

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ABDUL JABBAR

NIM : D03304024

**Jurusan/Program Studi : KEPENDIDIKAN ISLAM / MANAJEMEN
PENDIDIKAN**

Fakultas : TARBIYAH

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Surabaya, 12 Januari 2009

Yang Membuat Pernyataan

ABDUL JABBAR
NIM. D03304024

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Abdul Jabbar ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 17 Februari 2009

Mengesahkan
Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya



Dekan,

Dr. Nur Hamim, M. Ag
NIP. 150 246 739

Ketua,

Prof. Dr. Abdul Haris, M. Ag.
NIP. 150 256 479

Sekretaris,

Machfud Bachtiar, M. Pd. I.
NIP. 150 409 031,

Penguji I,

Drs. H. Masyhudi Ahmad, M. Pd. I.
NIP. 150 228 385

Penguji II,

Dra. Lilik Chandra, M. Ag.
NIP. 150 209 410

ABSTRAK

Skripsi oleh Abdul Jabbar, 2009, Judul: *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi di Sekolah Menengah Pertama Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo*. Pembimbing: Prof. Dr. Abdul Haris, M. Ag.

Budaya organisasi merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelembagaan yang terlibat didalamnya. Budaya organisasi yang berfungsi secara baik mampu untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Perubahan di lingkungan eksternal organisasi, antara lain perubahan situasi politik, ekonomi, sosial serta lingkungan dalam persaingan yang sangat ketat. Perubahan situasi internal organisasi meliputi visi, misi, strategi, struktur organisasi, dan teknologi. Organisasi harus mengetahui bagian-bagian organisasi yang harus diubah agar tetap dapat bertahan dalam lingkungan yang terus berubah. Maka dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan tingkat kinerja organisasi juga tambah meningkat.

Penelitian dalam Skripsi ini dilakukan untuk mengkaji “Peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja organisasi di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo” dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo, bagaimana peningkatan kinerja organisasi di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo dan bagaimana peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja organisasi di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dan teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan metode angket, observasi, interview dan dokumentasi. Kemudian data dianalisa menggunakan rumus statistik, yaitu: rumus prosesntase dan rumus product moment.

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam pelaksanaannya di SMP Ulul Albab tergolong baik, karena hasil dari perhitungan prosentase menunjukkan antara 76 % - 100 % dengan kriteria tergolong baik. Dan tingkat kinerja organisasi di SMP Ulul Albab tambah baik karena budaya organisasi, Hal ini berdasarkan dari hasil perhitungan prosentase dengan nilai yang diperoleh adalah antara 76 %-100% dengan kriteria tergolong baik.

Sedangkan dalam peran budaya organisasi di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam kategori yang cukup. Hal ini, berdasarkan dari hasil penghitungan *product moment*, hasil yang di peroleh adalah 0,496 terletak di antara 0,400 sampai dengan 0,600 yang menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang cukup

terpenting adalah membudayakan organisasi di lingkungan sekolah tersebut. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Untuk menciptakan budaya organisasi di sekolah dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang dijelaskan di atas pada hakekatnya bertujuan untuk menumbuhkan rasa memiliki orang-orang yang bertanggung jawab atas keberlangsungan organisasi sekolah tersebut dalam memajukan dan meningkatkan kinerja organisasi sekolah sehingga sekolah dapat mempunyai *output* yang berkualitas pula.

Kinerja organisasi yang baik merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan agar organisasi berkualitas. Sumber daya manusia yang ada di dalamnya merupakan pelaku utama sebagai pilar-pilar penyelenggara proses kegiatan sekolah. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan budaya organisasi di sekolah. Seyogyanya harus mempunyai daya akuntabilitas yang baik, karena mereka merupakan komponen makro sistem organisasi yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam menanamkan budaya organisasi di sekolah.

Budaya Organisasi sendiri merupakan penerapan nilai-nilai dalam suatu masyarakat yang terkait, bekerja di bawah naungan suatu organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi yang dimaksud yang akan diterapkan di sekolah agar menjadi pemicu untuk meningkatnya kinerja organisasi di mana budaya organisasi akan diterapkan.

Dengan memahami konsep tentang budaya organisasi sebagaimana telah diutarakan di atas, selanjutnya di bawah ini akan diuraikan tentang pengembangan budaya organisasi dalam konteks persekolahan. Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Kalaupun terdapat perbedaan mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik dari para pendukungnya.²

Nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya.

Seperti yang kita ketahui bersama, di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya.³

² Robbin, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Prenhallindo, 2000), Hal. 102

³ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), hal.

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam pembahasan ini adalah:

1. Untuk mengetahui tentang budaya organisasi di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo
2. Untuk mengetahui kinerja organisasi di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo.
3. Serta untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja organisasi di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo.

D. Kegunaan Penelitian.

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan berguna untuk:

1. Dapat menjelaskan budaya organisasi dalam peningkatan kinerja organisasi di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo.
2. Dapat dijadikan bahan masukan bagi lembaga pendidikan dan kepala sekolah dalam pengembangan tentang dunia marketing pendidikan pada umumnya.
3. Dan juga berguna untuk para pneliti berikutnya sebagai acuan,yang mana adanya kerelevansian masalah yang sedang diteliti

administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut manajemen.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif sangat sesuai untuk diterapkan apabila penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebab akibat atau hubungan. Yang dimaksud disini adalah peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja organisasi di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo.

Dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dua variabel yang nantinya akan dicari korelasi diantara keduanya. Adapun variabel tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Indevenden Variabel* atau variable bebas (X) dalam hal ini adalah budaya organisasi di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo.
- b. *Devenden Variabel* atau variabel terikat (Y) dalam hal ini adalah kinerja organisasi di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo.

