya penetapan budaya organisasi dengan baik sehingga pegawai masih terlihat lalai didalam pencapaian kinerja laporan keuangan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik terlaksana sebanyak 15 responden atau 23% dengan alasan, Organisasi menciptakan terlaksananya pengawasan kepada pegawai belum secara luas memberikan dampak pengaruh terhadap pengawasan kinerja pegawai mulai dari masuk dan pulang jam kantor hal ini dikarenakan tidak antusiasnya pegawai didalam penerapan budaya organisasi tersebut dengan tujuan agar setiap kegiatan dapat memberikan keberhasilan kinerja pegawai.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut :

“....Sejauh ini saya sebagai atas sudah melakukan pengawasan terhadap pegawai didalam melaksanakan kinerjanya mulai dari absensi dan keberadaan dikantor, meskipun masih ada sebagaian pegawai terkadang tidak ditemui dikantor melainkan adanya kerjaan Dinas keluar kantor, akan tetapi saya selalu berupaya melihat pegawai didalam kesidiplinan mereka didalam waktu bekerja....”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cukup baik dimana atasan terlihat sudah melakukan pengawasan terkait kinerja pegawai mulai dari masuk kantor hingga pulang akan tetapi atasan masih terlihat belum dapat megawasi pegawai setiap saat dikarenakan kinerja atasan yang banyak dan cenderung Dinas keluar Kota. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Organisasi memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai. Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam katagori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada Tabel 5.7 dan hasil wawancara, bahwa Budaya ini dikatakan sudah cukup baik dimana diketahui adanya pengawasan yang dilakukan atasan terkait kinerja pegawai mulai dari absensi dan keberadaan dikantor. Hal ini sejalan dengan teori Robins (dalam Wirawan (2007: 35) mengatakan Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

5.2.6. Sistem Imbalan

Sistem imbalan adalah keterikatan kesinambungan pencapaian kinerja antara bidang yang lain dalam pencapaian yang akan dilaksanakan. Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.8 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Sistem imbalan Dalam Budaya Organisasi Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Organisasi telah memenuhi sistem imbalan atas dasar prestasi kerja kepada pegawai.	17 (28%)	30 (50%)	13 (21%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indicator Sistem imbalan dalam item Organisasi telah memenuhi sistem imbalan atas dasar prestasi kerja kepada pegawai dimana responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru yang menyatakan baik 17 responden atau 28% dengan alasan, Organisasi telah memenuhi sistem imbalan atas dasar prestasi kerja kepada pegawai sudah terlaksana dimana organisasi pemberian reward bagi pencapaian kinerja pegawai dengan maksimal. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 30 responden atau 50% dengan alasan, Organisasi telah memenuhi sistem imbalan atas dasar prestasi kerja kepada pegawai sudah dilakukan akan tetapi pemberian reward hanya pimpinan saja melainkan tidak bagi tim atau pegawai keseluruhan sehingga menimbulkan kurangnya semangat kerja bawahan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik terlaksana sebanyak 15 responden atau 23% dengan alasan, Organisasi telah memenuhi sistem imbalan atas dasar prestasi kerja kepada pegawai belum dirasakan baik oleh pegawai dikarekan pemberian imbalan hanya bagi pimpinan saja melainkan tidak bagi tim sehingga memberikan efek kemalasan bagi pegawai bawahan.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut :

“.... Sejauh ini saya sebagai atasan sudah memberikan reward bagi pegawai yang berprestasi didalam pencapaian kinerjanya pegawai, memang reward yang saya berikan tidak bagi semua pegawai melainkan satu orang saja di setiap tahunnya dan cenderung juga saya dengan aturan semua pegawai diberikan penghargaan akan tetapi ini penetapan dari Sekolah diberikan hanya bagi yang kinerjanya tepat target dan disiplin didalam melakukan kinerjanya....”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cukup baik dimana adanya pemberian penghargaan bagi pegawai disetiap tahunnya bagi pegawai yang melaksanakan kinerjanya dengan ulet, disiplin dan mencapai target, pemberian penghargaan diberikan hanya satu orang saja sehingga terlihat pegawai yang lain kurang termotivasi didalam pencapaian kinerjanya yang seharusnya penghargaan dapat diberikan disetiap bidang disetiap tahunnya guna memotivasi pegawai didalam melaksanakan kinerjanya dengan baik. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Organisasi telah memenuhi sistem imbalan atas dasar prestasi kerja kepada pegawai. Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada Tabel 5.8 dan hasil wawancara, bahwa Budaya ini dikatakan sudah cukup baik dimana diketahui atasan sudah memberikan Penghargaan bagi pegawai yang berprestasi didalam pencapaian kinerjanya pegawai sesuai dengan target kinerja dan realisasinya. Hal ini sejalan dengan teori Robins (dalam Wirawan (2007: 35) mengatakan Sistem

imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

5.2.7. Toleransi

Toleransi adalah adanya kelonggaran yang diberikan atasan terkait pencapaian tugas bawahan dengan tujuan adanya evaluasi terkait pencapaian kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.9 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Toleransi Dalam Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Organisasi bertoleransi atas kritik secara terbuka kepada pegawai.	22 (36%)	27 (45%)	11 (18%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indicator Toleransi dalam item Organisasi bertoleransi atas kritik secara terbuka kepada pegawai dimana responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru yang menyatakan baik 22 responden atau 36% dengan alasan, Organisasi bertoleransi atas kritik secara terbuka kepada pegawai didalam pencapaian sinkronisasi kinerja pegawai. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 27 responden atau 45% dengan alasan,

Organisasi bertoleransi atas kritik secara terbuka kepada pegawai sudah dilaksanakan akan tetapi kritik yang diberikan belum mengubah sinkronisasi kinerja pegawai terhadap ketetapan organisasi. Selanjutnya untu kresponden yang menjawab kurang baik terlaksana sebanyak 11 responden atau 18% dengan alasan, Organisasi bertoleransi atas kritik secara terbuka kepada pegawai belum diterapkan dengan baik dikarenakan kritik yang diberikan pegawai terhadap organisasi tidak memberikan upaya terkait pencapaian kinerja pegawai melainkan hanya sebatas kritik saja.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut :

“.... Sejauh ini saya sebagai atasan sudah menerima kritik dari pegawai terutama dari bawahan didalam pencapaian kinerja secara bersama, ya saya terima terutama masih didalam skala kinerja kita bersama, meskipun kritik yang diberikan masih belum dapat diterima akan tetapi apabila kritik yang diberikan terkait mendukung kinerja pegawai secara umum pastinya saya menerima dan menjadikan itu masukan dan menerapkannya....”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cukup baik bahwa kritik yang dilakukan pegawai terutama bawahan terhadap atasan didalam pencapaian kinerja pegawai secara bersamaan atasan menerima dan melakukan pembahasan apakah dapat dijadikan panutan didalam pencapaian kinerja, akan tetapi atasan masih terlihat belum dapat menerima kritik oleh bawahan secara luas terutama terkait kritik yang tidak berhubungan dengan pencapaian kinerja pegawai secara bersamaan. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Organisasi bertoleransi atas kritik secara terbuka kepada pegawai.

Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam katagori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada Tabel 5.9 dan hasil wawancara, bahwa Budaya organisasi ini dikatakan sudah cukup baik dimana diketahui atasan sudah menerima kritik dari pegawai terutama dari bawahan didalam pencapaian kinerja secara bersama. Hal ini sejalan dengan teori Robins (dalam Wirawan (2007: 35) mengatakan Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.

Untuk mengetahui semua jawaban dari responden penelitian yang mana bertujuan untuk mengetahui jawaban dan tanggapan dari responden penelitian maka dibuatlah rekapitulasi jawaban responden penelitian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.10. Rekapitulasi Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
			Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Inisiatif	Organisasi memberikan kebebasan mengeluarkan pendapat dan ide-ide kepada pegawai.	17 (28%)	28 (46%)	15 (25%)	60
2	Pengarahan.	Organisasi menciptakan dengan jelas saran dan pengarahan kepada Pegawai.	15 (25%)	35 (58%)	10 (16%)	60
3	Integrasi.	Organisasi menciptakan koordinasi kepada pegawai.	17 (28%)	35 (58%)	8 (13%)	60
4	Dukungan	Organisasi memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai.	15 (25%)	29 (48%)	16 (26%)	60

5	Kontrol	Organisasi menciptakan terlaksananya pengawasan kepada pegawai.	14 (23%)	31 (51%)	15 (25%)	60
6	imbalan	Organisasi telah memenuhi sistem imbalan atas dasar prestasi kerja kepada pegawai.	17 (28%)	30 (50%)	13 (21%)	60
7	Toleransi	Organisasi bertoleransi atas kritik secara terbuka kepada pegawai.	22 (36%)	27 (45%)	11 (18%)	60
Jumlah			117	215	88	420
Rata-Rata			17	30	13	60
Persentase			28%	50%	22%	100%

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas variabel Budaya Organisasi dapat diketahui secara keseluruhan terlihat bahwa untuk responden yang menjawab baik dengan rata-rata 17 responden atau persentase 28%, selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik dengan rata-rata 30 responden atau persentase 50%, selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik 13 responden atau 22%, sehingga dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah dilaksanakan tetapi budaya organisasi belum memberikan dampak terhadap keberhasilan kinerja pegawai dimana saran dan kritik serta ide pegawai didalam meningkatkan laporan keuangan sebagai evaluasi kinerja pegawai belum dapat dijadikan pencapaian kinerja pegawai sehingga terlihat pencapaian laporan keuangan kinerja pegawai masih mengalami keterlambatan hal ini dikarenakan pencapaian kinerja pegawai belum didukung secara signifikan oleh organisasi, sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru cukup baik, yang didapatkan dari keseluruhan jawaban responden yang menjawab dengan rata-rata 30 atau persentase 50%,

dengan melihat pengukuran yang telah penulis tentukan sebelumnya yaitu dalam rentang antara 34%-65% maka Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam katagori cukup baik.

5.3. Analisis Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru

Kinerja Pegawai adalah merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sejalan dengan itu guna mengetahui Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru yang meliputi indicator sebagai berikut :

5.3.1. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah merupakan sebuah rasa taat dan patuh kepada nilai yang dipercaya yang menjadi tanggung jawabnya, disiplin yaitu patuh terhadap aturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

Tabel 5.11 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kedisiplinan Dalam Kinerja Pegawai Madrasah AliyahNegeri Satu Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Tingkat kedisiplinan pegawai dalam organisasi	19 (32%)	26 (43%)	15 (25%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Kedisiplinan dalam item penilaian tingkat kedisiplinan pegawai dalam organisasi dimana responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru yang menyatakan baik sebanyak 19 responden atau (32%) dengan alasan, Tingkat kedisiplinan pegawai dalam organisasi sudah terlaksana dengan pegawai datang dan pulang sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 26 responden atau 43% dengan alasan. Tingkat kedisiplinan pegawai dalam organisasi belum secara menyeluruh pegawai taat akan aturan yang ada terutama disiplin saat masuk kerja dan pulang kerja sehingga pencapaian hasil kinerja pegawai masih belum terlaksana dengan baik. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik sebanyak 15 responden atau 25 % dengan alasan, Tingkat kedisiplinan pegawai dalam organisasi belum terlaksana dengan baik dimana masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan tidak adanya pemberitahuan sehingga mempengaruhi pencapaian hasil kinerja pegawai.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut :

“.... Sejauh ini tingkat Disiplin pegawai didalam melaksanakan kinerjanya sudah tergolong baik dimana pegawai sudah melakukan absen masuk sampai dengan pulanginya, akan tetapi masih ada pegawai yang tidak ditemui dimeja kerjanya setelah absennya mungkin ada urusan keluar masalah kerjaan dan keperluan mendadak, akan tetapi saya selalu memantau para pegawai apabila keluar saat jam kerja....”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

sudah cukup baik bawah sudah terciptanya pengawasan oleh atasan terhadap para bawahan dengan melakukan pengisian absen dari awal sampai dengan pulang serta atasan sudah melakukan pengamatan di jam kerja pegawai. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Tingkat kedisiplinan pegawai dalam organisasi. Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam katagori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada Tabel 5.11 dan hasil wawancara, bahwa Kinerja Pegawai ini dikatakan sudah cukup baik dimana diketahui pegawai didalam melaksanakan kinerjanya sudah tergolong baik dimana pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah melakukan absen masuk sampai dengan pulang dan sebagian besar pegawai taat akan aturan yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (dalam Hasibuan 2002;81) mengatakan Kedisiplinan adalah merupakan sebuah rasa taat dan patuh kepada nilai yang dipercaya yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin yaitu patuh terhadap aturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian.

5.3.2 Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk lebih jelasnya hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.12 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Prestasi kerja Dalam Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Prestasi kerja pegawai dalam organisasi.	20 (33%)	30 (50%)	10 (17%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Kedisiplinan dalam item penilaian tingkat kedisiplinan pegawai dalam organisasi dimana responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru yang menyatakan baik 20 responden atau 33% dengan alasan, Prestasi kerja pegawai sudah diterapkan dengan memberikan reward bagi keberhasilan kinerja pegawai. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 30 responden atau 50% dengan alasan, Prestasi kerja pegawai belum memberikan reward bagi pegawai berprestasi dalam peningkatan hasil kinerjanya sehingga pegawai tidak memacu pencapaian kinerja pegawai dengan baik. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik terlaksana sebanyak 10 responden atau 17% dengan alasan, Prestasi kerja pegawai tidak didukung reward sehingga pencapaian kinerja pegawai tidak memacu kinerja pegawai lebih baik.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut :

“.... Sejauh ini pegawai sudah menunjukkan prestasi kerjanya dengan melakukan pekerjaan dengan cepat dan maksimal, didalam prestasi kerja kami selalu menerapkan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi guna meningkatkan motivasi untuk tetap bekerja dengan baik dan bagi pegawai lainnya untuk memacu bekerja dengan baik, meskipun kenyataannya masih banyak pegawai didalam bekerja acuh tidak acuh akan tetapi saya selaku atasan selalu mendorong pegawai untuk bekerja dengan cepat tepat dan maksimal....”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cukup baik bahwa pegawai sudah menunjukkan prestasi kinerjanya dengan baik dan didukung oleh atasan dengan memberikan penghargaan guna memotivasi pegawai agar pegawai bekerja dengan baik. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Prestasi kerja pegawai dalam organisasi. Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada Tabel 5.12 dan hasil wawancara, bahwa Kinerja Pegawai ini dikatakan sudah cukup baik dimana diketahui Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah menunjukkan prestasi kinerjanya dengan melakukan pekerjaan dengan cepat dan maksimal, dan Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi guna meningkatkan motivasi untuk tetap bekerja dengan baik dan bagi pegawai lainnya untuk memacu bekerja dengan baik. Hal ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (dalam Hasibuan 2002;81) mengatakan Prestasi kerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

5.3.3 Kesetiaan Seseorang Pegawai

Kesetiaan seseorang pegawai adalah ketaatan pegawai didalam melakukan tanggung jawab pekerjaan sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

Tabel V.13 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kesetiaan Seseorang Pegawai Dalam Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Kesetiaan seseorang pegawai dalam organisasi	17 (28%)	33 (55%)	10 (17%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indicator Kesetiaan seseorang pegawai dalam item penilaian Kesetiaan seseorang pegawai dalam organisasi dimana responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru yang menyatakan baik 17 responden atau 28% dengan alasan, Kesetiaan seseorang pegawai dalam organisasi sudah terlaksana didalam pencapaian kinerja pegawai. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 33 responden atau 55% dengan alasan, Kesetiaan seseorang pegawai dalam organisasi sudah terlihat didalam melaksanakan kinerjanya akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang

belum serius didalam pelaksanaan target kerjanya sehingga menimbulkan lambatnya pencapaian laporan keuangan yang akan dilaporkan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik terlaksana sebanyak 10 responden atau 17% dengan alasan, Kesetiaan seseorang pegawai dalam organisasi belum secara menyeluruh terlaksana dimana masih ada sebagian pegawai yang belum setia didalam pencapaian kinerjanya sehingga pencapaian laporan keuangan di Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru masih mengalami keterlambatan.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut :

“.... Kesetiaan seorang pegawai sudah terlihat dari pencapaian kinerja pegawai meskipun semua pegawai belum menerapkan kesetiaan pegawai didalam melakukan kinerjanya, akan tetapi terlihat setiap kerja yang diembannya dapat diaksanakannya meskipun masih terkadang telat didalam penyelesaiannya.....”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cukup baik dimana diketahui kesetiaan pegawai didalam melaksanakan kinerjanya sudah terlaksana dengan pencapaian kinerjanya dengan baik, akan tetapi masih ditemuinya pegawai yang melaksanakan kinerjanya belum penuh dengan tanggung jawab sehingga masih mengalami keterlambatan didalam penyelesaiannya. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Kesetiaan seseorang pegawai dalam organisasi. Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam katagori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada 5.13 dan hasil wawancara, bahwa Kinerja Pegawai ini dikatakan sudah cukup baik dimana diketahui Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah melakukan pencapaian kinerjanya meskipun masih terlihat pencapaian kinerja pegawai masih adanya yang belum tepat waktu akan tetapi kinerja pegawai dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (dalam Hasibuan 2002:81) mengatakan Kesetiaan seseorang pegawai adalah ketaatan pegawai didalam melakukan tanggung jawab pekerjaan sampai dengan selesai.

5.3.4. Kreatifitas Kemampuan Pegawai

Kreatifitas kemampuan pegawai adalah pencapaian kinerja pegawai dengan pengetahuan kemampuan pegawai dengan cepat dan tepat. Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

Tabel 5.14 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kreatifitas kemampuan pegawai Dalam Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Kreatifitas kemampuan pegawai dalam organisasi.	19 (32%)	25 (42%)	16 (27%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indicator Kreatifitas kemampuan pegawai dalam item penilaian Kreatifitas kemampuan pegawai dalam organisasi dimana responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru yang menyatakan baik 19 responden atau 32% dengan alasan, Kreatifitas kemampuan pegawai sudah didasarkan pengetahuan tingkat pendidikan pegawai. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 25 responden atau 42% dengan alasan, Kreatifitas kemampuan pegawai sudah berdasarkan tingkat pendidikan akan tetapi didalam laporan keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru belum berdasarkan tingkat pendidikan sesuai dengan jurusannya yang seharusnya jurusan ekonomi akan tetapi dilapangan kebanyakan jurusan sosial sehingga tidak sinkronnya pendidikan dengan pelaksanaan tugas yang akan diselesaikan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik terlaksana sebanyak 16 responden atau 27% dengan alasan, Kreatifitas kemampuan pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam laporan keuangan belum terlaksana dengan baik dikarena tingkat pendidikan pegawai tidak sesuai dengan kinerja yang dilaksanakannya dimana kebanyakan pegawai didalam pencapaian laporan keuangan berdasarkan tingkat pendidikan sosial sementara yang selayaknya jurusan Ekonomi sehingga mengalami keterlambatan didalam pelaporan keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut :

“.... Sejauh ini pegawai sudah kreatif dan mampu didalam melaksanakan kinerjanya meskipun masih ada sebagaian pegawai belum terlihat kreatif dalam melaksanakan kinerjanya akan tetapi pegawai selalu berupaya melakukan pencapaian kinerjanya meskipun masih mengalami kendala-kendala yang berasal dari kurangnya kreatif pegawai sehingga kinerja yang dilaksanakan kurang baik dan maksimal...”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cukup baik dimana pegawai sudah kreatif didalam melaksanakan kinerjanya akan tetapi masih ditemuinya pegawai yang belum kreatif sehingga pelaksanaan kinerjanya tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini diketahui melalui kategori penilaian Kreatifitas kemampuan pegawai dalam organisasi. Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam katagori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada tabel 5.14 dan hasil wawancara, bahwa Kinerja Pegawai ini dikatakan sudah cukup baik dimana diketahui Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah kreatif dan mampu didalam melaksanakan kinerjanya meskipun masih ada sebagaian pegawai belum terlihat kreatif akan tetapi pegawai selalu berupaya melakukan pencapaian kinerjanya meskipun masih mengalami kendala-kendala. Hal ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (dalam Hasibuan 2002;81) mengatakan Kreatifitas kemampuan pegawai adalah pencapaian kinerja pegawai dengan pengetahuan kemampuan pegawai dengan cepat dan tepat.

5.3.5. Kecakapan

Kecakapan adalah kehandalan pegawai didalam pencapaian kinerja sesuai dengan target yang dicapai. Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.15 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kecakapan Dalam Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Kecakapan pegawai dalam organisasi.	19 (32%)	25 (42%)	16 (27%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indicator Kecakapan dalam item penilaian Kecakapan pegawai dalam organisasi dimana responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru yang menyatakan baik 16 responden atau 27% dengan alasan, Kecakapan pegawai dalam organisasi sudah memberikan hasil pencapaian kinerja pegawai. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 28 responden atau 47% dengan alasan, Kecakapan pegawai dalam organisasi sudah terlaksana akan tetapi pegawai masih banyak yang belum cakap didalam pencapaian laporan keuangan hal ini dikarenakan banyak pegawai yang belum mengerti didalam akses penyusunan didalam laporan keuangan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik terlaksana sebanyak 16 responden atau 28% dengan alasan, Kecakapan pegawai dalam organisasi belum memberikan keberhasilan didalam pelaporan keuangan hal ini dikarenakan pegawai masih banyak yang belum paham didalam menyusun pendataan laporan keuangan tersebut sehingga pencapaian laporan keuangan masih terlambat didalam mengaksesnya.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut :

“.... Sejauh ini pegawai sudah cakap didalam melaksanakan kinerjanya laporan-laporan dan pekerjaan lain sudah dapat diselesaikan dengan tepat waktu akan tetapi masih meskipun masih ditemui petugas yang belum memberikan kecakapan didalam kemampuan pendataan dan penyusunan laporan hasil kinerja akan tetapi pegawai selalu berusaha didalam menyelesaikannya meskipun masih banyak kendala....”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cukup baik dimana pegawai didalam bekerja sudah terlihat cakap didalam pengetahuan dan kemampuannya sehingga pencapaian kinerja mulai dari penyusunan data-data hingga membuat laporan, akan tetapi masih ada pegawai yang belum cakap didalam melaksanakan kinerjanya hal ini dikarenakan pegawai tidak dilatar belakangi pengetahuan sesuai dengan kinerjanya. Hal ini dapat diketahui melalui item Kecakapan pegawai dalam organisasi. Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam katagori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada tabel 5.15 dan hasil wawancara, bahwa Kinerja Pegawai ini dikatakan sudah cukup baik dimana diketahui Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cakap didalam melaksanakan kinerjanya mulai dari penyusunan laporan, pendataan dan pekerjaan lainnya meskipun masih ditemui petugas belum cakap didalam kemampuan pencapaian akan hasil kinerjanya akan tetapi pegawai selalu berusaha didalam menyelesaikannya. Hal ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson

(dalam Hasibuan 2002;81) mengatakan Kecakapan adalah kehandalan pegawai didalam pencapaian kinerja sesuai dengan target yang dicapai.

5.3.6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Untuk lebih jelasnya hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

Tabel 5.16 Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kerjasama Dalam Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Kerjasama pegawai dalam organisasi.	20 (33%)	27 (45%)	13 (21%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Kecakapan dalam item penilaian Kerjasama pegawai dalam organisasi dimana responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru yang menyatakan baik 20 responden atau 28% dengan alasan, Kerjasama pegawai dalam organisasi sudah terlihat bersama-sama didalam melaksanakan kinerja pelaporan keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 27 responden atau 45% dengan alasan, Kerjasama pegawai dalam organisasi sudah

terlaksana akan tetapi pegawai masih ditemuinya tidak sependapat dengan pegawai lainnya sehingga belum memberikan kerjasama yang akurat didalam pencapaian kinerja secara bersamaan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik terlaksana sebanyak 13 responden atau 21% dengan alasan, Kerjasama pegawai dalam organisasi belum berjalan sebagaimana mestinya pada setiap pegawai hal ini masih ditemuinya pegawai yang belum ikut serta didalam pencapaian kinerja laporan keuangan secara bersama dikarenakan adanya kecenderungan beradu argumen tentang pekerjaan sehingga menimbulkan keterlambatan didalam laporan keuangan yang akan diselesaikan.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut :

“.....Sejauh ini pegawai sudah bekerjasama didalam melakukan kinerjanya dengan tujuan agar tidak terjadinya kendala-kendala didalam pencapaian kinerja pegawai dan dapat memberikan pengetahuan secara bersama, meskipun sejauh ini masih terlihat sebagaian pegawai belum terlihat bekerjasama hal ini dikarenakan sifat pegawai tersebut sukanya menyendiri sehingga kelihatan kurang bekerjasama akan tetapi pegawai terlihat disetiap bidang melakukan tanggung jawab kinerjanya sampai dengan selesai....”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cukup baik dimana pegawai didalam bekerja sudah melakukan kerjasama terkait kinerja yang akan diselesaikan dengan tujuan agar hambatan-hambatan dan kendala yang terjadi dapat diselesaikan secara bersama akan tetapi masih ditemuinya pegawai yang kurang antusias untuk bekerjasama hal ini dikarenakan sikap dan bawaan pegawai yang suka menyendiri dan pengetahuan pegawai

tersebut belum memiliki potensi kemampuan dengan pegawai lainnya sehingga terlihat yang bekerjasama adalah pegawai-pegawai yang cenderung memiliki kemampuan. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Kerjasama pegawai dalam organisasi. Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada tabel 5.15 dan hasil wawancara, bahwa Kinerja Pegawai ini dikatakan sudah cukup baik dimana diketahui Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah bekerjasama didalam melakukan kinerjanya dengan tujuan agar tidak terjadinya kendala-kendala didalam pencapaian kinerja pegawai dan dapat memberikan pengetahuan secara bersama. Hal inisejalan dengan teori Mathis dan Jackson (dalam Hasibuan 2002;81) mengatakan Kerjasama Adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5.2.7. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah pencapaian kinerja berdasarkan kewajiban kepedulian terhadap hasil kinerja yang lebih baik. Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.17. Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Tanggung jawab Dalam Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru

Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
Tanggung jawab pegawai dalam organisasi.	20 (33%)	27 (45%)	13 (21%)	60 (100%)

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Tanggung jawab dalam item penilaian Tanggung jawab pegawai dalam organisasi dimana responden Analisa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu di Kota Pekanbaru yang menyatakan baik 22 responden atau 36% dengan alasan, Tanggung jawab pegawai sesuai dengan tugasnya didalam laporan keuangan Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 25 responden atau 42% dengan alasan, Tanggung jawab pegawai dalam organisasi belum terlaksana dengan baik dimana diketahui penyelesaian laporan keuangan masih mengalami keterlambatan hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan pegawai dan kerjasama pegawai didalam pencapaian penyelesaian laporan keuangan tersebut. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik terlaksana sebanyak 13 responden atau 21% dengan alasan, Tanggung jawab pegawai dalam organisasi belum memberikan pencapaian keberhasilan laporan keuangan hal ini dikarenakan kurangnya kerjasama pegawai dalam organisasi dan pegawai belum secara luas memahami didalam pendataan penyusunan laporan keuangan.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Marzuki sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru tanggal 22 Juli 2019 sebagai berikut :

“.....Pelaksanaan kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru pegawai sudah bertanggung jawab didalam melaksanakan kinerjanya mulai dari kehadiran waktu bekerja hingga pembuatan pelaporan sebagai pertanggung jawaban pegawai akan tetapi belum semua pegawai bertanggung jawab didalam kinerjanya melainkan masih ditemuinya pegawai yang masih belum bekerja dengan maksimal sehingga kinerja pegawai masih ada yang terkendala akan tetapi saya sebagai atasan selalu memberikan masukan agar pegawai didalam melaksanakan pekerjaannya terlaksana dengan baik....”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah cukup baik dimana pegawai sudah bertanggung jawab didalam melaksanakan kinerjanya akan tetapi pegawai belum secara menyeluruh bertanggung jawab didalam pelaksanaan kinerjanya melainkan masih ada pegawai yang masih terkendala didalam pencapaian kinerjanya hal ini dikarenakan pegawai banyak mengulur waktu didalam penyelesaian kinerjanya seperti pembuatan pelaporan hasil kerja sehingga hasil kinerja pegawai tidak maksimal. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Tanggung jawab pegawai dalam organisasi. Sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam katagori cukup baik.

Berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif tersebut pada tabel 5.17 dan hasil wawancara, bahwa Kinerja Pegawai ini dikatakan sudah cukup baik dimana diketahui Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah bertanggung jawab didalam melaksanakan kinerjanya mulai dari kehadiran waktu

bekerja hingga waktu penyelesaian kinerjanya sebagai pertanggung jawaban pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (dalam Hasibuan 2002;81) mengatakan Tanggung jawab adalah pencapaian kinerja berdasarkan kewajiban kepedulian terhadap kinerja yang lebih baik.

Untuk mengetahui semua jawaban dari responden penelitian yang mana bertujuan untuk mengetahui jawaban dan tanggapan dari responden penelitian maka dibuatlah rekapitulasi jawaban responden penelitian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.18 Rekapitulasi Penilaian Jawaban Responden Mengenai Variabel Indikator Kinerja Pegawai.

No	Indikator	Item Penilaian	KatagoriPenilaian			Jumlah
			Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	2	3	4	5	6	7
1	Kedisiplinan	Tingkat kedisiplinan pegawai dalam organisasi.	19 (32%)	26 (43%)	15 (25%)	60
2	Prestas ikerja.	Prestasi kerja pegawai dalam organisasi.	20 (33%)	30 (50%)	10 (17%)	60
3	Kesetiaan seorang pegawai.	Kesetiaan seseorang pegawai dalam organisasi.	17 (28%)	33 (55%)	10 (17%)	60
4	Kreatifitas kemampuan pegawai.	Kreatifitas kemampuan pegawai dalam organisasi.	19 (32%)	25 (42%)	16 (27%)	60
5	Kecakapan.	Kecakapan pegawai dalam organisasi.	16 (27%)	28 (47%)	16 (28%)	60
6	Kerjasama.	Kerjasama pegawai dalam organisasi.	20 (33%)	27 (45%)	13 (21%)	60
7	Tanggung jawab	Tanggung jawab pegawai dalam organisasi.	22 (36%)	25 (42%)	13 (21%)	60
Jumlah			133	194	93	420
Rata-Rata			19	28	13	60
Persentase			32%	47%	21%	100%

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Secara keseluruhan dari tabel diatas variabel Budaya Organisasi terlihat bahwa untuk responden yang menjawab baik dengan rata-rata 19 responden atau

persentase 32%, selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik dengan rata-rata 28 responden atau persentase 47%, selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik dengan rata-rata 13 responden atau 21%, sehingga dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru cukup baik dimana kinerja pegawai didalam laporan keuangan Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru sudah memberikan laporan keuangan sebagai tanggung jawab pegawai dibidang pelaporan keuangan akan tetapi dilihat dari kenyataannya bahwa kinerja pegawai masih kurangnya jumlah pegawai serta kemampuan pegawai didalam pendataan dan menganalisa laporan keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru serta belum adanya kerjasama yang solid antar pegawai sehingga menimbulkan ketidaksamaan ide dan pencapaian kinerja yang akan diselesaikan dan masih terlihat tingkat pendidikan Ekonomi didalam pelaporan keuangan melainkan tingkat pendidikan Sosial sehingga hal ini memperlambat pencapaian analisa pendataan laporan keuangan Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru, sehingga dapat dikatakan Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru cukup baik, yang didapatkan dari keseluruhan jawaban responden yang menjawab dengan rata-rata 28 atau persentase 47%, dengan melihat pengukuran yang telah penulis tentukan sebelumnya yaitu dalam rentang antara 34%-65% maka Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dalam katagori cukup baik.

BAB VI

P E N U T U P

6.1 Kesimpulan

1. Budaya organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru meliputi *Morning Briefing, Book, Garing, Tracking, Idea* diketahui belum diterapkan dengan baik sehingga belum mendorong tercapainya kinerja pegawai dengan cepat dan tepat sesuai dengan pencapaian kinerja yang akan dilakukan mulai dari pendataan kegiatan pengajaran guru, kegiatan sekolah, laporan keuangan, serta laporan pertanggung jawaban kegiatan sekolah sesuai dengan target yang akan dicapai serta kesenjangan penerapan Budaya Organisasi mengakibatkan belum memberikan kerjasama yang solid antar pegawai dan ide-ide pegawai sehingga menimbulkan ketidaksamaan ide dalam pencapaian kinerja yang akan diselesaikan.
2. Kinerja pegawai Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru dikatakan cukup baik dimana diketahui bahwa pegawai sudah melakukan upaya didalam melaksanakan kinerjanya sesuai dengan tugas masing-masing pegawai akan tetapi masih ditemuinya hasil kinerja pegawai belum terlaksana dengan tepat waktu hal ini dikarenakan pegawai belum memiliki etos kerja yang tinggi dan menerapkan kerjasama didalam pencapaian kinerja secara bersama, sehingga hasil kegiatan pengajaran guru, kegiatan sekolah, laporan keuangan, serta laporan pertanggung jawaban kegiatan sekolah, belum terlaksana dengan baik, serta peningkatan kinerja pegawai terlihat belum adanya pengawasan yang ketat oleh pimpinan mulai dari kedisiplinan waktu kinerja pegawai serta

pencapaian akan hasil kinerja pegawai, serta pimpinan belum memberikan reward secara merata bagi pegawai berprestasi melainkan bagi pegawai tertentu saja sehingga tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap pencapaian kinerja pegawai lainnya.

6.2 Saran

1. Perlunya penerapan Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru lebih ditingkatkan kembali dengan tujuan meningkatkan etos kerja pegawai didalam pencapaian kinerja pegawai didalam kegiatan pengajaran guru, kegiatan sekolah, laporan keuangan, serta laporan pertanggung jawaban kegiatan sekolah dan hendaknya pimpinan menerima masukan ide-ide bawahan didalam meningkatkan pencapaian kinerja pegawai.
2. Hendaknya Madrasah Aliyah Negeri Satu Kota Pekanbaru lebih meningkatkan kemampuan pegawai didalam melakukan pencapaian kinerjanya sesuai dengan bidangnya masing-masing, dan perlunya kerjasama antara pegawai, serta perlunya pimpinan memberikan reward secara merata bagi pegawai yang berhasil didalam pencapaian kinerjanya dengan tujuan memacu semangat pegawai didalam pelaksanaan kinerjanya kedepan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku-buku

- Ali, Faried, 2011. *Teori Dan Konsep Administrasi*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Cardoso Gomes, Faustino, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Efendy. Mochtar. 2006. *Manajemen (Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. Bhratara. Jakarta.
- Gibson, James L, 2000, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, (Jilid II)*, Jakarta : Erlangga.
- Handoko T. Hani, 2008, *Manajemen Sumber daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hamim, Sufian, 2005, *Administrasi, Organisasi dan Manajemen*, Pekanbaru, UIR Press.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta, BumiAksara
- Henry, Nicholas. 1989. *Public Administration and Public Affairs*, fourth edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Keban, Yeremis T, 2004, *Indikator Kinerja Pemda: Pendekatan Manejemen Dan Kebijakan*, Yogyakarta : (Makalah).
- Kasim, Azhar. *Perkembangan Ilmu Administrasi Publik, Manajemen Pembangunan*, No. 3/I, pril 1993.
- Kasali, Rhenald. 2005. *Manajemen Public Relations*. Jakarta : Pustaka Utama Grafiti.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisas*. Edisi Terjemahan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kumorotomo, Wahyudi, 2001, *Meningkatkan Kinerja BUMN: Antisipasi Terhadap Kompetisi Dan Kebijakan Deregulasi*, Yogyakarta: JKAP No.1.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : RefikaAditama.
- Mardiasmo, 2001, 'Pengawasan, Pengendalian, dan Pemeriksaan Kinerja Pemerintah dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah', *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti, Jakarta, Edisi Agustus.
- Maltis, L. Robert & John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku dua Edisi Indonesia. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. 2000, *manajemen Kepegawaian*. Bandung, Alummii.
- Mustopadidjaja AR. 2003. *SANKRI Buku I prinsip-prinsip penyelenggaraan Negara*, Jakarta, Gunung Agung.
- Nasucha, Chaizi, 2004, *Reformasi Administrasi Public: Teori Dan Praktek*, Jakarta : Grasindo.
- Notoatmodjo . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Gadjah Mada Universitas Press.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Affabeta PTIndeks Kelompok Gramedia, Indonesia.
- Robins P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*” Edisi kesepuluh. Terjemahan Benyamin Molan.
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, P, Sondang. 2003. *Prilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak Dkk, 2006, *Reformasi Pelayanan Public: Teori, Kebijakan, Dan Impelementasi*, Jakarta : BumiAksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Winardi, 2010, *Asas-asas Manajemen*. Gramedia; Bandung.

Zulkifli, 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pekanbaru UIR Perss.

Zulkifli, 2009. *Fungsi-Fungsi Manajemen*, Fisipol Uir Pekanbaru.

B. Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 177 Tahun 2015 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan

