

Pengaruh Mekanisme Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Terhadap Guru Dan Pegawai MAN Sibolga)

Hadijah Sipahutar

STIE Al Washliyah Sibolga Tapanuli Tengah

hadijahsipahutar@gmail.com

Alfansuri Tanjung

STIE Al Washliyah Sibolga Tapanuli Tengah

alfansuritanjung85@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh mekanisme kerja secara parsial terhadap kinerja organisasi di MAN Sibolga, untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja organisasi di MAN Sibolga, untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh mekanisme kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja organisasi di MAN Sibolga, untuk mengetahui apa saja yang menjadi pendukung pengelolaan mekanisme kerja dan budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi di MAN Sibolga dan untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi MAN Sibolga dalam pengelolaan mekanisme kerja dan budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini dilakukan di MAN Sibolga yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 114 Kota Sibolga, Sumatera Utara. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : (1) Mekanisme Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada MAN Sibolga dengan pearson korelasi sebesar 0.936, termasuk dalam kategori tinggi, (2) Budaya Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada MAN Sibolga dengan pearson korelasi sebesar 0.951, termasuk dalam kategori tinggi, (3) Dari perhitungan t statistik Kinerja Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dapat diketahui bahwa nilai $\text{sig } 0.000 < \text{nilai probabilitas } 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dimana Mekanisme Kerja mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel} (16.364 > 1.686)$ yang memberikan gambaran Mekanisme Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi, (4) Dari perhitungan t statistik Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dapat diketahui bahwa nilai $\text{sig } 0.000 < \text{nilai probabilitas } 0.05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Budaya Organisasi mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel} (18.928 > 1.686)$ yang memberikan gambaran Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi, (5) Nilai F_{hitung} Mekanisme Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi sebesar 389.604 dengan nilai probabilitas ($\text{sig } 0.000 < 0.05$). Nilai $F_{hitung} (389.604) > F_{tabel} (3.23)$. Maka H_3 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Mekanisme Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi, (6) Dari perhitungan R^2 dapat disimpulkan bahwa Mekanisme Kerja dan Budaya Organisasi

berpengaruh sebesar 95.5% terhadap Kinerja Organisasi, sedangkan 04.5% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci *Mekanisme Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi*

I. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi selalu ditempatkan sebagai prioritas lembaga dalam upaya mencapai apa yang menjadi visi, misi dan tujuan organisasi. Semakin baik kinerja yang ditampilkan, maka semakin mungkin organisasi mencapai harapannya, sehingga akan melahirkan banyak upaya untuk mencapainya secara maksimal. Ada banyak cara yang dapat dilakukan organisasi untuk memastikan kinerja organisasi terbentuk sesuai dengan keinginan, cara dimaksud dapat lahir dari dalam organisasi sendiri, maupun cara yang datang dari luar organisasi.

Mekanisme atau sistem kerja dipandang memiliki peranan penting di setiap instansi, baik pemerintahan maupun badan swasta, mekanisme itu sendiri dapat berupa tahapan dalam tata kerja yang harus dilalui para pekerja mulai dari mana asalnya hingga mau kenama tujuan yang akan dicapai, kapan pekerjaan dimulai hingga kapan harus selesai, sampai alat apa yang harus digunakan agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik, inilah yang kemudian melahirkan sistem kerja berupa susunan tata kerja berbentuk pola tertentu dalam menyelesaikan kegiatan organisasi.

Mekanisme kerja dapat berbentuk penjabaran tujuan, sasaran, program kerja, fungsi-fungsi dan kebijaksanaan ke dalam kegiatan-kegiatan pelaksanaan yang nyata dalam organisasi, sehingga penyusunan mekanisme kerja harus memiliki stabilitas dan fleksibilitas yang baik. Stabilitas dapat diartikan bahwa mekanisme kerja mengandung unsur tetap yang menjamin kelancaran dan kemantapan kerja, sedangkan fleksibilitas mengandung makna tidak kaku, seluruhnya harus luwes sehingga melahirkan kemungkinan adanya pergantian tugas maupun tanggungjawab.