2. Populasi dan Sampel.

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang akan diteliti.⁷ Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi dibatasi hanya semua guru dan karyawan di SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo.

b. Sampel.

Sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil dari populasi.⁸ Penyelidikan secara sampel ini dilakukan karena mengingat keterbatasan waktu, biaya dan tenaga serta factor lainnya.⁹ Menurut Suharsimi Arikunto sebagai patokan jika jumlah subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya. Jika lebih besar maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%.¹⁰ Karena jumlah guru dan karyawan hanya 30 kurang dari 100 yang menjadi sampel maka di ambil keseluruhan. Maka agar dapat diperoleh sampel yang representatif, maka teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik Sampling.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Jenis data yang diambil dalam penelitian ini meliputi dua macam data yaitu:

⁷ Suharssimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002), hal 115.

⁸ Saifuddin Azwar, *metode penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 1998), hal 79

⁹ Ine I. Amirman Yousda dan Arifin Zainal, *Penelitian dan Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hal 135.

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hal 120

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang dikumpulkan dan digunakan untuk mendukung data primer. Adapun data sekunder peneliti mengambil kepustakaan meliputi profile sekolah, papan dokumentasi sekolah, serta catatan-catatan tentang apa saja yang berhubungan dengan masalah ini khususnya yang dimiliki oleh SMP Ulul Albab Sepanjang.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini secara valid, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Angket

Angket adalah daftar isian yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk menyelidiki suatu gejala yang timbul, sebagaimana pengertian dari pada angket itu sendiri sebagai berikut :

“Angket adalah suatu alat pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis atau daftar pertanyaan tertulis, yang harus dijawab dengan tertulis juga. Menurut Suharsimi Arikunto: Sebagian besar penelitian umumnya menggunakan angket atau questioner sebagai metode yang dipilih untuk mengumpulkan data. Questioner atau angket

memang mempunyai banyak kebaikan sebagai instrumen pengumpulan data.¹⁹

d. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan melalui dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan judul penelitian.¹⁴

LANDASAN TEORI

Wheelen dan Hunger mengatakan budaya organisasi adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan ke generasi berikutnya. Griffin dan Ebert menyebutkan budaya organisasi adalah pengalaman, sejarah, keyakinan, dan norma-norma bersama yang menjadi ciri organisasi.²¹

Menurut Robbins budaya organisasi merupakan system nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan yang lain. Budaya organisasi merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi, pemahaman, dan harapan yang diyakini oleh anggota organisasi atau kelompok serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah yang mereka hadapi menurut Hodge dan Anthony.²²

2. Ciri-Ciri Budaya organisasi.

Karena pentingnya peranan budaya organisasi dalam meningkatkan efektifitas organisasi, maka ciri organisasi harus dikenali sebagai berikut:

1. Otonomi individu yang memungkinkan para anggota organisasi untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan menentukan cara yang dianggap paling tepat untuk menukikan kewajiban dan peluang untuk berprakarsa.

²¹ Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, (Surabaya : CV. Citra Media, 1997), hal 120.

²² Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005), hal.

5. Dijumpai banyak ritual, mulai yang sangat sederhana sampai dengan ritual yang mewah, Pemimpin selalu hadir acara ritual-ritual ini.²⁶

3. Peranan Budaya Organisasi

Dalam hidupnya, manusia dipengaruhi oleh budaya dimana dia berada, seperti nilai-nilai, keyakinan dan perilaku social/masyarakat yang kemudian menghasilkan budaya social atau budaya masyarakat. Hal yang sama juga akan terjadi bagi para anggota organisasi. Hal yang sama juga akan terjadi bagi para anggota organisasi dengan segala nilai, keyakinan, dan perilakunya dalam organisasi yang kemudian menciptakan budaya organisasi. Wheelen dan Hunger (1986) secara spesifik mengemukakan sejumlah peranan penting yang dimainkan oleh budaya organisasi

1. Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja
2. Dapat dipakai untuk mengembangkan keikatan pribadi dengan organisasi
3. Membantu stabilisasi organisasi sebagai suatu system social
4. Menyajikan pedoman prilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk.

Singkatnya, budaya organisasi sangat penting peranannya di dalam mendukung terciptanya suatu organisasi/perusahaan yang afektif²⁷

²⁶ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatankinerja Perusahaan*, (Jakarta : PT Bumi Aksara. 2006). Hal 110.

²⁷ Umar Nimra, *Perilaku Organisasi*, 1995, hal, 121.

4. Fungsi Budaya Organisasi

Banyak pakar yang menyebutkan fungsi dari budaya organisasi yang dikutip oleh Aan komariah dan Triatna, salah satunya adalah Robins mencatat lima fungsi budaya organisasi yaitu:

1. Membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Meningkatkan *sense of identity* anggota
3. Meningkatkan komitmen bersama.
4. Menciptakan stabilitas sistem social.
5. Mekanisme pengendalian yang terpadu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Siagaan mencatat lima fungsi penting budaya organisasi, yaitu..

1. Sebagai penentu batas-batas perilaku dalam arti menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, apa yang dipandang baik atau tidak baik, dan menentukan yang benar dan yang salah.
2. Menumbuhkan jati diri suatu organisasi dan para anggotanya.
3. Menumbuhkan komitmen kepada kepentingan bersama di atas kepentingan individual atau kelompok sendiri.
4. Sebagai tali pengikat bagi seluruh anggota organisasi.
5. Sebagai alat pengendali perilaku para anggota organisasi yang bersangkutan.

