

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI MANAJERIAL MAHASISWA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS
ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh :

Windiatul Jannah

NIM 18104090077

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2023**

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2661/Un.02/DT/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
PENINGKATAN KOMPETENSI MANAJERIAL MAHASISWA PROGRAM STUDI
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN
KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WINDIATUL JANNAH
Nomor Induk Mahasiswa : 18104090077
Telah diujikan pada : Jumat, 21 Juli 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Rinduan Zain, S.Ag, MA.
SIGNED

Valid ID: 64effc2e03995



Penguji I

Muhammad Qowim, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64effa8eaeacc



Penguji II

Irwanto, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64ef600ceacd4



Yogyakarta, 21 Juli 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64effd7082244

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : *Windiatul Jannah*
NIM : 18104090077
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI MANAJERIAL MAHASISWA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA” adalah karya asli dan penulisan saya sendiri bukan plagiasi dari hasil orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 26 Februari 2023

Yang Menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Windiatul Jannah
NIM. 18104090077

SURAT PERNYATAAN MEMAKAI JILBAB

SURAT PERNYATAAN MEMAKAI JILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Windiatul Jannah
NIM : 18104090077
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan
Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan kesungguhannya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab saya dalam ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah karena penggunaan jilbab.

Demikian Surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 26 Februari 2023

Yang Menyatakan,



Windiatul Jannah

NIM. 18104090077

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah *subhanahu wa ta'ala*, yang senantiasa melimpahkan nikmat dan rahmat-Nya kepada kita sehingga tetap berjalan dan berjuang di jalan-Nya. Sholawat dan salam tetap tercurah kepada baginda Nabi Agung Muhammad *Shalallahu' alaihi wasallam*, yang syafaatnya selalu kita nantikan di yaumul qiyamah kelak, dan semoga kita tergolong menjadi bagian dari umatnya. Amin.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun demikian, dengan ucapan syukur *Alhamdulillah* akhirnya peneliti mampu menyelesaikannya dengan harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca umumnya, bagi peneliti dan berbagai pihak yang terlibat dalam proses penelitian ini pada khususnya.

Sebagai bentuk rasa syukur dengan segenap kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, pengarahan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sepantasnyalah peneliti menghaturkan terima kasih yang tulus kepada berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah berperan bagi peneliti selama menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih peneliti haturkan kepada;

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Ibu Prof Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam memperjuangkan proses penyelesaian penelitian ini.
3. Bapak Zainal Arifin M.S.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak membantu peneliti dalam setiap proses penyelesaian penelitian ini.
4. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memudahkan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. Ibu Wiji Hidayati selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang dengan sigap merespon segala permasalahan yang peneliti hadapi, yang berkaitan dengan permasalahan akademik dalam penelitian ini.

6. Bapak Rinduan Zain, S.Ag, M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah bersedia membimbing, mengarahkan, serta meluangkan segenap waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membantu peneliti dalam pengerjaan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah ikhlas memberikan ilmu dan membimbing kepada kami selama di bangku perkuliahan.
8. Bapak Marzudi selaku kepala Tata Usaha Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu peneliti dalam proses ini.
9. Kedua orang tua tercinta, Ibu Sutirah dan Bapak Pardiman yang senantiasa memberikan doa, dukungan, motivasi, nasihat, dan kasih sayang yang tak terhingga, juga Ibu Satinah (almarhumah) yang telah melahirkanku. Tidak lupa Abang serta Kakakku tercinta, Mas Eko Widiyanto dan Mba Ulya Fitri Syahida yang terus memberi masukan dan motivasi selama menjalani perkuliahan, serta Mas Taufik Adi Priyono yang sudah mencurahkan perhatiannya.
10. Teman-teman seperjuangan Apta Adhigana Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2018, terkhusus untuk teman-temanku Amri Wahyuni dan Annisa Riski Pratiwi yang sudah berproses bersama.
11. Seluruh responden dalam penelitian ini, yaitu Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu dalam proses penelitian ini.
12. Support System terdekat Mahasiswa ber NIM 18100129 yang selalu menjadi tempat dalam segala keluh kesahku, serta meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan dalam pengerjaan skripsi ini.

Dengan segala hormat dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terimakasih dan semoga segala perbuatan baik tersebut terhitung sebagai amal baik di hadapan Allah *subhanahu wa ta'ala*. *Jazakumullahu ahsanal jaza'*. Amin

Yogyakarta, 02 Januari 2023

Penulis



Windiatul Jannah

MOTTO

الْحَقُّ بِلاَ نِظَامٍ يَغْلِبُهُ الْبَاطِلُ بِالنِّظَامِ

“Kebenaran tanpa aturan (tidak diatur/tidak diorganisir dengan baik) akan dikalahkan oleh kebatilan yang menggunakan aturan (diatur/diorganisir dengan baik)”¹

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat untuk orang lain”²

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Abuddin Nata, *Pendidikan dalam Perspektif al-Qur'an*. (Jakarta: Kencana, 2016). Hlm. 266.

² HR. Al-Qadla'iy dalam Musnad Asy-Syihaab no. 129, Ath-Thabaraaniy dalam Al-Ausath no. 5787

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



ABSTRAK

Windiatul Jannah, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kompetensi Manajerial Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2023.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan dan sejauh mana pengaruh budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap peningkatan kompetensi manajerial mahasiswa (Y). Penelitian ini didasarkan pada teori Robbins, Boyatz, dan Wirawan.

Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 233 mahasiswa, penelitian ini dilakukan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Berdasarkan pada rumus Slovin didapatkan sampel sebanyak 147 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan random sampling dikombinasikan dengan metodologi *probability sampling*. Budaya Organisasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) merupakan variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan kompetensi manajerial (Y) merupakan variabel dependen. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi. Dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Uji korelasi bivariat didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,745 dan nilai signifikansi $0.000 < a = 0.05$ antara budaya organisasi dengan kompetensi manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif pada kompetensi manajerial pada kategori kuat. Sedangkan menurut hasil uji korelasi parsial pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kompetensi manajerial (Y) dimediasi oleh iklim organisasi (X_2) memperoleh nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,165, dan tingkat signifikansi adalah $0.046 < 0.05$. Perbandingan koefisien korelasi bivariat dengan koefisien korelasi parsial ialah sebesar $r_{xy} > r_{xyz} = 0,745 > 0,165$. Karena mediasi variabel iklim organisasi (X_2) maka variabel budaya organisasi (X_1) tidak berhubungan langsung dengan variabel kompetensi manajerial (Y). Selain itu, analisis regresi linier berganda menghasilkan R^2 sebesar 0.689. Artinya, variabilitas efektivitas kompetensi manajerial mampu diterangkan oleh variabilitas budaya organisasi dan iklim organisasi sebesar 68.9%. Sementara itu 31.1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam skripsi ini. Persamaan regresi adalah $Y = 3.891 + 0.196 X_1 + 0.697 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 memberikan kontribusi sebesar 19.6% terhadap variabel Y , sedangkan variabel X_2 memberikan kontribusi sebesar 69.7% terhadap variabel Y .

Kata kunci : Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Kompetensi Manajerial

DAFTAR ISI

Contents

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN MEMAKAI JILBAB.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	9
E. Relevansi Penelitian.....	12
BAB II.....	14
LANDASAN TEORI.....	14
A. Kajian Teori.....	14
B. Kerangka Pikir.....	25
C. Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III.....	28
METODE PENELITIAN.....	28
A. JENIS PENELITIAN.....	28
B. Variabel Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional Penelitian.....	29
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36

F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	40
G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	46
H. Teknik Analisis Data	52
BAB IV	57
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Deskripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	57
B. Statistik Deskriptif	63
C. STATISTIK INFERENSIAL.....	74
BAB V.....	87
PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88
C. Kata Penutup.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	95



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin ini merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, tertanggal 22 Januari 1988 No: 158/ 1987 dan 0543b/U/1987.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Šā'	Š	Es titik bawah
ج	Jim	J	Je
ح	Hā'	Ḥ	Ha titik di bawah
خ	Khā'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet titik di atas
ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	Šād	Š	Es titik di bawah
ض	Ḍād	Ḍ	De titik di bawah
ط	Ṭā'	Ṭ	Te titik di bawah
ظ	Žā'	Ž	Zet titik di bawah
ع	'Ayn	...'	Koma terbalik (di atas)
غ	Gayn	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Waw	W	We
ه	Hā'	H	Ha
ء	Hamzah	...'	Apostrof
ي	Yā	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap Karena *Tasydīd* Ditulis Rangkap

متعاقدين	Ditulis	<i>Muta' aqqidīn</i>
عدة	Ditulis	<i>Iddah'</i>

III. *Tā' Marbūtah* Di Akhir Kata

1. Bila dimatikan, ditulis h :

هبة	Ditulis	<i>Hibah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia seperti zakat, shalat, dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t :

نعمة الله	Ditulis	<i>Ni'matullāh</i>
زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakātul-fitri</i>

IV. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A	ضَرَبَ	<i>Daraba</i>
ِ	Kasrah	Ditulis	I	فَهِمَ	<i>Fahima</i>
ُ	Dammah	Ditulis	U	كُتِبَ	<i>Kutiba</i>

V. Vokal Panjang

1. Fathah + Alif, ditulis ā (garis di atas) :

جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
--------	---------	-------------------

2. Fathah + Alif Maqsūr, ditulis ā (garis di atas) :

يسعي	Ditulis	<i>Yas'ā</i>
------	---------	--------------

3. Kasrah + Ya Mati, ditulis \bar{i} (garis di atas) :

مجيد	Ditulis	<i>Majīd</i>
------	---------	--------------

4. Dammah + Wau Mati, ditulis \bar{u} (garis di atas) :

فروء	Ditulis	<i>Furūd</i>
------	---------	--------------

VI. Vokal Rangkap

1. Fathah + Yā Mati, ditulis ai :

بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
-------	---------	-----------------

2. Fathah + Wau Mati, ditulis au :

قول	Ditulis	<i>Qaul</i>
-----	---------	-------------

VII. Vokal-vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata, Dipisahkan dengan Apostrof

انتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis al-

القران	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, sama dengan huruf qamariyah

الشمس	Ditulis	<i>al-syams</i>
السماء	Ditulis	<i>al-samā'</i>

IX. Huruf Besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD).

X. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat Dapat Ditulis Menurut Penulisannya

ذوى الفرود	Ditulis	<i>Zawi al-furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl al-sunnah</i>