Pada kenyataan yang ada, tidak semua organisasi/ perusahaan mampu mencapai tujuan yang ditentukan dalam tahap perencanaan, hal ini terjadi banyak dikarenakan kurang baiknya pelaksanaan mekanisme kerja pada perusahaan/ organisasi. Hal inilah yang kemudian memaksa organisasi yang ingin mencapai tujuan dan hasil memuaskan memiliki kemampuan menjalankan mekanisme kerja yang dibuat dengan tepat dan akurat, dapat dilakukan standarisasi dan pengendalian kerja, karena apabila praktiknya setiap organisasi/ perusahaan mengharapkan pegawai maupun perusahaan memiliki mekanisme kerja yang baik agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Salahsatu langsung yang paling ideal dalam upaya memastikan mekanisme kerja berjalan dengan baik adalah dengan memantapkan Budaya Organisasi sebagai alat ukur atau operasional mekanisme kerja yang diberlakukan dalam organisasi/ perusahaan. Dengan adanya pengembangan budaya organisasi yang terarah seluruh pegawai akan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan bekerja dengan efektivitas. Kemungkinan untuk pegawai yang datang tidak tepat waktu akan berkurang, sehingga mereka bekerja jam kerja yang telah ditentukan.

Budaya Organisasi tidak datang dengan sendirinya, akan tetapi disusun dengan memperhatikan tujuan, fasilitas, peralatan, material, biaya, dan waktu yang tersedia serta sifat dari tugas atau pekerjaan. Dalam penyusunan prosedur kerja dan sistem kerja yang baik, perlu diperhatikan asas-asas penyusunannya, diantaranya harus dinyatakan

secara tertulis dan disusun secara sistematis, serta dituangkan dalam bentuk manual atau pedoman kerja pelaksanaannya dan harus dikomunikasikan secara sistematis kepada semua petugas atau pihak yang bersangkutan atau yang berkepentingan. Oleh karena itu, prosedur kerja dan sistem kerja harus mendapat perhatian yang besar atau sepenuhnya dari pimpinan, baik mengenai personalia, maupun perlengkapan untuk mensukseskan pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan.

Budaya organisasi yang baik dapat membantu para pelaksana maupun semua pihak yang berkepentingan untuk dijadikan sebagai pedoman kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang relevan dengan tujuan sangat bermanfaat untuk mengetahui jenis pekerjaan, tahapan, dan bagian pekerjaan yang bagaimanakah yang diperlukan untuk penyelesaian suatu bidang tugas. Penyusunan dan pelaksanaan konsep budaya organisasi harus dilakukan secara efisien yang artinya, usaha tersebut mampu memberikan hasil yang maksimal baik dalam hal kualitas maupun kuantitasnya.

Sebagai lembaga pendidikan yang mengelola pendidikan menengah atas, MAN Sibolga tentu berada pada posisi yang sama dengan lembaga lainnya, seluruh upaya akan dilakukan dengan maksimal agar kinerja organisasi dapat terus menunjukkan trend positif dan menanjak dengan baik, hanya dengan demikian peluang untuk mampu mencapai visi, misi dan tujuan dapat tercapai dengan baik.

Dalam hal Mekanisme kerja dan budaya organisasi, MAN Sibolga pada dasarnya sudah memilikinya, mekanisme dan budaya organisasi yang diterapkan bersama sama dengan seluruh kepentingan yang ada di lembaga, tentu dengan mempedomani beberapa hal yang berkaitan, mulai dari Undang Undang, Keputusan Menteri Agama, Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam, hingga Petunjuk Teknis (Juknis) maupun Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) yang dikeluarkan Kementerian Agama dari berbagai tingkatan, khususnya Kementerian Agama.

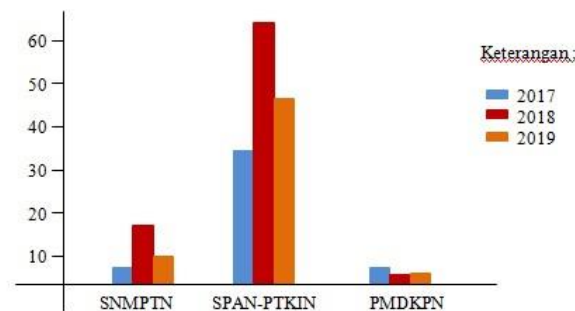
Mengenai mekanisme kerja, seluruh satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama merujuk kepada Peraturan Menteri Agama (PMA) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, dimana dalam PMA ini dimuat proses dan mekanisme kerja seluruh satuan kerja dari pusat hingga madrasah sebagai satuan kerja terkecil. Sedangkan mengenai budaya kerja, Kementerian Agama mengenal konsep 5 (Lima) Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama yang meliputi :