- yang lain. Contoh perusahaan 3M di Amerika di kenal sebagai perusahaan inovatif yang memburu pengembangan produk baru melalui program riset serta memberi penghargaan bagi karyawan yang inovatif.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai pegawai suatu organisasi. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan organisasi.
 3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambarkan di mana lingkungan kerja di rasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan yang diatur. Contoh perusahaan 3M di Amerika dalam menjamin stabilitas sosial, mempromosikan sebuah kebijakan perekrutan yang menjamin lulusan universitas yang cakap akan direkrut pada saat yang tepat dan kebijakan pemberhentian yang menyediakan waktu 6 bulan bagi karyawan yang di berhentikan untuk mencari pekerjaan lain diluar 3M sebelum diberhentikan.
 4. semua orang diarahkan ke arah yang sama. Contoh, karyawan Disneyland di Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, ebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap perilaku karyawan. diperkenalkannya tim-tim dan di beri kuasanya karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu badaya yang kuat memastikan bahwa Amerika Serikat secara universal menarik, bersih, dan

segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai organisasi tersebut.

9. Sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan politik organisasi. Material merupakan indikator dari status dan kekuasaan, sedangkan perilaku merupakan tindakan-tindakan realitas yang pada dasarnya dapat dirasakan oleh semua insan yang ada dalam organisasi.
10. Sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak dapat mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Perubahan-perubahan²⁹

5. Membangun Dan Membina Budaya Organisasi.

Pada dasarnya, untuk membangun budaya organisasi yang kuat memerlukan waktu yang cukup lama dan bertahap. Dan, boleh jadi di dalam perjalanannya sebuah organisasi mengalami pasang surut. Adapun membangun suatu budaya organisasi harus melalui tahapan-tahapan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

²⁹ Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006), hal 14-16.

1. Datang dengan ide atau gagasan tentang sebuah usaha baru.
2. Pendiri membawa orang-orang kunci yang merupakan para pemikir, dan menciptakan kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri.
3. Kelompok inti memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan organisasi, mengumpulkan Pendiri dana, menentukan jenis dan tempat usaha, dan lain-lain yang relevan.
4. Orang-orang lain yang dibawa ke dalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti, memulai sebuah sejarah bersama.

Dan begitu juga, bahwa selain membangun budaya organisasi maka harus disertai dengan pembinaannya yang dapat dilakukan dengan serangkaian langkah sosialisasi sebagai berikut:

1. Seleksi pegawai, yang obyektif.
2. Penempatan orang dalam pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya.
3. Perolehan dan peningkatan kemahiran melalui pengalaman.
4. Pengukuran prestasi dan pemberian imbalan yang sesuai.
5. Penghayatan akan nilai-nilai kerja atau lainnya yang penting.
6. Kriteria-kriteria dan faktor organisasi yang menumbuhkan semangat dan kebanggaan.

- 7. Pengakuan dan Promosi bagi karyawan yang berprestasi.³⁰**

6. Cara Anggota Mempelajari Budaya Organisasi

Seperti yang telah di jelaskan bahwa budaya organisasi harus di pelajari, dan tidak terjadi dengan sendirinya. Karenanya, harus ada usaha khusus untuk itu agar para anggota organisasi mentransformasikan elemen-elemen budaya organisasi itu kepada anggota. Adapun proses transformasi ini dapat di lakukan melalui beberapa cara, yaitu:

1. **Cerita-cerita.** Cerita-cerita mengenai bagaimana kerasnya perjuangan pendiri organisasi di dalam memulai usaha sehingga menjadi maju seperti sekarang ini, merupakan hal yang baik untuk di sebarluaskan. Bagaimana sejarah pasang surutnya organisasi, dan bagaimana mengatasi kemelut dalam situasi tak menentu akan merupakan kisah yang akan dapat mendorong dan memotivasi anggota untuk bekerja keras jika mereka mau memahami.
2. **Ritual/upacara-upacara.** Semua masyarakat memiliki corak ritualnya sendiri-sendiri. Di dalam organisasi tidak jarang di temui acara-acara ritual yang sudah mengakar dan menjadi bagian hidup suatu perusahaan, sehingga tetap dipelihara keberadaannya. Contoh: selamat waktu mulai musim giling di pabrik gula.
3. **Simbol-simbol material.** Simbol-simbol atau lambang-lambang material, seperti pakaian seragam, ruang kantor dan lain-lain atribut fisik yang

³⁰ Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, (Surabaya: CV. Citra Media, 1997), hal 122-123.

dapat diamati merupakan unsure yang penting budaya organisasi yang harus diperhatikan. Sebab, dengan simbol-simbol itulah kita dengan mudah mengidentifikasi bagaimana nilai, keyakinan, norma, dan lain-lain itu menjadi milik bersama dan di patuhi.

4. **Bahasa.** Bahasa merupakan salah satu media terpenting di dalam transformasi nilai-nilai. Dan, di dalam organisasi atau perusahaan, tiap bidang, strata, atau semacanya memiliki bahasa atau “jargon” yang khas, yang terkadang hanya di pahami oleh kalangan terbatas. Hal ini penting, karena untuk dapat diterima di suatu lingkungan dan menjadi bagian dari lingkungan, salah satu syaratnya adalah memahami bahasa yang berlaku. Bahasa jelas merupakan unsure penting dari budaya organisasi.³¹

B. Tinjauan Kinerja Organisasi

1. Pengertian Kinerja Organisasi

Seerti telah diketahui, bahwa organisasi dapat selalu hidup dan berkembang karena adanya manusia (*human being*) yang menggerakkannya. Manusia inilah yang nantinya sebagai aktor dalam sebuah organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi atau lembaga pemerintah maupun lembaga yang dinamakan perusahaan atau yayasan semua di gerakkan oleh sekelompok orang (*group of humanbeing*) yang berperan aktif sebagai pelaku (aktor) dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

³¹ Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, 1997, hal 124.

Dalam pembahasan ini akan dikemukakan pengertian kinerja menurut para ahli. Tapi sebelum membahas tentang pengertian kinerja, disini kita lihat aktifitas atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia. Hal ini penting sekali dikemukakan sebelum kita membahas dan mendefinisikan lebih dalam tentang pengertian kinerja organisasi itu sendiri. Sebab segala aktifitas yang dilakukan manusia itu sendiri belum tentu bisa di katakana atau dikategorikan sebagai pekerjaan.