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator, dan Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	30
Tabel 3.2	Interval Variabel Budaya Organisasi.....	31
Tabel 3.3	Indikator, dan Deskripsi Variabel Iklim Organisasi.....	32
Tabel 3.4	Interval Variabel Iklim Organisasi.....	33
Tabel 3.5	Indikator, dan Deskripsi Variabel Kompetensi Manajerial.....	34
Tabel 3.6	Interval Variabel Kompetensi Manajerial.....	35
Tabel 3.7	Waktu Penelitian.....	36
Tabel 3.8	Persebaran Sampel Penelitian.....	38
Tabel 3.9	Daftar Responden Penelitian.....	39
Tabel 3.10	Skor Item Alternatif Jawaban Responden.....	42
Tabel 3.11	Kisi-Kisi Kuesioner dan Skala Ukur Variabel Budaya Organisasi	43
Tabel 3.12	Kisi-Kisi Kuesioner dan Skala Ukur Variabel Iklim Organisasi	44
Tabel 3.13	Kisi-Kisi Kuesioner dan Skala Ukur Variabel Kompetensi Manajerial	45
Tabel 3.14	Nilai Signifikansi Uji Validitas.....	46
Tabel 3.15	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1).....	47
Tabel 3.16	Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X_2).....	48
Tabel 3.17	Uji Validitas Variabel Kompetensi Manajerial (Y).....	49
Tabel 3.18	Nilai Cronbach's Alpha.....	50
Tabel 3.19	Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	51
Tabel 3.20	Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi.....	51
Tabel 3.21	Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Manajerial.....	52
Tabel 3.22	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	55

Tabel 4.1	Jumlah Mahasiswa MPI angkatan 2019,2020,2021.....	62
Tabel 4. 2	Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4. 3	Deskripsi Data Berdasarkan Angkatan Masuk.....	63
Tabel 4. 4	Tingkat Budaya Organisasi	64
Tabel 4. 5	Tingkat Iklim Organisasi.....	65
Tabel 4. 6	Tingkat Kompetensi Manajerial.....	65
Tabel 4. 7	Hubungan Jenis Kelamin dan Budaya Organisasi.....	66
Tabel 4. 8	Chi-Squere Tests.....	67
Tabel 4. 9	Hubungan Angkatan Masuk dan Budaya Organisasi.....	67
Tabel 4. 10	Chi square test	68
Tabel 4. 11	Hubungan Jenis Kelamin dan Iklim Organisasi.....	69
Tabel 4. 12	Chi Squere Iklim	69
Tabel 4. 13	Hubungan Angkatan Masuk dan Iklim organisasi	70
Tabel 4. 14	Chi Squere Tests.....	71
Tabel 4. 15	Crostats Jenis Kelamin dan Kompetensi.....	72
Tabel 4. 16	Chi Squere Tests.....	72
Tabel 4. 17	Hubungan Angkatan Masuk dan Iklim Organisasi	73
Tabel 4. 18	Chi Squere Test	74
Tabel 4. 19	Korelasi Bivariat antara Budaya Organisasi dan Kompetensi Manajerial	75
Tabel 4. 20	Korelasi Bivariat antara Iklim Organisasi dan Kompetensi Manajerial	76
Tabel 4. 21	Koefisien Korelasi Parsial Variabel Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Manajerial Mahasiswa apabila Variabel Iklim Organisasi Dikendalikan	78
Tabel 4. 22	Koefisien Regresi Berganda.....	80

Tabel 4. 23	ANOVA Berganda.....	81
Tabel 4. 24	Summary Berganda.....	81
Tabel 4. 25	Model Summary Budaya Organisasi.....	83
Tabel 4. 26	Summary Variabel Moderasi.....	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Skema Hubungan Variabel X1 dan Variabel Y Dimediasi dengan Variabel X2	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	60
Gambar 4.2	Grafik Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kompetensi Manajerial	76
Gambar 4.3	Grafik Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kompetensi Manajerial	77

26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	100
Lampiran 3 Bukti Seminar Proposal.....	101
Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi.....	102
Lampiran 5 Sertifikat PLP-KKN.....	103
Lampiran 6 Sertifikat PKTQ.....	104
Lampiran 7 Sertifikat Sosialisasi Pembelajaran.....	105
Lampiran 8 Sertifikat User Education.....	106
Lampiran 9 Sertifikat PBAK.....	107
Lampiran 10 Sertifikat TOEFL.....	108
Lampiran 11 Sertifikat IKLA.....	109
Lampiran 12 Sertifikat ICT.....	110
Lampiran 13 Curriculum Vitae.....	111
Lampiran 14 Instrumen Penelitian.....	113

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini yang ditandai dengan perkembangan zaman yang semakin pesat dan diikuti pula dengan semakin berkembangnya teknologi yang semakin canggih mengakibatkan penambahan jumlah perusahaan dan organisasi. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Menurut Robbins budaya organisasi merupakan system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi adalah kegiatan mempersepsikan kegiatan-kegiatan yang ada dan tidak berdasarkan kemauan karyawan. Budaya ibarat pitalan jaring laba-laba, setiap jaring yang dibuat memiliki ciri dan seni yang berbeda, begitupun budaya, setiap tempat berbeda-beda sehingga tercipta keindahan di dalamnya. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal³. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat di dalamnya. Berorganisasi dapat membentuk pola pikir seseorang menjadi lebih fleksibel dan rasional melalui pengalaman dan peristiwa yang diperoleh di dalamnya. Dengan bergabung dalam organisasi, akan banyak perubahan yang dialami mahasiswa. Kegiatan yang ada di dalam organisasi dapat mengembangkan sifat-sifat yang positif. Melalui kegiatan berorganisasi, semua

³ Renil Fortunately, Asmendri Asmendri, and M. Haviz M. Haviz, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan," *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2019): 87.

anggotanya dilatih untuk mampu merencanakan (*planning*), mengatur (*organizing*), melaksanakan (*actuating*), dan mengendalikan (*controlling*) yang semuanya itu selaras dengan konsep dasar yang terdapat pada kegiatan manajemen. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi.⁴

Agar dapat mencapai tujuan organisasi maka yang terpenting adalah mempunyai SDM yang berkualitas, demikian yang dikemukakan oleh Schuler ungkapan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi poin penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wirman dan Alvi SDM memegang peranan penting terutama dalam kehidupan organisasi publik, karena ia menjadi penentu utama dalam mengembangkan kinerja organisasi, dan perannya tidak tergantikan oleh apapun sehingga sangat penting dalam memperbaiki SDM.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas dari setiap organisasi dan masing-masing organisasi memiliki ciri khas berbeda yang mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu anggota organisasi untuk mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan yang berhubungan dengan struktur formal dan informal dalam organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Hal tersebut dikarenakan, budaya merupakan doktrin sekaligus sebagai perekat anggota organisasi dalam menaati aturan atau kebijakan yang berlaku dalam organisasi.⁵

⁴ Hendra Hendra, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 1–12.

⁵ Majdina Ghaisani Iflya and Siti Nur Hidayah, "Upaya Kepala Madrasah Dalam Membina Budaya Organisasi Dan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di MIN 5 Majalengka," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2018): 21–45.

Budaya organisasi merupakan aspek penting yang harus diperhatikan. Kerena dengan adanya budaya organisasi nilai-nilai dan norma-norma yang dibentuk akan menciptakan suasana yang dinamis bagi setiap anggota organisasi. Budaya oraganisasi juga salah satu strategi yang dapat memotivasi anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang maksimal, membrikan situasi yang sesuai sehingga mampu mendukung para anggota didalam pengembangan diri dan menopang kesejahteraan para anggota.

Selain budaya organisasi faktor lain yang menjadi variabel keberhasilan organisasi yakni iklim organisasi. Litwin dan Stringer dalam Susanty mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Menurut wirawan salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizen ship behavior* adalah iklim organisasi. Kolb dan kulbin menjabarkan ada 7 aspek Iklim organisasi yaitu aspek conformitas, tanggung jawab, standar, imbalan, kejelasan organisasi, dukungan dan kehangatan serta kepemimpinan. Budaya organisasi atau iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku, yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Menurut bahwa iklim yang kondusif di lingkungan sekolah dapat dipengaruhi dan ditentukan oleh beberapa hasil diantaranya adalah peranan kepala sekolah. Dari ungkapan tersebut jelas bahwa manajer sebagai tatanan tertinggi dalam sebuah lembaga atau organisasi berperan penting dalam menciptakan suasana iklim yang kondusif.

Dalam pengelolaan lembaga pendidikan, seorang manajer atau kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang diharap mampu mewujudkan dan melaksanakan tugas sebagai pemimpin di lembaga pendidikan. Seorang manajer selain diberi otoritas, yang berarti

mempunyai hak atau kekuasaan untuk mengatur orang-orang yang ada di sekelilingnya. Otoritas dilaksanakan melalui kepemimpinan dan pengaruh pribadi yang timbul dari posisi, kepribadian, dan pengetahuan.⁶ Kepemimpinan pendidikan sebagai seorang manajer di lembaga pendidikan juga perlu memiliki tiga kecerdasan pokok, yaitu kecerdasan profesional, kecerdasan personal, dan kecerdasan manajerial agar dapat bekerja dan mengerjakan sesuatu dengan orang lain.⁷ Kompetensi manajerial merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang manajer atau kepala sekolah. Kompetensi manajerial kepala sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.⁸ Jika mampu dan menguasai kompetensi ini, maka lembaga yang akan di pimpin akan berjalan sesuai visi dan misi. Namun jika sebaliknya maka tentu akan menjadi hasil yang buruk bagi sebuah lembaga di kemudian hari. Itulah sebabnya kompetensi manajerial merupakan salah satu indikator keberhasilan seorang manajer telah melakukan pekerjaan secara profesional.⁹ Manajer yang juga seorang pemimpin harus memiliki kompetensi manajerial yang baik sehingga dapat mengambil inisiatif agar mutu organisasi meningkat. Langkah yang harus dilakukan untuk melakukan perubahan adalah melalui penerapan perilaku inovatif di organisasi itu sendiri. Hal tersebut selaras dengan ungkapan Soongsatitanoon bahwa kompetensi manajerial merupakan pengetahuan penting dan kemampuan seseorang yang dibutuhkan dalam manajemen. Selain itu, pengetahuan, keterampilan, sumber daya yang ada,

⁶ Arif Jamali and Lantip Diat Prasoj, "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru, Terhadap Prestasi Siswa Sma Muhammadiyah Kota Yogyakarta," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2013): 8–21.

⁷ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hlm. 49.

⁸ Ni Luh Putu Sri Laksmi, Anak Agung Gede Agung, and Sudirman Sudirman, "Hubungan Kepemimpinan Pelayan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Di Gugus PAUD Tunjung Kecamatan Denpasar Utara," *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 10, no. 2 (2019): 148–56.

⁹ Mahfud Ifendi, "Kompetensi Manajerial Mahasiswa Prodi MPI STAI Sangatta Kutai Timur Dalam Pengenalan Lapangan Pendidikan," *Jurnal Tarbawi Stai Al Fithrah* 09, no. 01 (2020): 39–58.

bersama-sama dengan proses dan teknologi operasional merupakan faktor yang saling melengkapi keberhasilan. Indikator lain yang harus dimiliki dalam kompetensi manajerial yaitu, memiliki pemikiran kedepan, berfikir sistematis, mampu mengintegrasikan dan mengelola sumber daya, manajemen resiko, memasarkan ide/gagasan, mengelola stakeholder, memimpin dan mengelola perubahan, mengembangkan sumber daya manusia dan peningkatan nilai.¹⁰

Selain menjadi pembelajar diruang kelas mahasiswa tentunya berkegiatan seperti berorganisasi dilingkungan universitas. Salah satu contoh yaitu organisasi internal Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) yang menaungi kegiatan mahasiswa di fakultas, setiap tahun selalu dilaksanakan pemilihan mahasiswa (PEMILWA) untuk melanjutkan estafet perjuangan organisasi. Tidak sedikit pula mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam yang menjadi pengurus dalam organisasi tersebut, oleh sebab itu sebagai calon pemimpin atau seorang manajer mahasiswa harus dapat lebih bijak menghadapi permasalahan yang ada didalam organisasi. Relevansi budaya organisasi, iklim organisasi dan politik terhadap birokrasi di lingkungan fakultas bisa dipastikan memiliki hubungan keterkaitan yang erat. Birokrasi dapat sukses berada pada tujuan-tujuannya ketika didukung budaya dan iklim organisasi yang kondusif.

Program studi MPI UIN Sunan Kalijaga merupakan salah satu rumpun Tarbiyah yang fokus akhirnya adalah mencetak calon manajer, pendidik, peneliti, dan tenaga kependidikan yang profesional. Seorang calon manajer harus memiliki sikap dan tingkah laku yang diperlukan bagi profesinya serta cakap dan tepat di dalam penyelenggaraan baik di dunia usaha maupun di dunia pendidikan. Kompetensi manajerial sangat penting bagi siapa saja, pera pelaku, pemangku, atau pengelola sebuah lembaga pendidikan dalam menjalankan amanah yang diemban sebagai *top*

¹⁰ Erda AUFAR, Adman, and Suwanto, "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kompetensi Manajerial Para Pengusaha Industri Kecil Di Kabupaten Cirebon," *Jurnal Manajerial* 15, no. 1 (2016): 58–69.

leader.¹¹

Salah satu *output* dari program studi Manajemen Pendidikan UIN Sunan Kalijaga diharapkan menjadi manajer termasuk diantaranya kepala sekolah ataupun kepala madrasah. Menjadi pemimpin yang memiliki keterampilan manajerial akan memudahkan dalam mempengaruhi para anggota untuk bekerja dengan baik.¹² Sebelum terjun ke dunia kerja mahasiswa dibekali dengan berbagai teori dalam pembelajarannya. Teori dan praktek adalah dua hal yang harus seimbang. Pengetahuan yang berisikan teori-teori harus diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Penelitian ini perlu dilakukan karena masih jarang penelitian yang menggabungkan ketiga variabel ini untuk diteliti secara bersama-sama, topik penelitian yang mengangkat tentang budaya organisasi dan iklim organisasi diharapkan mampu memperkaya literatur keilmuan terkhusus dalam bidang pendidikan.

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam adalah salah satu program studi yang berasal dari FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang mana FITK adalah satu-satunya fakultas yang berfokus pada bidang pendidikan, sehingga mahasiswa yang menempuh pendidikan di FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta diharapkan akan mampu berkontribusi di dunia pendidikan terlebih program studi MPI yang memfokuskan mahasiswanya untuk berfokus mempelajari pengelolaan dan manajemen serta diharapkan dapat menjadi seorang manajer atau pemimpin dalam dunia kerja. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Dengan ini peneliti menganggap Program Studi Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta mempunyai karakteristik dan

¹¹ Mahfud Ifendi hlm. 44

¹² Imam Gunawan et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa," *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 4, no. 1 (2019): 126–50.

keterkaitan yang relevan untuk dijadikan tempat penelitian.

Penelitian ini hadir sebagai pelengkap khasanah keilmuan terkhusus pada bidang pendidikan yang akan mengkaji secara mendalam tentang “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Manajerial Mahasiswa MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti memfokuskan panalitian ini pada pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi dalam meningkatkan kompetensi manajerial mahasiswa MPI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi terhadap peningkatan kompetensi manajerial mahasiswa MPI ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kompetensi bila Iklim Organisasi sebagai Variabel *Moderating* ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap peningkatan kompetensi manajerial mahasiswa MPI UIN Sunan Kalijaga ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

- a. Mengetahui hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan iklim organisasi dalam meningkatkan kompetensi manajerial mahasiswa MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- b. Mengetahui besaran pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi dalam

meningkatkan kompetensi manajerial mahasiswa MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

1. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai budaya organisasi dan iklim organisasi untuk lembaga pendidikan tingkat perguruan tinggi dalam meningkatkan kompetensi manajerial.
- 2) Penelitian ini menambah wawasan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kompetensi manajerial.
- 3) Memperluas perkembangan penelitian dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai budaya organisasi dan iklim organisasi.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Hasil penelitian memberikan manfaat bagi peneliti untuk menambah pengetahuan tentang budaya organisasi dan iklim organisasi dalam meningkatkan kompetensi manajerial mahasiswa.
- 2) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan kepada program studi Manajemen Pendidikan Islam bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi mempunyai hubungan dalam meningkatkan kompetensi manajerial mahasiswa.
- 3) Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pemangku kepentingan program studi mahasiswa MPI bahwa budaya organisasi yang baik akan menciptakan sikap manajerial yang baik.