1. Integritas : Keselarasan Antara Hati, Pikiran, Perkataan Dan Perbuatan Yang Baik Dan Benar
2. Profesionalitas : Bekerja Secara Disiplin, Kompeten Dan Tepat Waktu Dengan Hasil Terbaik
3. Inovasi : Menyempurnakan Yang Sudah Ada Dan Mengkreasi Hal Baru Yang Lebih Baik
4. Tanggung Jawab : Bekerja Secara Tuntas Dan Konsekuensi
5. Keteladanan : Menjadi Contoh Yang Baik Bagi Orang Lain

Salahsatu indikator bagaimana mekanisme kerja dan budaya organisasi dipandang berhasil bagi lembaga pendidikan menengah atas adalah keberhasilan para alumni masuk ke perguruan tinggi negeri dari berbagai jalur undangan yakni Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN), Seleksi Prestasi Akademik Nasional Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (SPAN-PTKIN) dan Penelusuran Minat dan Kemampuan Politeknik Negeri (PMDKPN).

Dalam hal ini, MAN Sibolga pada tiga tahun terakhir mengalami pasang surut, ada yang naik akan tetapi ada juga yang mengalami penurunan yang cukup tinggi. Yang menjadi alasan terbesar pasang surutnya hasil tersebut karena setiap tahun minat untuk

menuju perguruan tinggi negeri berkurang akibat meningkatnya keinginan untuk masuk perguruan tinggi kesehatan seperti Akademi Keperawatan (AKPER), Akademi Kebidanan (AKBID) dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) yang kuantitas dan kualitasnya terus meningkat dan merambah ke daerah tingkat kabupaten/kota.



Gambar 1. Grafik Siswa Masuk PTN Jalur Undangan Tiga Tahun Terakhir

Disamping kondisi naik turun dimaksud, alumni MAN Sibolga yang berhasil melalui jalur ujian pada tiga tahun terakhir juga cukup menggembirakan, baik melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) maupun Ujian Masuk Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (UM-PTKIN) di berbagai perguruan tinggi yang ada di Indonesia, sedangkan jumlah alumni yang memilih masuk perguruan tinggi kesehatan setiap tahun terus meningkat, dimana ada 11 orang pada tahun 2017 meningkat menjadi 16 pada tahun 2018 dan menjadi 23 pada tahun 2019.

Tabel 1. Tujuan Alumni Tiga Tahun Terakhir

No	Jalur	Tahun			Keterangan
		2017	2018	2019	
1	Undangan				
	a. SNMPTN	7	18	10	
	b. SPAN-PTKIN	34	62	45	
	c. PMDKPN	5	3	4	
2	Ujian				
	a. SBMPTN	3	5	11	
	b. UM-PTKIN	10	13	22	
3	PTS				
	a. PTS Kesehatan	11	16	23	
	b. Lainnya	25	30	32	
Jumlah Melanjut		95	147	148	
Tidak Melanjut		28	7	13	
Jumlah Lulusan		123	154	161	
Persentase (%)		77,24%	95,45%	91,92%	

Sumber : Bagian Tata Usaha MAN Sibolga, Data diolah, 2021

Akan tetapi, sebuah organisasi sekuat dan seoptimal manapun tetap akan menghadapi kemungkinan kendala yang pada waktu waktu tertentu dapat menghambat kinerja organisasi, baik yang bersifat sebagian maupun yang berdampak menyeluruh. Dalam hal ini MAN Sibolga juga memiliki beberapa kendala yang dapat menjadi titik lemah organisasi dalam mengoptimalkan kinerja. Kelemahan kelemahan ini dalam kegiatan operasional secara teknis maupun non teknis memberikan kendala, misalnya pola organisasi yang vertikal, dimana untuk tingkat madrasah aliyah atasannya langsungnya adalah Kantor Wilayah Kementerian Agama yang berada di Ibukota Propinsi.

Kendala jarak menjadi titik lemah awal, kemudian banyaknya peluang lahirnya regulasi dari berbagai tingkatan yang tidak menutup kemungkinan mengakibatkan munculnya kontradiktif dengan harapan yang dicanangkan madrasah, atau bahkan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Dalam hal ini, MAN Sibolga lebih memilih pendekatan minimalis, artinya tidak bersikeras menghindarkan diri dari kendala, akan tetapi sebisa mungkin mengorganisir kendala sehingga tidak lebih jauh memberi pengaruh negatif bagi kinerja organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas dijelaskan bahwa mekanisme kerja maupun budaya organisasi memiliki arti penting bagi organisasi, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara utuh dan menyeluruh. Sehingga dalam hal ini, penulis merumuskan masalah dalam penelitian yakni : Apakah mekanisme kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi di MAN Sibolga dan Apakah Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi di MAN Sibolga ?

II. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Mekanisme

Dalam melaksanakan kegiatan, sebuah organisasi memerlukan langkah-langkah yang sistematis untuk mempermudah pencapaian suatu tujuan dan meminimalkan tingkat kegagalan, hal ini sering disebut dengan mekanisme yang merupakan suatu proses cara kerja atau tata cara pelaksanaan suatu program atau rangkaian aktivitas yang dilaksanakan oleh sebuah organisasi untuk mendapatkan hasil dari apa yang telah direncanakan oleh badan organisasi tersebut.

Menurut Poerwadarmita (2003: 757) mekanisme adalah seluk beluk atau cara kerja suatu alat (perkakas) dan sebagainya. Secara umum mekanisme adalah mengetahui bagaimana cara menggunakan suatu alat sehingga kita tahu sampai dimana kemampuan suatu alat tersebut bekerja. Moenir (2001: 53) menjelaskan, mekanisme merupakan suatu rangkaian kerja sebuah alat untuk menyelesaikan sebuah masalah yang berhubungan dengan proses kerja untuk mengurangi kegagalan sehingga menghasilkan hasil yang maksimal.

Dari definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa mekanisme adalah cara kerja suatu alat dalam sebuah badan atau organisasi yang saling berhubungan untuk menghasilkan yang maksimal sehingga tercapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

B. Pengertian Kerja

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Franz Von Magnis (dalam Anogara, 2009: 11), pekerjaan adalah “kegiatan yang direncanakan”. Sedangkan Hegel (dalam Anogara, 2009: 12) menambahkan bahwa “inti pekerjaan adalah kesadaran manusia”.

Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa pekerjaan memungkinkan orang untuk dapat menyatakan diri secara objektif kedunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami kebenaran dirinya. Moh. Thayeb Manribu (1998: 27) lebih jauh menjelaskan kerja diartikan sebagai suatu kelompok aktivitas, tugas atau kewajiban yang sama dan dibayar, yang memerlukan atribut-atribut yang sama dalam suatu organisasi tertentu. Menurut Poerwadarminta (2002: 492) kerja adalah melakukan sesuatu, sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha (1991: 1), kerja adalah proses

penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, perubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada.

Menurut B. Renita (2006: 125) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

Sedangkan menurut Dewa Ketut (1993: 17) kerja adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.

Ada beberapa jenis pekerja yaitu :

- 1) Workaholic yaitu orang yang kecanduan kerja, sangat terikat pada pekerjaan dan tidak bisa berhenti bekerja.
- 2) Workshy yaitu orang yang malas bekerja, tidak mau melakukan pekerjaan, dan pekerjaan sesuatu yang menjijikan.
- 3) Work Tolerant yaitu orang yang bekerja sesedikit mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimum dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak disenangi tetapi harus dilakukan. (B. Renita, 2006: 127)

Selanjutnya, May Smith (dalam Anogara, 2009: 12) menyatakan bahwa “tujuan kerja adalah untuk hidup”. Dengan demikian, mereka yang menukarkan kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan hidup, berarti bekerja.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Husein Umar (2010: 207) mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Suharsono (2012: 190), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun seberapa besar tidak disadarinya. Sedangkan Darmawan (2013: 143) mengatakan bahwa, Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Menurut Peter F. Drucker dalam Tika (2006:4) mengatakan bahwa, budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota anggota baru dengan berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah masalah terkait.

Berdasarkan beberapa pandangan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang dianut oleh anggota di dalam organisasi dan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan di dalam organisasi, yang mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat dan menjadi pembeda dari organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbin dalam Tika (2006 : 10) adalah :

- 1) **Inisiatif Individual**
Yaitu Tingkat tanggung jawab, kebebasan atau indepedensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.
- 2) **Toleransi terhadap tindakan beresiko**
Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.
- 3) **Pengarahan**
Pengarahan dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.
- 4) **Integrasi**
Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 5) **Dukungan manajemen**
Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
- 6) **Kontrol**
Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- 7) **Identitas**
Dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.
- 8) **Sistem imbalan**
Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- 9) **Toleransi terhadap konflik**
Sejauh mana para pegawai atau karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan.
Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- 10) **Pola komunikasi**
Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

3. Indikator Budaya Organisasi

Pandangan Robbins, S. dan Coulter, M. (2012) karakteristik utama yang merupakan dimensi budaya organisasi, diantaranya:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Dilihat dari sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan kreatif dan berani mengambil resiko.

- 2) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil yang di dapat ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 3) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan berbagai efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
- 4) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi terfokus pada tim ketimbang pada individu-individu yang ada di dalam organisasi tersebut.

D. Kinerja Organisasi

1. Kinerja dan Organisasi

Istilah kinerja secara mentah dapat diartikan sebagai suatu penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam arti ini kinerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan kelompok maupun individu. Beberapa pendapat mengenai kinerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut Keban (2004) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan sebagai “penampilan”, “unjuk rasa” atau “prestasi”. Hal ini juga sependapat dengan yang dikatakan Mangkunegara (2008: 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yakni prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai.

Menurut Keban (2004: 183) pencapaian hasil (kinerja) dapat dinilai menurut pelaku yaitu :

- 1) Kinerja individu yang menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi.
- 2) Kinerja kelompok, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi.
- 3) Kinerja organisasi, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh satu kelompok telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai visi dan misi institusi.
- 4) Kinerja program, yaitu berkenaan dengan sampai seberapa jauh kegiatan-kegiatan dalam program yang telah dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan dari program tersebut.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Mahsun, 2006: 25). Kinerja adalah seperangkat keluaran (outcome) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu (Tangkilisan, 2003: 109).

Menurut The Scibner Bantam English Dictionary terbitan Amerika Serikat dan Canada tahun 1979 (dalam Widodo, 2005: 77-78) kinerja diartikan sebagai berikut :

- 1) To do or carry out; execute.
- 2) To discharge or fulfill; as a vow.
- 3) To portray, as a character in a play.
- 4) To render by the voice or a musical instrument.
- 5) To execute or complete an undertaking.
- 6) To act a part in a play.
- 7) To perform music.
- 8) To do what is expected of a person in machine.

Dalam Encyclopedia of Public Administration and Public Policy tahun 2003, Kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika

dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu (previous performance) dibandingkan dengan organisasi lain (brenchmarking) dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.” (dalam Keban, 2004: 193).

2. Kinerja Organisasi

Menurut Swanson (dalam Keban, 2004: 193) Kinerja organisasi adalah mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastuktur dalam mencapai misinya; apakah kebijakan, budaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, dan sumber dayanya.

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan, maka untuk lebih memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi. Konsep kinerja organisasi juga menggambarkan bahwa setiap organisasi publik memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada untuk melihat apakah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum.

3. Indikator Kinerja Organisasi

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran/ tujuan (Bastian, 2001: 33 dalam buku manajemen publik) yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan elemen-elemen indikator berikut ini :

- 1) Indikator masukan (inputs) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar organisasi mampu menghasilkan produknya, baik barang atau jasa yang meliputi sumber daya manusia, informasi, kebijakan dan sebagainya.
- 2) Indikator keluaran (outputs) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik ataupun nonfisik.
- 3) Indikator hasil (outcomes) adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- 4) Indikator dampak (impacts) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian lebih diarahkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, memverifikasi teori, melakukan prediksi, dan generalisasi. Penelitian kuantitatif digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh antara variabel dalam penelitian ini yaitu mekanisme kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, yang merupakan sebuah studi melibatkan guru dan pegawai di MAN Sibolga, Sumatera Utara. Adapun obyek penelitian dalam penelitian ini adalah guru dan pegawai MAN Sibolga. Adapun cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sample atau sampel bertujuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru dan Pegawai MAN Sibolga yang berjumlah 40 Orang..