1. Bahwa aktifitas dilakukan karena adanya suatu dorongan tanggung jawab
2. Bahwa apa yang dilakukan tersebut di lakukan karena adanya unsure kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karena adanya unsur kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karena terkandung didalamnya suatu gabungan antara rasio dan rasa.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

- Jadi dalam hal ini, semua anggota yang memiliki kemampuan , baik potensi (IQ) maupun *reality* akan dapat lebih mudah mencapai kinerja seperti yang di harapkan oleh organisasi bila mereka di ntempatkan pada posisi yang

[illegible]

yang sesuai dengan keahlian, serta di dorong oleh motivasi yang timbul dari diri sendiri.

3. Jenis-jenis kinerja.

Kinerja suatu organisasi, baik yang bergerak di bidang yang beroerntasi mencari keuntungan, organisasi pemerintah atau organisasi pendidikan semuanya tergantung kinerja dari peserta organisasi yang bersangkutan. Meskipun setiap organisasi memiliki ragam tujuan yang berbeda di nilai berkinerja baik bila meraih keberhasilan. Dan hal ini disebabkan etos kerja dalam bentuk kinerja karyawan sebagai pelaku organisasi yang baik.

Keberhasilan organisasi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para peserta organisasi yang bersangkutan. Unsur manusialah yang memegang peranan sangat penting dan menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

Di dalam organisasi di kenal tiga jenis kinerja yakni:

a. Kinerja strategik.

Kinerja strategik biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan di mana suatu organisasi berada. Biasanya kebijakan strategik di pegang oleh top-manajer karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar, dan juga kinerja strategik harus mampu membuat visi kedepan tentang kondisi makro ekonomi negara yang berpengaruh pada kelangsungan organisasi.

b. Kinerja administratif.

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Disamping itu, kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.

c. Kinerja operasional.³⁷

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumberdaya (modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain) tergantung kepada sumberdaya manusia yang mengerjakan.

4. Penilaian kinerja.

Penilaian kinerja adalah proses, dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja di nilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Apabila penilaian kinerja di lakukan secara benar, para

³⁷ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, hal. 138.

karyawan, penyalia-penyelia, mereka departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi bakal diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi Organisasi.³⁸

Didalam organisasi modern. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk dibenarkan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan motivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja memberikan basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi promosi, pemberhentian, perhatian, transfer dan kondisi-kondisi kepegawai lainnya.

Suatu organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil evaluasi ini mungkin sifatnya formal. Tapi dalam organisasi-organisasi yang besar, evaluasi penilaian kinerjakemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis di mana kinerja sesungguhnya dari semua karyawan manajerial, profesional, teknis, di nilai secara formal.

Penilaian kinerja adalah tentang penilaian karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, perusahaan atau organisasi menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan-karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja ada prinsipnya baik mencakup

³⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi -2.* (yogyakarta:YKPN 1995), Hal 416.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja antara lain:

- Meskipun penyelia merupakan bagian yang integral dalam proses penilaian kinerja, banyak penyelia yang mengeluh bahwa penilaian perilaku karyawan mereka adalah tugas yang paling sulit dan tidak menyenangkan yang harus mereka laksanakan.

³⁹ Henry simamura, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi- 2*, 1995, hal 417.

Tujuan khusus tersebut dapat di golongkan kepada dua bagian besar:

- Kedua tujuan yang dijelaskan di atas saling terkait satu dengan lainnya. Tetapi memang ada secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode-metode, dan peran atas bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah di laksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penentu tujuan dan pemantuan kinerja yang berkelanjutan.

1. Menyediakan basis bagi keputusan-keputusan personalia termasuk promosi, transfer, demosi atau pemberhentian.

- ### C. Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi

Dan juga perilaku pemimpin yang berorientasi prestasi. Menurut House dan Dessler adalah suatu tindakan pemimpin yang mempengaruhi persepsi, motivasi bawahan dan sebagai bawahan mereka puas terhadap tindakan pemimpin tersebut. Dengan demikian, pola perilaku kepemimpinan orientasinya bisa diartikan sebagai bentuk tingkah laku atau merupakan seperangkat tindakan pemimpin dalam mempengaruhi persepsi, motivasi pengikut (anggota) dalam melaksanakan tugas organisasi dalam mencapai prestasi kerja pada khususnya dan tujuan organisasi pada umumnya.⁴¹

⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Budaya Organisasi*, (Bandung: PT. Refika Britama, 2005), hal 53.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut di atas perlu di tekankan bahwa disisi lain suatu organisasi itu harus mempunyai budaya organisasi yang kuat sampai berakar, sehingga mengakibatkan sulit untuk diubah. Budaya yang kuat dapat di ketahui apabila:

1. Nilai-nilai budaya organisasi di anut secara bersama oleh seluuh pimpinan dan anggota organisasi.
2. Nilai-nilai budaya mempengaruhi perilaku pemimpin dan anggota organisasi.
3. Membangkitkan semangat perilaku pimpinan dan anggota organisasi.
4. Resisten (kuat) terhadap tantangan eksternal dan internal.
5. Mempunyai sistem peraturan formal dan informal.
6. Mempunyai koordinasi dan kontrol perilaku.

Perihal kerja sama. Kerja sama yang ikhlas tidak mungkin terwujud dengan mengeluarkan berbagai peraturan formal. Manajemen mungkin dan pada umumnya menyatakan dengan jelas hal-hal yang diharapkan dari para anggota bawahannya. Sistem imbalan yang mempunyai daya tarik bagi anggota baru memasuki organisasi dan bagi anggota lama untuk tetap berada dalam organisasi bisa saja diciptakan, kesemuanya itu penting dalam kehidupan organisasional. Akan tetapi tidak adanya manajemen yang memiliki kemampuan untuk mengantisipasi semua kemungkinan yang akan terjadi dim A depan. Jika terjadi hal-hal yang tidak diperhitungkan sbelumnya, manajemen hanya bisa berharap bahwa berbagai pihak dalam organisasibersedia bekerja sama sehingga roda organisasi tetap”berputar” dengan lancar. Berarti niat, iktikad dan iklim saling mempercayai sangat diperlukan. Hal-hal tersebut perlu mendapat perhatian dalam pengembangan dan pemeliharaan budaya organisasi.

Perihal pengambilan keputusan. Setiap organisasi mendambakan berlangsungnya pengambilan keputusan yang tidak hanya efisien, akan tetapi sekaligus efektif. Kelancaran Kelancaran pengambilan keputusan lebih terjamin apabila berkat adanya budaya sebagai kekuatan mengandung keyakinan dan siste nilai yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan itu sendiri sebagai “rujukan” dalam menentukan langkah-langkah yang diperlukan. Dengan perkataan lain, proses pengambilan keputusan

Perihal *pengawasan*. Pengawasan diperlukan sebagai instrument untuk mengamati apakah tindakan operasional benar-benar diarahkan pada pencapaian tujuan dan berbagai sasaran berdasarkan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Perihal *komunikasi*. Ada pendapat yang mengatakan bahwa tujuh puluh persen waktu manajer di gunakan untuk berkomunikasi baik secara vertical ke bawah ke atas, horizontal dan di agonal tergantung pada arahnya. Komunikasi di perlukan untuk berbagai kepentingan seperti menyampaikan keputusan, kebijaksanaan, perintah, instruksi, pengarahan dan petunjuk, juga untuk menerima informasi, saran, laporan bahkan kritik. Untuk kepentingan apapun komunikasi digunakan, yang jelas ialah bahwa proses komunikasi yang terjadi harus bebas

Jadi di sini dapat disimpulkan peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja organisasi adalah budaya organisasi yang berupa nilai-nilai dan asumsi-asumsi bersama yang diyakini disepakati dalam suatu organisasi sebagai penggerak (motivasi) pengontrol, pedoman dalam berperilaku, bersikap, beraktifitas untuk mencapai tujuan individu atau kelompok, oleh semua anggota baik atasan maupun bawahan.

LAPORAN HASIL PENELITIAN

tahun 2002-2003.SMP Ulul Albab berdiri di Sepanjang Taman Sidoarjo dan dipimpin oleh Bapak Drs. H. A. Thobari Farhan Alumnus Pondok Modern Gontor Ponorogo satu angkatan degan Bapak Prof. Dr. Nur Kholis Madjid, dan dibantu oleh Alumnus Pondok Modern Gontor Ponorogo, Alumnus Riyadh Saudi Arabia, IAIN sunan Ampel Surabaya, IKIP Negeri Malang UNIM /UNM, IKIP Negeri Surabaya(UNESA), serta perguruan tinggi yang berpotensi.

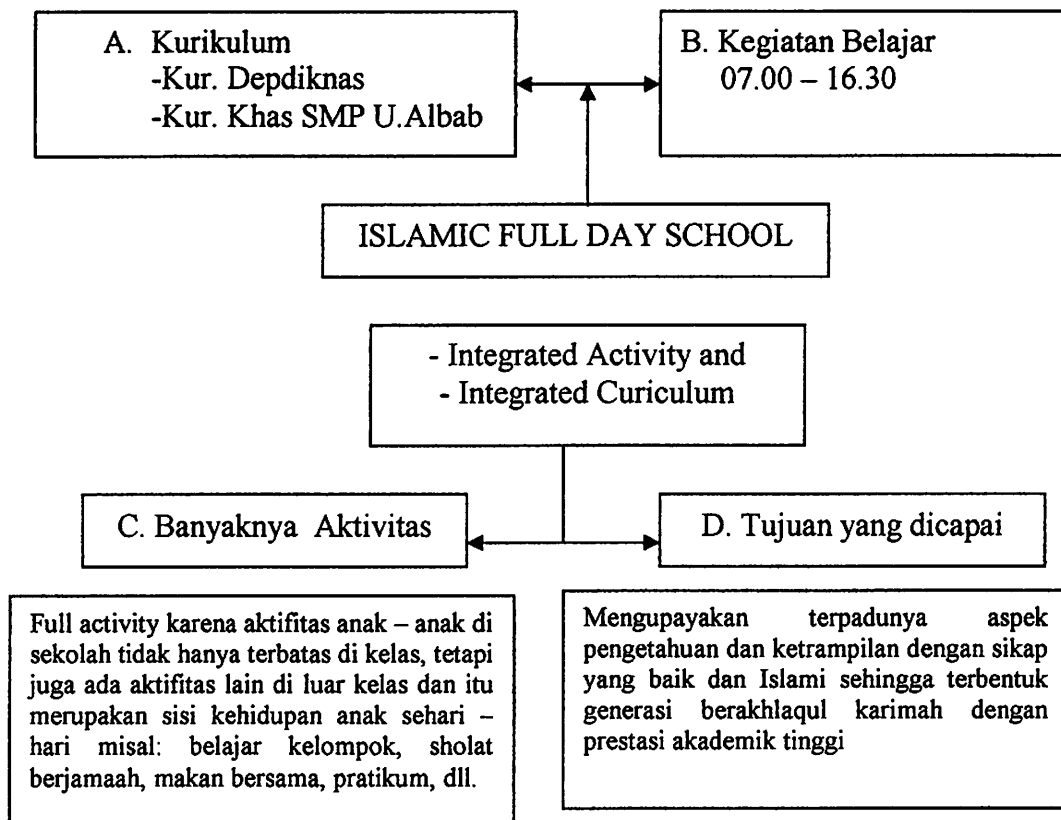
Keluarga Bani H. Thohir mendirikan Yayasan Pendidikan Islam AT-THOHIRIYAH dengan lembaga Pendidikan SMP Ulul Albab yang Insya Allah keberadaannya akan menjawab tantangan zaman, yaitu dengan responden-siswinya sebagai manusia modern yang utuh (generasi muslim yang berwawasan IMTAQ dan IPTEK dengan akademisi yang tinggi sehingga menjadi harapan bangsa yaitu menjadi manusia yang seutuhnya.

Lembaga pendidikan ini merupakan lembaga yang baru di bidang pendidikan yang didukung oleh tenaga pengajar yang potensial dan professional serta berdedikasi tinggi dalam mengemban amanah. Dengan menerapkan program *Islamic full day school* plus Bahasa Arab dan Bahasa Inggris dalam setiap komunikasi, computer, ekstra dan intra yang lebih banyak memberikan bekal ketrampilan positif kepada setiap respondennya, sehingga diharapkan dapat mencetak kader muslim yang kreatif dan mandiri.

Adapun model yang diterapkan SMP Ulul Albab Islamic Full Day School (sekolah islam sehari penuh) yaitu dengan menerapkan konsep dasar

“integrated activity and integrate curriculum” berarti seluruh program dan aktifitas anak selama satu hari di sekolah mulai dari berdo’a, belajar, beribadah (sholat), makan, cara bergaul, semua itu diarahkan dengan “sistem pendidikan”, yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.⁴⁸

Ganbar I
Deskriptive Systematis Obyektive (Gambar Tujuan Sistematis)



Selaian dengan ke-dua konsepa dasar diatas SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo juga menggunakan konsep *English middle day* (komunikasi bahasa inggris dengan teman dan guru) yang selalu diawasi dan dibimbing dengan

⁴⁸ Buku profil sekolah smp ulul albab sepanjang sidoarjo, hal 1-3

Adapun hukuman dalam pelanggaran bahasa yaitu dengan membayar denda Rp. 500,- dan mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh responden di bidang lughoh (penggerak bahasa) atas pantauan pembimbing, untuk mengetahui responden yang melanggar bahasa dalam setiap harinya maka mereka mengambil satu responden untuk dijadikan *jasusan* (mata-mata bagian bahasa) dan tugas dari jasusan ini yaitu mencatat responden-siswi yang melanggar bahasa dan siang harinya dikumpulkan ke makhkamah lughoh kemudian mereka mengumumkan responden-siswi yang melanggar bahasa pada hari itu juga.

Untuk responden baru SMP Ulul Albab Spanjang Sidoarjo ini hanya memberikan selama 6 bulan untuk dapat menggunakan dua bahasa tersebut dalam setiap komunikasi, yaitu dengan memberikan vocabularies atau kosakata pada setiap harinya (ba'da Ashar) dan disaat pergantian bahasa mereka mengadakan ujian tulis atau lisan yang dinilai oleh guru dibidang Makhkamah Lughoh.

Sedangkan tentang letak geografis SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo
adala sebagai berikut:⁴⁹

- a. Nama sekolah : SMP ULUL ALBAB
- b. Nomor Statistic Sekolah : 204050204178
- c. Propinsi : Jawa Timur
- d. Otonomi Daerah : Sidoarjo
- e. Kecamatan : Taman
- f. Desa/Kelurahan : Bebekan
- g. Jalan dan nomor : Babekan Masjid no 1-2
- h. Kode Pos / telp : 61257 /031-7882061
- i. Daerah : Pedesaan
- j. Status Sekolah : Swasta
- k. Surat Keputusan (SK) : No. 421. 3 / 004.404.314. /2002 tgl 23
Desember 2002
- l. Penerbit SK (di ttd) : Ir. Drs. Ali Ghofar, MM.
- m. Tahun berdiri : 17 juli 2002
- n. Bangunan sekolah : Milik sendiri
- o. Lokasi sekolah : Dalam Desa
- p. Jarak ke pusat kecamatan : 0,5 Km
- q. Jarak ke pusat otoda : 10 Km
- r. Terletak pada lintasan : Kecamatan

⁴⁹ Dokumentasi, dikutip dari papan profil sekolah di SMP Ulul Albab, tanggal 05 juli 2008.

Tabel 1
Daftar Nama Guru SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo
Tahun ajaran 2008 – 2009

No.	Nama Guru	Gol /	Jabatan
		Pangkat	
1	Moh. Habibi, SE, MSi.	GTY	Kepala Sekolah
2	H. Suriansyah Nur D.,M.Pdi	GTY	Kaur. Kerespondenan
3	Tawan Sulistyo Rini, S.Pd.	GTY	Kaur. SarPras
4	Drs. Moh. Anas	GTY	Kaur. Kurikulum
5	Kurniadi Sukarno, S.T.	GTY	Kaur. Humas
6	Fauziah S.Pd	GTY	Guru Matematika
7	Yuli Rosida Nurrahmah, S.ag	GTY	Guru Al-qur'an dan Ushul Fiqh
8	HikmatulLaily S.Pd.	GTY	Guru Bhs. Inggris
9	Rosyidah S.Pd	GTY	Guru Bhs. Indonesia
10	Airin Navia Andraini, S.Pd	GTT	Guru Biokimia
11	Erni Indira Sari, S.Pd	GTT	Guru Sejarah dan Geografi
12	Lissilmi Kaffah, S.Pd	GTT	Guru Bhs. Indonesia
13	Moh. Said Amin, S.Pd	GTT	Guru KTK
14	adib Amrullah, S.Pd.I	GTT	Guru Al-qur'an dan Tafsir hadist
15	Boy Isma Putra, ST., MM.	GTT	Guru Komputer
16	Rahardian Arif R.,S.Ag.	GTT	Guru Bahasa Arab
17	Khoirin Nisa', S.Pd.	GTT	Guru PPKn
18	Dwi Hendra Prabowo, S.Pd.	GTT	BK
19	Ahmad Qosym, S.Si.	GTT	Guru Biokimia
20	Kustiyah, S.Pd.	GTT	Guru Tata Boga dan Tata Busana
21	Asndhi Eko Boedhi A.,S.Pd.	GTT	guru Fisika
22	Ike Wiwik Suharnik, S.Pd.	GTT	Guru Bhs. Indonesia
23	Dian Racmawati, S.Pd.	GTT	Guru Bhs. Inggris
24	Indah Wahyuni, S.Pd.	GTT	Guru Matematika
25	Mulyanti Dhani Sari, S.S.	GTT	Guru Bhs. Inggris

Tabel 2
Daftar Nama Karyawan SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo
Tahun Ajaran 2008 -2009

No	Nama	Gol/Pangkat	Tugas
1	Ida Istiana,SE	PTY	Ka. TU
2	Nurul Huda, S.T	PTY	Keuangan
3	Dwi Agus P	PTT	Administrasi
4	Firmansyah,SP.d	PTT	Administrasi
5	Dyana P, A.Md	PTT	Perpustakaan
6	Abd. Rochman	PTT	Satpam
7	Suyanto	PTT	Satpam
8	Ach.Kudjaeni	PTT	Satpam
9	Roni	PTT	Kebersihan
10	Sutini	PTT	Kebersihan
11	Sutomo	PTT	Kebersihan
12	Rina Tri A, S.Psi	PTT	TU

Keterangan:

G / P TY : Guru / Pegawai Tetap Yayasan

G / P TT : Guru / Pegawai Tidak Tetap

b. Struktur organisasi

Dalam suatu lembaga apapun dibutuhkan adanya struktur organisasi agar pengembangan dan kinerja lembaga berjalan dengan baik dan terkoordinasi. Adapun struktur organisasi SMP Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo tahun ajaran 2008 -2009 adalah sebagai berikut:

4. Keadaan Responden

SMP ulul albab sepanjang sidoarjo menerima calon murid baru terbuka, baik dari lulusan SD (Sekolah Dasar) atau MI (Madrasah Ibtidaiyah), dan untuk bisa diterima di sekolah ini harus melalui beberapa tes yaitu tes tulis (meliputi Matematika, Sains, IPS (ilmu pengetahuan social), bBahasa inggris dan Agama) serta wawancara (*psycotes*) dan tes mengaji.

Jadi ada penyeleksian bagi calon responden yang mendaftar di SMP Ulul Albab dan untuk mengetahui jumlah responden-siswi SMP Ulul Albab secara jelas, inilah jumlah keadaan responden-siswi sebagai berikut:

Tabel 3
Jumlah Responden-Siswi SMP Ulul Albab
Tahun Ajaran 2008-2009

No.	Kelas	Jumlah Kelas	Jumlah Murid		Jumlah Total
			L	P	
1	VII	4	51	47	98
2	VIII	4	47	46	93
3	IX	4	63	46	109
	Jumlah	12	161	139	300

5. Sarana Prasarana

- Hall serba Guna kapasitas 600-700 orang
- 15 ruang kelas KBM + Praktek
- 1 ruang perangkat IPA (Sains)
- 1 ruang perangkat matematika

Dari tabel di atas, diketahui bahwa pemberian materi Aqidah Akhlak dengan 29 responden (97 %) menjawab ya, dan 1 responden (3 %) menjawab tidak, sedangkan yang menjawab tidak tahu tidak ada.

Tabel. 7
Keputusan dilakukan dengan consensus dan dikonsultasikan serta dirumuskan bersama

No	Jawaban	Responden	Jumlah	%
2	a. Ya	30	30	100
	b. Kadang-kadang		—	
	c. Tidak		—	
Jumlah			30	100

Dari tabel di atas diketahui bahwa setiap keputusan dilakukan dengan consensus dan dikonsultasikan serta dirumuskan bersama 30 responden (100 %) menjawab ya. Selain jawaban itu, tidak ada.

Tabel. 8
Guru dan pegawai yang berprestasi diberi penghargaan

No	Jawaban	Responden	Jumlah	%
3	a. ya	30	17	57
	b. Kadang-kadang		13	43
	c. Tidak		—	
Jumlah			30	100

Dari data di atas diketahui bahwa guru dan pegawai yang prestasi diberi penghargaan 17 responden (57 %) ya, dan 13 responden (43 %) menjawab kadang-kadang. Sedangkan yang menjawab tidak pernah tidak ada.

Tabel. 9
Penghargaan dan sangki yang diterima didasarkan pada kemampuan dan prestasi yang diberikan

No	Jawaban	Responden	Jumlah	%
4	a. Ya	30	21	70
	b. Kadang-kadang		4	13
	c. Tidak		5	17
Jumlah			30	100

Dari data di atas, diketahui bahwa penghargaan dan sanksi yang diterima di dasarkan kepada kemampuan dan prestasi yang diberikannya, 21 responden (70%) menjawab ya, 4 responden (13 %) kadang-kadang, dan 5 responden (17 %) menjawab tidak.

Tabel. 10
Interaksi dilingkungan pekerjaan selalu dibina suasana keakraban dan persahabatan

No	Jawaban	Responden	Jumlah	%
5	a. ya	30	27	90
	b. kadang-kadang		—	—
	c. tidak		3	10
Jumlah			30	100

Dari data di atas diketahui bahwa interaksi dilingkungan pekerjaan selalu dibina suasana keakraban dan persahabatan adalah 27 responden (90%) menjawab ya, dan sisanya 3 responden (10 %) menjawab tidak.

Tabel. 11
Melaksanakan pekerjaan selalu ditujukan dengan berlapang hati terhadap mitra kerjanya dan lingkungan yang baik

No	Jawaban	Responden	Jumlah	%
6	a. Ya	30	19	63
	b. Kadang-kadang		11	37
	c. Tidak		—	—
Jumlah			30	100

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa dalam melaksanakan pekerjaan selalu ditunjukan dengan berlapang hati terhadap mitra kerjanya dan lingkungan yang baik 19 responden (63 %) menjawab ya, dan sisanya 11 responden (37 %) menjawab kadang-kadang.

Tabel. 12
Keluhan dan kritikan orang lain ditanggapi dengan konstruktif, obyektif dan positif sebagai umpan balik perbaikan

No	Jawaban	Responden	Jumlah	%
7	b. Ya	30	30	10
	c. Kadang-kadang		—	
	d. Tidak		—	
Jumlah			30	100

Dari tabel di atas diketahui bahwa keluhan dan kritikan orang lain ditanggapi dengan konstruktif, obyektif dan positif sebagai umpan balik, 30 responden (100 %) menjawab ya.

Tabel. 13
Setiap langkah kegiatan dan pekerjaan selalu diamati serta dilakukan koreksi secara cepat dan tepat

No	Jawaban	Responden	Jumlah	%
8	a. ya	30	15	50
	b. kadang-kadang		15	50
	c. tidak		—	
Jumlah			30	100

Dari data di atas dapat diketahui bahwa setiap langkah kegiatan dan pekerjaan selalu diamati serta dilakukan koreksi secara cepat dan tepat, 15 responden (50 %) menjawab ya dan menjawab kadang-kadang 15 responden (50%)

Tabel. 14
Sarana dan prasarana mendukung pekerjaan

No	Jawaban	Responden	Jumlah	%
9	a. Ya	30	27	90
	b. Kadang-kadang		3	10
	c. Tidak		—	
Jumlah			30	100

Yang menjawab tidak, tidak seorang responden pun yang menjawab.

Nilai-nilai yang digunakan dalam mengembangkan organisasi menggunakan pendekatan teknologi modern

No	Jawaban	Responden	Jumlah	%
10	a. Ya	30	30	100
	b. Kadang-kadang		—	
	c. Tidak		—	
Jumlah			30	100

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai-nilai yang digunakan dalam mengembangkan organisasi menggunakan pendekatan teknologi modern, seluruh responden (100 %) menjawab ya.

Setelah mendata jumlah setiap bobot jawaban yang sering muncul, maka untuk mengetahui apakah budaya organisasi di SMP Ulul Albab Taman Sidoarjo tergolong baik atau tidak, kita lakukan perhitungan dengan menggunakan rumus prosentase berikut ini:

Berdasarkan tabel interpretasi di bawah ini:

Tabel. 27
Interpretasi Nilai “r” *Product Moment*

B. Saran-saran

Berangkat dari kesimpulan di atas dan hasil penelitian saran-saran yang dapat diberikan penulis dalam Skripsi ini yaitu:

1. Di harapkan pemahaman terhadap unsur budaya organisasi di SMP Ulul Albab baik adaptasi eksternal maupun integrasi internal lebih kembangkan atau tingkatkan lagi. Agar bisa mengatasi masalah-masalah integrasi internal dan penyesuaian masalah eksternal.
2. Di harapkan semua anggota organisasi mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi atas profesi yang diberikannya dan menjalankan nilai-nilai budaya organisasi yang berlaku dengan baik.
3. Diharapkan pengukuran kinerja organisasi dilaksanakan secara kontinu sebagai alat kontrol dan umpan balik. Sehingga dengan demikian kinerja organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
4. Perlu dibangun dan ditingkatkan semangat kerja sama dan kekompakan yang tinggi dari berbagai pihak serta berkomunikasi yang terbuka antara kepala sekolah, guru, wali murid dan warga masyarakat setempat agar lingkungan sekolah mendukung tinggi kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin, 1998, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Amirman Yousda, Ine I. dan Arifin Zainal, 1993. *Penelitian dan Statistik Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Buku Profil Sekolah Smp Ulul Albab Sepanjang Sidoarjo
- Departemen Agama Republik Indonesia, 1992, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang : CV Asy-Syifa' ,
- Dokumentasi, Dikutip Dari Papan Profil Sekolah di SMP Ulul Albab, tanggal 05 juli 2008.
- Komariah, Aan, *Cepi Triatna*, 2006. *"Visioner Lidearship"*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbin, Stephen P ., 2000, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Hadi, Sutrisno, 1987, *Statistik*, Yogyakarta: YPFP. UGM.
- Hadi, Sutrisno, 1987, *Metodologi Research 2*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Amirul, 1998, *Metode Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia.
- Marzuki, 1977, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Kusda Karya.
- Nimran, Umar, 1997, *Perilaku Organisasi*, Surabaya : CV. Citra Media.
- Ndraha, Taliziduhu, 1997, *Budaya Organisasi*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yoyakarta: BPFE.

Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju

Siagian, Sondang P. 1995, *Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sobirin, Achmad, 2007, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta : YKPN.

Siagaan, Sondang P, 1995, *Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siagaan, Sondang P, 1995, *Manajemen Strategik*, Jakarta : Bumi Aksara.

Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung : CV Mandar Maju.

Simamura, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi -2*. Yogyakarta: YKPN.

Tunggal, Amin Widjaja, 1993, *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta : PT. Rhineka Cipta.

Tika, Pabundu. 2006, *Budaya Organisasi Dan Peningkatankinerja Perusahaan*, Jakarta : PT Bumi Aksara.

Tasmara, Toto, 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Zamroni, 2000, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, Yogyakarta: BAGZAFI Publishing.