D. Kajian Penelitian Yang Relevan

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi manajerial, seperti iklim organisasi yang dapat menunjukkan cara hidup suatu organisasi, Budaya organisasi yang juga dapat memengaruhi perilaku, serta kompetensi manajerial yang menjadi salah satu kebutuhan yang harus dimiliki bagi setiap pemimpin untuk mendorong peningkatan kinerja sebuah organisasi. Ketiga hal tersebut saling berhubungan karena dapat memengaruhi satu sama lain. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel tersebut. Berikut adalah kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Ainanur dan Satria Tirtayasa yang mengkaji, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian eksploratif dan metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dan studi dokumentasi. Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 67 orang. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah (1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV (2) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

Penelitian sejenis yang dilakukan oleh TA Hariyono dan kawan-kawan, mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun yang menjadi sampel dalam

penelitian ini adalah personil Polri di Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Dari perhitungan koefisien korelasi, menunjukkan nilai sebesar 0,499 dengan nilai T hitung sebesar $4,699 > T_{tabel}$ sebesar 1,997 artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personil polri dengan koefisien sebesar 0,497 dengan nilai Thitung sebesar $4,884 > T_{tabel}$ 1,997 yang artinya iklim organisasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja personil polri.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Renil Fortunately dkk mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan” populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 guru di SMA Negeri 1 Pariangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian Studi Korelasional Kausalitas. Sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau disebut juga dengan total *sampling*. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru yang berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 20,1%. Budaya organisasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru yang berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 11,9%, antara budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan yang berada pada kategori sedang sebesar 29,2%. Hal ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja di SMA Negeri 1 Pariangan dapat dilakukan melalui iklim yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” dengan menjadikan seluruh pegawai PT. Pegadaian (Persero) Batam yang berjumlah 168 orang menjadi populasi dalam penelitian tersebut, sedangkan sampel diambil sebanyak 54 orang yang dapat merepresentasikan

populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif signifikan budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai F hitung 34,094 nilai ini jauh lebih besar dari nilai signifikansi pertama tabel alpha 0,05 yaitu 3,15 atau $F = 34,694 & F_{0,05}(2,63) = 3,15$. Pola budaya tidak terbatas pada $1,27 + 0,629$. Dari hasil penelitian ini maka nilai R_2 diketahui. Dari nilai tersebut diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Pegadaian Batam dipengaruhi oleh 0,430 oleh jumlah budaya organisasi dan iklim organisasi atau jumlah menjadi 53,20%.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Cahyani Pangestuti dan Renny Husniaty yang berjudul “Manajemen Pengetahuan Sebagai Variabel Pemoderasi, Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kompetensi” adapun populasi dalam penelitian ini ialah pegawai KPP Pratama Jakarta Tanjung Pluit sebanyak 107 orang Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di KPP Pratama Jakarta Pluit minimal satu tahun. Metode deskriptif dan Metode Korelasional digunakan dalam penelitian ini dengan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, kemudian data jawaban responden dinilai skor dengan menggunakan skala likert. Hasil dari penelitian ini yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kompetensi pegawai KPP Pratama Jakarta Pluit dengan koefisien korelasi jalur budaya organisasi terhadap kompetensi mempunyai nilai koefisien *unstandard* sebesar 0,358 dan t hitung sebesar 3,150. Nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H_3 yaitu nilai t hitung yang lebih besar dari 1,96. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa budaya organisasi terbukti dapat mempengaruhi kompetensi secara positif dan langsung pada pegawai KPP Pratama Jakarta Pluit.

E. Relevansi Penelitian

Dengan berorganisasi tentu akan mendapat kepercayaan untuk bertanggung jawab di beberapa program kerja. Disitulah kemampuan *leadership* dan manajerial akan teruji dan terasah. Kemampuan manajerial tidak lahir dengan sendirinya, tentu harus melewati proses yang panjang dan harus dibiasakan supaya semakin baik, kemampuan seperti ini akan terpakai selalu dalam dunia kerja dan dapat menunjang karir dimasa depan. Selain itu, membangun jaringan sangat penting untuk membantu mahasiswa mendapatkan peluang yang lebih besar terkait dengan karir dan kehidupannya, sebagai contoh seorang mahasiswa yang ingin berkarir di dunia politik dapat bergabung dengan Badan Eksekutif Mahasiswa akan mendapatkan lebih banyak peluang untuk mendapatkan informasi dan belajar lebih dalam dengan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan masalah politik kampus.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan terdiri dari lima bab diantaranya :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini akan mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka dan sistematika pembahasan. Latar belakang akan membahas perihal masalah dalam penelitian, yaitu pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap peningkatan kompetensi manajerial mahasiswa MPI fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan UIN Sunan Kalijaga. Masalah ini perlu diteliti karena peran mahasiswa MPI sebagai calon manajer atau pemimpin yang akan memangku kepentingan tertinggi di sebuah lembaga sangat berpengaruh dalam menyukseskan visi dan misi lembaga. Rumusan masalah membateori-yhas perihal pertanyaan yang berkaitan dengan latar belakang yang sudah

dipaparkan, tujuan dan kegunaan penelitian membahas tujuan dari dilaksanakannya penelitian tersebut, telaah pustaka berisi kajian yang relevan dengan topik permasalahan yang diangkat dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui letak perbedaan topik yang sudah ada dalam penelitian sebelumnya, dan sistematika pembahasan yang merupakan struktur di dalam penulisan skripsi.

BAB 2 : KERANGKA TEORI

Dalam bab ini akan membahas teori-teori yang terkait dengan pembahasan judul penelitian dan metode penelitian untuk mengungkap kebenaran baik dalam bentuk teori maupun pola baru mengenai masalah yang dibahas.

BAB 3 : GAMBARAN UMUM

Dalam bab ini akan membahas mengenai profil yang menjadi subjek penelitian, baik visi dan misi, struktur organisasi, dan program-program prodi MPI.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan membahas hasil penelitian yang sudah dilakukan di lapangan, tentang Pengaruh budaya organisasi dan Iklim organisasi terhadap peningkatan kompetensi manajerial mahasiswa MPI UIN Sunan Kalijaga.

BAB 5 : PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hubungan antara budaya organisasi berpengaruh (X_1) terhadap peningkatan kompetensi manajerial (Y) bukanlah hubungan yang linier, melainkan hubungan yang dimediasi oleh iklim organisasi (X_2), terbukti pada uji korelasi parsial hasil perbandingan menunjukkan bahwa koefisien korelasi bivariate lebih besar dari pada koefisien korelasi parsial, atau $r_{xy} > r_{xyz} = 0,745 > 0,165$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi belajar berperan sebagai mediator hubungan antara budaya organisasi terhadap peningkatan kompetensi manajerial. Sehingga H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.
2. Penerimaan hipotesis kedua membawa konsekuensi pada penolakan hipotesis pertama. Penolakan didasarkan pada hasil perbandingan nilai korelasi bivariat budaya organisasi dengan kompetensi manajerial dan iklim organisasi. Hasil ini membawa konsekuensi penolakan hipotesis pertama, yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi manajerial secara linier. Hipotesis H_{a1} ditolak H_{o1} diterima dengan hasil penelitian menyatakan secara linier budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi manajerial.
3. Besar koefisien korelasi atau R bernilai 0,830, hasil ini menunjukkan korelasi secara bersama-sama budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap peningkatan kompetensi manajerial mahasiswa masuk golongan sangat kuat. Sementara koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,689 yang memiliki arti variable kompetensi manajerial

dapat diterangkan oleh pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi sebesar 6,89%, sehingga sisanya sebesar 31,1% diterangkan oleh factor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Nilai RSquare pada persamaan regresi pertama sebesar 0,555 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kompetensi manajerial sebesar 55.5% dan setelah dimoderasi oleh variabel iklim organisasi pada persamaan regresi kedua, nilai RSquare meningkat menjadi 0,692 atau sebesar 69,2%. Dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap peningkatan kompetensi manajerial.

B. Saran

1. Pihak manajemen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam hendaknya semakin banyak membuat pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa, terkhusus lagi untuk meningkatkan kompetensi manajerial karena mengarah pada output peogram studi Manajemen Pendidikan Islam yang mengarahkan mahasiswanya untuk menjadi manajer.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan terdapat penambahan variable lain, karena hasil yang ditunjukkan dalam penelitian ini terdapat variable lain yang dapat memengaruhi kompetensi manajerial mahasiswa yang tidak diketahui oleh peneliti.
3. Dalam penelitian kuantitatif dengan data didapatkan dari kuesioner, diharapkan kuesioner dibuat dengan sangat baik karena kuesioner adalah perantara utama antara peneliti dengan objek yang diteliti. Kuesioner yang tidak baik akan berdampak pada hasil penelitian yang tidak valid.

4. Sebagai generasi penerus bangsa Mahasiswa diharapkan agar lebih meningkatkan aktivitas dalam organisasi, dan lebih menunjukkan Tabel gerakan intelektualnya dengan cara diskusi dan seminar dan aksi damai untuk mencari solusi permasalahan yang sedang terjadi karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan dan pemahaman khususnya dalam hal kepemimpinan.

C. Kata Penutup

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala, yang senantiasa melimpahkan nikmat, dengan ucapan syukur alhamdulillah akhirnya peneliti mampu menyelesaikan penelitian tugas akhir ini dengan harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca umumnya, serta bagi peneliti dan berbagai pihak yang terlibat dalam proses penelitian ini pada khususnya. Terimakasih peneliti ucapkan untuk berbagi pihak yang telah membantu peneliti dalam proses penyelesaian penelitian ini, tentunya skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, pengarahan dan motivasi dari berbagai pihak.

Besar harapan penelitian ini dapat menjadi sumbangsih bahan pembelajaran untuk program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, Ainanur, and Satria Tirtayasa. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Anwar, Mahfuzil. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dosen Pada PTS Di Banjarmasin." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 1 (2017): 27–46.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Revisi II. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993.
- Aufar, Erda, Adman, and Suwanto. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kompetensi Manajerial Para Pengusaha Industri Kecil Di Kabupaten Cirebon." *Jurnal Manajerial* 15, no. 1 (2016): 58–69.
- Davis, Rebecca. *Statistics: A Tool for Social Research*. Belmont: Wadsworth Publishing Company, 1996.
- Fauzan, Akhri Ramdhani, and Sri Wiludjeng Sunu Purwaningdyah. "Benarkah Kompetensi Dan Budaya Organisasi Akan Meningkatkan Kinerja Karyawan?" *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* 10, no. 2 (2018): 235–48. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i2.2269>.
- Fortunately, Renil, Asmendri Asmendri, and M. Haviz M. Haviz. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan." *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2019): 87. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1592>.
- George, Daaren, and Paul Makkery. *SPSS for Windows Step by Step! A Simple Guide and Reference*. Bustom: Allynd Bacom, 2003.
- Gunawan, Imam, Djum Djum Noor Benty, Desi Eri Kusumaningrum, Raden Bambang Sumarsono, Dika Novita Sari, Firda Dwi Pratiwi, Sari Oktavia Ningsih, Abida Ferindistika

- Putri, and Lim Kim Hui. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa." *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 4, no. 1 (2019): 126–50.
<https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p126>.
- Hairi, Muhammad Rizal Al. "Budaya Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan." *Adiba: Journal of Education* 1, no. 1 (2021): 79–87.
- Healey, Joseph F. *Statistics a Tool for Social Research*. San Marino California: Wadsaworth Publishing Company, 1996.
- Hendra. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (2020). <https://doi.org/https://dio.org/10.30596/maneggio.v3i.4813>.
- Hendra, Hendra. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>.
- Ifendi, Mahfud. "Kompetensi Manajerial Mahasiswa Prodi MPI STAI Sangatta Kutai Timur Dalam Pengenalan Lapangan Pendidikan." *Jurnal Tarbawi Stai Al Fithrah* 09, no. 01 (2020): 39–58.
- Iflya, Majdina Ghaisani, and Siti Nur Hidayah. "Upaya Kepala Madrasah Dalam Membina Budaya Organisasi Dan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di MIN 5 Majalengka." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2018): 21–45.
<https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-02>.
- Jamali, Arif, and Lantip Diat Prasojo. "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru, Terhadap Prestasi Siswa Sma Muhammadiyah Kota

- Yogyakarta.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2013): 8–21.
<https://doi.org/10.21831/amp.v1i1.2309>.
- Janna, Nilda Miffahul, and Herianto. “Artikel Statistik Yang Benar.” *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, no. 18210047 (2021).
- Junadi, Purnawan. *Pengantar Analisis Data*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995.
- Khairuddin, Khairuddin. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 2, no. 3 (2020): 554–60. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>.
- Krisnaldy, Krisnaldy, Veta Lidya Delimah Pasaribu, and Senen Senen. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja.” *JURNAL SeMaRaK* 2, no. 2 (2019): 164–79.
<https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>.
- Machali, Imam. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Edited by Abdau Qurani Habib. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Cet 2*. Yogyakarta: Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- . *Statistik Itu Mudah*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018): 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Edited by

- Suwito. Edisi Pert. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Pangestuti, Dewi Cahyani, and Renny Husniaty. "Manajemen Pengetahuan Sebagai Variabel Pemoderasi, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kompetensi." *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS* 8, no. 1 (2020): 94–104. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1815>.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Edited by Peny Puji Lestari. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Sari, Elviera. "Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja." *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi* 16, no. 1 (2011). <https://doi.org/10.20476/jbb.v16i1.600>.
- Siswoyo, Dwi, and dkk. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Perss, 2008.
- Sri Laksmi, Ni Luh Putu, Anak Agung Gede Agung, and Sudirman Sudirman. "Hubungan Kepemimpinan Pelayan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Di Gugus PAUD Tunjung Kecamatan Denpasar Utara." *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 10, no. 2 (2019): 148–56. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2802>.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&d*. Nobember 2. Bandung: ALFABETA, 2018.
- . *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Edisi ke-2. Bandung: ALFABETA, 2016.
- . *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA, 2014.
- Suryadi, Ratno Nur. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar.” *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation* 1, no. 1 (2020): 14–28.
- <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i1.439>.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Edited by Jefry. Edisi Pert. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Syafar, Djunawir. “Birokrasi, Perilaku Dan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam Roudlotul Athfal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.” *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2017): 271–86.
- <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-04>.
- TA Hariyono, Muhammad Uskiansyah, Devi Rusvitawati, and Syamsuddinnor. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Personil.” *Jurnal Al-Tsarwah* 4, no. 1 (2021): 1–14.
- Uha, Ismail Nawawi. *BUDAYA ORGANISASI KEPEMIMPINAN DAN KINERJA Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika Dan Kinerja Organisasi*. Edited by Endang Wahyudin. Edisi Pert. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Widodo, Hendro. “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah.” *NATURALISTIC : Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran* 2, no. 1 (2017): 85–93.
- <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v2i1.105>.
- Wirawan. *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Edited by Resthi Widyaningrum. Edisi Kedu. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Salabi, A. "Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, pengendalian Konflik, dan Iklim Organisasi dengan Keefektifan Organisasi Madrasah Aliyah Negeri di Propinsi Kalimantan selatan." *Disertasi. Malang: PPS Universitas Negeri Malang* (2006).