IV. **HASIL PENELITIAN**

Dari hasil analisa data yang dilakukan terhadap hasil jawaban 40 responden yang merupakan Guru dan Pegawai MAN Sibolga dapat diambil beberapa hal penting sebagai berikut :

1. **Variabel Mekanisme Kerja**

Distribusi jawaban responden terhadap Mekanisme Kerja yang berlaku di lingkungan MAN Sibolga sangat baik, dimana jawaban responden tertinggi terdapat pada alternatif jawaban Setuju 172 (43,00%) dan 153 (38,52%) untuk alternatif Sangat Setuju. Hanya ada 73 (18,25%) yang memilih alternatif Kurang Setuju dan 2 (0,50%) untuk alternatif Tidak Setuju, sedangkan untuk alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada sama sekali, tidak ada guru dan pegawai yang menentang mekanisme kerja yang berlaku.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, Guru dan Pegawai MAN Sibolga mengakui jika mekanisme kerja yang berlaku di lembaga sudah cukup baik dan berjalan dengan baik pula.

2. **Variabel Budaya Organisasi**

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi yang berlangsung di MAN Sibolga sangat baik, dimana jawaban responden tertinggi terdapat pada alternatif jawaban Sangat Setuju yang mencapai 200 (50,00%) disusul oleh alternatif jawaban Setuju dengan angka 148 (37,00%). Alternatif jawaban Kurang Setuju hanya ada di angka 43 (10,75%) dan alternatif Tidak Setuju hanya mencapai 9 (02,25%) saja, sedangkan untuk alternatif jawaban Sangat Tidak setuju tidak ada (0,00%).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang berlaku dan berkembang di lingkungan MAN Sibolga sudah berjalan baik dan dapat diterima serta dijalankan dengan baik pula.

3. **Variabel Kinerja Organisasi**

Distribusi jawaban responden terhadap Kinerja Organisasi di lingkungan MAN Sibolga dapat dikatakan sudah sangat baik, dimana jawaban responden tertinggi terdapat pada alternatif jawaban Sangat Setuju yang mencapai angka 279 atau mencapai 69,75%, disusul alternatif jawaban Setuju yang mencatat angka 96 atau 24,00% dari seluruh distribusi jawaban.

Untuk alternatif jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju hanya menembus angka 9 (02,25%) untuk Kurang Setuju dan 16 (04,00%) untuk alternatif jawaban Tidak Setuju. Artinya, kinerja organisasi di lingkungan MAN Sibolga sudah berjalan dengan baik.

V. **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden yang merupakan Guru dan Pegawai MAN Sibolga dapat disimpulkan bahwa :

1. Mekanisme Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada MAN Sibolga dengan pearson korelasi sebesar 0.936, termasuk dalam kategori tinggi.

2. Budaya Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada MAN Sibolga dengan pearson korelasi sebesar 0.951, termasuk dalam kategori tinggi.
3. Dari perhitungan t statistik Kinerja Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dapat diketahui bahwa nilai $\text{sig } 0.000 < \text{nilai probabilitas } 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dimana Mekanisme Kerja mempunyai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (16.364 > 1.686)$ yang memberikan gambaran Mekanisme Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.
4. Dari perhitungan t statistik Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dapat diketahui bahwa nilai $\text{sig } 0.000 < \text{nilai probabilitas } 0.05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Budaya Organisasi mempunyai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (18.928 > 1.686)$ yang memberikan gambaran Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.
5. Nilai F_{hitung} Mekanisme Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi sebesar 389.604 dengan nilai probabilitas (sig) $0.000 < 0.05$. Nilai $F_{\text{hitung}} (389.604) > F_{\text{tabel}} (3.23)$. Maka H_3 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Mekanisme Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.
6. Dari perhitungan R^2 dapat disimpulkan bahwa Mekanisme Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 95.5% terhadap Kinerja Organisasi, sedangkan 04.5% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- B. Renita. 2006. Bimbingan dan Konseling SMA I untuk Kelas X. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Dewa Ketut. 1993. Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Gunawan, W dan Ahmad Yani. 2000, Seri Hukum Bisnis : Perseroan Terbatas. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Keban, T. Yeremias. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta : Gava Media
- Mahsun, Mohamad, 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu , 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia,. Cetakan kelima, Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Manribu, Moh. Thayep. 1998. Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir. Jakarta : Depdikbud.
- Moenir, 2001, Manajemen Pelayanan Umum, Jakarta : Bumi Aksara
- Ndraha, Taliziduhu. 1991. Dimensi-Dimensi Pemerintahan Desa. Jakarta : Bumi Aksara
- Poerwadarminta. W.J.S. 2003. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai. Pustaka
- Suharto, Pugh. 2009. Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: PT indeks
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara