

**BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI RUMAH ZAKAT CABANG YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)**

**Disusun Oleh:  
Verawati Fajrin  
NIM 15240083**

**Pembimbing:  
Aris Risdiana S. Sos.I., MM.  
NIP 19820804 201101 1 007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2019**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor: B-1036/Un.02/DD/PP.05.3/05/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH  
ZAKAT CABANG YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Verawati Fajrin  
NIM/Jurusan : 15240083/MD  
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 2 Mei 2019  
Nilai Munaqasyah : 95,3 (A)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua Sidang/Penguji I.

*[Signature]*  
**Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.**  
NIP 19820804 201101 1 007

Penguji II,

*[Signature]*  
**Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag.**  
NIP 19700908 200003 1 001

Penguji III,

*[Signature]*  
**M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si.**  
NIP 19690227 200312 1 001

Yogyakarta, 7 Mei 2019

Dekan,

*[Signature]*  
**Dr. H. Nurjannah, M.Si**  
NIP 19600310 198703 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230  
E-mail: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id), Yogyakarta 55281

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

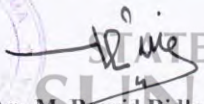
Nama : Verawati Fajrin  
NIM : 15240083  
Judul Skripsi : Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Rumah Zakat cabang Yogyakarta

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang dalam Manajemen Dakwah.  
Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 9 April 2019

**Ketua Jurusan Manajemen Dakwah**

**Pembimbing**

  
**Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si**  
NIP: 19670104 199303 1 003

  
**Aris Risdiana S. Sos. I., MM.**  
NIP: 19820804 201101 1 007

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang betanda tangan di bawah ini:

Nama : Verawati Fajrin

NIM : 15240083

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 9 April 2019

Yang menyatakan,



  
Verawati Fajrin  
NIM 15240083

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



## MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>1</sup>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Al Qur'an Terjemah *At Taubah* (9): 105, (Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2014), hlm. 394.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat dan inayah-Nya. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta” guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Sosial (S.Sos) Strata-1 (S1) Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan ummat-Nya.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaiannya. Maka dari itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi MA., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Hj. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rasyid Ridla, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs. Mokhamad Nazili, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si., sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan dukungan.

6. Aris Risdiana S. Sos.I., MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, motivasi, semangat, masukan saran dan membimbing dari awal pengerjaan hingga selesai skripsi ini.
7. Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu serta membimbing dalam perkuliahan.
8. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Program Studi Manajemen Dakwah.
9. Ibu Warnitis selaku *Branch Manager*. Mbak Wiwit Erni Lestari selaku *Customer Service Point*, Ibu Bethi Arie P selaku *Finance Of Branch*, Ibu Kamilah dan Ibu Menik selaku Mitra, dan seluruh pegawai Rumah Zakat cabang Yogyakarta yang telah mengizinkan serta menerima saya dalam proses penelitian dengan baik.
10. Kedua orang tua saya tercinta Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan baik moral maupun material secara ikhlas, dukungan lahir batin, kekuatan do'a yang terus dipanjatkan tiada henti untuk semua kesuksesan yang telah dicapai.
11. Sahabat-sahabat Manajemen Dakwah Angkatan 2015 (Medali Revolusi) yang menjadi tempat bertukar pikiran dan tempat saya berproses dari awal perkuliahan hingga sekarang.
12. Seluruh pihak yang ikut berperan dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Pada skripsi ini tentu masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Maka dari itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk memperbaiki penelitian ini. Hanya kepada-Nya kami memohon ampun dan kepada-Nya kami memohon petunjuk dan pertolongan. Semoga bermanfaat, aamiin.

Yogyakarta, 9 April 2019

Verawati Fajrin  
NIM 15240083



## ABSTRAK

Verawati Fajrin, 15240083 dengan judul skripsi “Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta”. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, April 2019.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa hal yang menarik dari Rumah Zakat cabang Yogyakarta. Rumah Zakat tersebar di seluruh provinsi di Indonesia, dengan kemajuan dan suksesnya Rumah Zakat pasti terdapat nilai-nilai budaya kerja yang mampu mendorong pegawainya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga. Selain itu, hal menarik lain adalah kemampuan berkomunikasi, kemudahan layanan, disiplin pegawai, serta pemantauan secara berkala dari Rumah Zakat pusat kepada cabang. Akan tetapi, walaupun budaya kerja setiap hari selalu dihafalkan dan diucapkan, nilai-nilai budaya kerja tersebut belum sepenuhnya melekat dan dipahami serta dilaksanakan dalam setiap aktivitas kerja di Rumah Zakat cabang Yogyakarta.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif-deskriptif dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, maka dilakukan reduksi data, *display* data, verifikasi dan kesimpulan. Pengujian keabsahan data dilakukan dengan menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode pengumpulan data. Teori yang digunakan dalam penelitian ini ada teori budaya kerja dari Tubagus Achmad Darodjat dan teori kinerja dari Prawirosentono.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja di Rumah Zakat cabang Yogyakarta mampu meningkatkan kinerja pegawai Rumah Zakat. Berdasarkan keempat nilai budaya kerja yang ada di Rumah Zakat cabang Yogyakarta yaitu Sinergi, Inspiratif, Amanah, dan Profesional, hanya terdapat dua budaya kerja yang paling berdampak terhadap kinerja pegawai, yaitu Profesional dan Amanah. Sementara, budaya kerja Sinergi dan Inspiratif hanya sebagai penunjang dalam aktivitas kerja di Rumah Zakat cabang Yogyakarta. Adapun kendala dalam proses sosialisasi dan penanaman nilai-nilai budaya kerja kepada pegawai terjadi karena adanya proses transformasi lembaga, kemampuan menerima, memahami, dan melaksanakan nilai-nilai budaya kerja bagi pegawai Rumah Zakat cabang Yogyakarta.

**Kata Kunci: Budaya kerja, Kinerja, Rumah Zakat cabang Yogyakarta.**

## DAFTAR ISI

|                                                        |      |
|--------------------------------------------------------|------|
| HALAMAN SAMPUL .....                                   | i    |
| PENGESAHAN SKRIPSI.....                                | ii   |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....                         | iii  |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....                | iv   |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                              | v    |
| MOTTO .....                                            | vi   |
| KATA PENGANTAR.....                                    | vii  |
| ABSTRAK .....                                          | x    |
| DAFTAR ISI .....                                       | xi   |
| DAFTAR TABEL .....                                     | xiii |
| DAFTAR GAMBAR.....                                     | xiv  |
| BAB I: PENDAHULUAN                                     |      |
| A. Latar Belakang.....                                 | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....                               | 5    |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....                 | 6    |
| D. Kajian Pustaka .....                                | 6    |
| E. Kerangka Teori .....                                | 10   |
| F. Metode Penelitian.....                              | 27   |
| G. Sistematika Pembahasan .....                        | 34   |
| BAB II: GAMBARAN UMUM RUMAH ZAKAT CABANG<br>YOGYAKARTA |      |
| A. Sejarah Rumah Zakat cabang Yogyakarta.....          | 35   |
| B. Profil .....                                        | 37   |
| C. Visi Misi .....                                     | 38   |
| D. Budaya Kerja .....                                  | 39   |
| E. Legal Formal .....                                  | 40   |
| F. Penghargaan dan Sertifikasi .....                   | 42   |
| G. Konsep dan Keterangan Program .....                 | 42   |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| H. Struktur Organisasi .....       | 47 |
| I. Struktur dan Data Jabatan ..... | 48 |

### BAB III:PEMBAHASAN

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A. Budaya Kerja .....                                                                        | 49 |
| 1. Sinergi .....                                                                             | 60 |
| 2. Inspiratif .....                                                                          | 68 |
| 3. Amanah .....                                                                              | 77 |
| 4. Profesional .....                                                                         | 85 |
| B. Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai<br>di Rumah Zakat cabang Yogyakarta ..... | 90 |

### BAB IV:PENUTUP

|                     |     |
|---------------------|-----|
| A. Kesimpulan ..... | 116 |
| B. Saran .....      | 117 |

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN

Kegiatan Penelitian

Interview Guide

Curriculum Vitae

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

|           |                                                    |    |
|-----------|----------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1 | Contoh Form Amalan Harian Pegawai Rumah Zakat..... | 84 |
|-----------|----------------------------------------------------|----|



## DAFTAR GAMBAR

|             |                                                                                                              |    |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1.1  | Analisis Data.....                                                                                           | 31 |
| Gambar 1.2  | Triangulasi Sumber.....                                                                                      | 33 |
| Gambar 1.3  | Triangulasi Metode.....                                                                                      | 33 |
| Gambar 2.1  | Logo Rumah Zakat .....                                                                                       | 36 |
| Gambar 2.2  | Kantor cabang Rumah Zakat Yogyakarta.....                                                                    | 37 |
| Gambar 2.3  | Budaya Kerja Rumah Zakat.....                                                                                | 40 |
| Gambar 2.4  | Struktur Organisasi Rumah Zakat cabang Yogyakarta ....                                                       | 47 |
| Gambar 3.1  | Wawancara dengan Ibu Warnitis ( <i>Branch Manager</i> )<br>Rumah Zakat cabang Yogyakarta .....               | 50 |
| Gambar 3.2  | Wawancara dengan Ibu Bethi Arie P ( <i>Finance of<br/>Branch</i> ) Rumah Zakat cabang Yogyakarta.....        | 51 |
| Gambar 3.3  | Kegiatan Inspirasi Pagi .....                                                                                | 54 |
| Gambar 3.4  | Inspirasi Pagi Melalui Live Streaming .....                                                                  | 59 |
| Gambar 3.5  | Wawancara dengan Mbak Wiwit Erni L ( <i>Customer<br/>Service Point</i> ) Rumah Zakat cabang Yogyakarta ..... | 61 |
| Gambar 3.6  | Wawancara dengan Ibu Menik mitra Rumah Zakat<br>cabang Yogyakarta (Superaqiqah) .....                        | 66 |
| Gambar 3.7  | Wawancara dengan Ibu Kamilah (Mitra Rumah<br>Zakat Warung Berdaya Rumah Zakat) .....                         | 67 |
| Gambar 3.8  | Warung Berdaya Rumah Zakat cabang Yogyakarta .....                                                           | 77 |
| Gambar 3.9  | Hasil Kemasan Aqiqah .....                                                                                   | 83 |
| Gambar 3.10 | Jam Kerja Rumah Zakat cabang Yogyakarta .....                                                                | 94 |
| Gambar 3.11 | Proses penataan masakan Aqiqah.....                                                                          | 96 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Budaya kerja berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi kemudian diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru, yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen dalam menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua unsur sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat, dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja merupakan komitmen suatu organisasi dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, dengan proses kerja dan hasil kerja yang baik.<sup>1</sup>

Budaya kerja digunakan untuk merubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang akan berorientasi untuk memuaskan pengunjung atau masyarakat. Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan.<sup>2</sup> Setiap perusahaan memiliki budaya kerja sendiri-sendiri.

Secara sederhana, budaya kerja dapat juga berarti cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), hlm. 36.

<sup>2</sup> Gering Supriyadi, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2003), hlm. 8-9.

<sup>3</sup> Muheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Grafindo, 2012), hlm. 346.

Tujuan dari budaya kerja adalah untuk merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi untuk menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Semakin positif nilai komponen budaya kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>4</sup> Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.<sup>5</sup>

Tumbuhnya Rumah Zakat sebagai LAZNAS terpercaya berawal dari kelompok pengajian Majelis Taklim Ummul Quro yang sepakat membentuk lembaga sosial yang *concern* pada bantuan kemanusiaan. Pada 2 Juli 1998 terbentuklah organisasi bernama Dompot Sosial Ummul Quro (DSUQ). Pada tahun 2018, Rumah Zakat berhasil meraih *1st Champion Indonesia Original Brand*

---

<sup>4</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 5.

<sup>5</sup> Muheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, hlm. 95.

*Award, 1st Winner Indonesia Best E Mark Award* dan mendapatkan penghargaan Anugerah Syariah Republika.<sup>6</sup>

Dalam rangka mengoptimalkan pengumpulan maupun penyaluran dana zakat, infaq dan sedekah (ZIS) di Indonesia, Rumah Zakat telah memiliki 36 kantor jaringan Rumah Zakat yang tersebar di 28 kota di Indonesia. Untuk mengoptimalkan penghimpunan dan penyaliran dana zakat, infaq, sedekah (ZIS) di Daerah Istimewa Yogyakarta maka Rumah Zakat mendirikan kantor cabang di Yogyakarta. Rumah Zakat Cabang Yogyakarta beralamat di Jl. Veteran No.9, Muja Muju, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.<sup>7</sup>

Semakin maju dan berkembangnya Rumah Zakat terbukti dengan banyaknya kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia serta keberhasilan berbagai program yang ada di Rumah Zakat, pasti terdapat nilai-nilai budaya kerja yang menjadi acuan para pegawai dalam bekerja dan melakukan berbagai kegiatan di Rumah Zakat. Nilai-nilai tersebut terkandung dalam empat budaya kerja yang dimiliki oleh Rumah Zakat yaitu Sinergi, Inspiratif, Amanah dan Profesional. Empat budaya kerja di Rumah Zakat biasanya disingkat menjadi SIAP, agar lebih mudah untuk diingat.

Sinergi berarti selalu siap bekerjasama dan berkolaborasi dengan setiap komponen untuk menghasilkan hasil yang optimal, efektif, dan efisien. Inspiratif berarti semangat untuk menghasilkan

---

<sup>6</sup> <http://www.rumahzakat.org/tentang-kami/sejarah/> diakses pada hari Kamis, 10 Januari 2019, pukul 13.26.

<sup>7</sup> <http://www.rumahzakat.org/tentang-kami/kantor-perwakilan-dan-teras-zakat/> diakses pada Kamis, 10 Januari 2019, pukul 13.29.

karya yang kreatif meliputi nilai, ide, gagasan, dan produk untuk memberikan pengaruh kepada lingkungan. Amanah berarti selalu bersemangat memberikan pengabdian tertinggi kepada Allah SWT Sang Pencipta, menjaga integritas, dan setia pada visi misi. Profesional berarti sikap yang dilandasi pemahaman yang baik atas aturan-aturan dan direalisasikan dalam bentuk kinerja yang prima.<sup>8</sup>

Sebelumnya, peneliti telah melakukan observasi di Rumah Zakat cabang Yogyakarta. Peneliti merasa penerapan budaya kerja di Rumah Zakat cabang Yogyakarta berdampak pada kinerja pegawai. *Pertama*, pegawai Rumah Zakat cabang Yogyakarta mempunyai kemampuan yang baik dalam berkomunikasi, kedisiplinan yang tinggi, dan memberikan pelayanan yang baik kepada donatur.<sup>9</sup> Hal tersebut dilakukan dengan memberikan kemudahan layanan bagi donatur, kemampuan berkomunikasi yang baik, ramah, dan kesiapan Rumah Zakat dalam bekerjasama dengan semua pihak, adanya layanan konsultasi 24 jam bagi donatur, sehingga memudahkan akses dan pelayanan untuk meningkatnya kepercayaan donatur kepada Rumah Zakat.

*Kedua*, banyaknya cabang Rumah Zakat di seluruh Indonesia serta selalu adanya pemantauan dari Rumah Zakat pusat kepada cabang. Rumah Zakat pusat setiap hari selalu memantau perkembangan Rumah Zakat cabang untuk memastikan sudah sesuai atau belum dengan aturan yang berlaku. Mulai dari aturan

---

<sup>8</sup> Dokumen Rumah Zakat, 12 Maret 2019.

<sup>9</sup> Wawancara dengan *Customer Service* Rumah Zakat Cabang Yogyakarta, pada hari Jumat, 25 Januari 2019, pukul 09.15.

dalam penerimaan donatur sampai pada melaksanakan tata tertib pegawai atau belum.

*Ketiga*, Rumah Zakat yang selalu bertransformasi menyebabkan perubahan dalam budaya kerja. Perubahan budaya kerja ini membutuhkan waktu agar bisa diterima dan diterapkan dengan baik dan benar bagi seluruh pegawai di Rumah Zakat cabang Yogyakarta. Tingkat penerimaan dan pemahaman setiap orang yang berbeda menyebabkan kendala dalam pelaksanaan budaya kerja.

*Keempat*, budaya kerja di Rumah Zakat cabang Yogyakarta selalu dihafalkan dan diucapkan dalam kegiatan inspirasi pagi yang dilakukan setiap Senin sampai Jum'at, akan tetapi terdapat pegawai yang masih belum memahami sepenuhnya tentang budaya kerja yang ada di Rumah Zakat cabang Yogyakarta. Walaupun dihafal dan diucapkan setiap hari, akan tetapi nilai-nilai budaya kerja tersebut belum sepenuhnya melekat pada diri masing-masing pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh karena peneliti menganggap penting hal tersebut untuk dikaji dan ditelaah dalam sebuah skripsi dengan judul “Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Rumah Zakat cabang Yogyakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Budaya Kerja Dalam

Meningkatkan Kinerja Pegawai di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta?”

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

##### **a. Kegunaan teoritis**

Diharapkan dapat berguna bagi peneliti pada khususnya dan pembaca sebagai sumber ilmu pengetahuan serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang budaya kerja di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta.

##### **b. Kegunaan praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi Rumah Zakat Cabang Yogyakarta dalam peningkatan pelaksanaan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **D. Kajian Pustaka**

Ada beberapa skripsi yang terkait dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Skripsi yang ditulis oleh Muthii „Atul Munawwarah dengan judul *Peran Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Sistem Pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman*.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa peran budaya kerja dalam meningkatkan sistem pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman diterapkan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Budaya kerja tersebut adalah Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab dan Keteladanan. Budaya kerja mampu memberikan peran yang cukup signifikan terhadap pegawai, sehingga budaya kerja melekat pada pegawai dan pelayan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman menjadi meningkat.<sup>10</sup>

2. Skripsi yang ditulis oleh Indrawan M. A. Toani dengan judul *Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Tahun 2015*. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa lima budaya kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta adalah integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Budaya Kerja Kementerian Agama Kota Yogyakarta terintegrasi dari budaya kerja Kementerian Agama Pusat. Impelementasi budaya kerja di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dilakukan sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya lima budaya kerja di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sudah baik karena para pemimpin memberikan teladan dan motivasi kepada pegawainya agar mengintegrasikan lima budaya kerja dalam bekerja sehingga dampak yang diberikan kepada masyarakat

---

<sup>10</sup> Muthii „Atul Munawwarah, *Peran Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Sistem Pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman* , Skripsi ( Yogyakarta: Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016), hlm. x.

berupa pelayanan yang semakin baik dan kinerja yang semakin meningkat.<sup>11</sup>

3. Skripsi yang ditulis oleh Sugiati Surayitno dengan judul *Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta*. Hasil dari penelitian ini adalah pada uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dinyatakan bahwa budaya kerja PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Syariah Kota Yogyakarta). Nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,355 menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Syariah Kota Yogyakarta.<sup>12</sup>
4. Skripsi yang ditulis oleh RM. Gradhika Riza Pradana dengan judul *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)*. Hasil dari penelitian ini adalah budaya kerja yang diterapkan oleh

---

<sup>11</sup> Indrawan M. A. Toani, *Impelementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Tahun 2015*, Skripsi (Yogyakarta: Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016), hlm. xvi.

<sup>12</sup> Sugiati Surayitno, *Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015), hlm. x.

perusahaan mampu dijalankan oleh seluruh karyawan Koperasi Kareb Bojonegoro dengan baik dan teratur, sehingga kegiatan operasional perusahaan mampu berjalan secara efektif dan optimal. Dengan semakin baik budaya kerja yang dijalankan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Selain itu hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi penerapan budaya kerja (tingginya tingkat kedisiplinan karyawan dan selalu percaya diri) dalam bekerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Dari indikator budaya kerja didapati tingkat kedisiplinan memiliki pengaruh dominan dalam peningkatan kinerja karyawan.<sup>13</sup>

5. Jurnal yang ditulis Mahendro Purno dengan judul *Analisa Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kelurahan Kapuk, Kec. Cengkareng-Jakarta Barat)* yang diterbitkan di Jurnal *Joce IP*, Vol 12:1, Februari 2018. Hasil dari penelitian ini bahwa hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja adalah kuat dan hipotesis menunjukkan budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kelurahan Kapuk artinya lebih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja dibandingkan budaya kerja. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian ini adalah

---

<sup>13</sup> RM. Gradhika Riza Pradana, "*Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)*", Skripsi (Malang: Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang, 2012), hlm. ii.

adanya pengaruh atau keterkaitan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai.<sup>14</sup>

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terlihat bahwa terdapat perbedaan dengan penelitian ini. Letak perbedaannya pada sumber data dan obyek data, dimana pada penelitian ini lebih fokus pada budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta.

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Tinjauan Umum Tentang Budaya Kerja**

#### **a. Definisi Budaya Kerja**

Budaya kerja pada sebuah organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal. Indikator budaya kerja bersifat positif dan negatif. Indikator budaya kerja yang bersifat positif antara lain: perilaku ramah tamah, gotong-royong, perilaku kerja keras, serta optimis. Sedangkan indikator yang bersifat negatif antara lain: tidak disiplin, tidak jujur, tidak tegas, dan tidak percaya diri.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Mahendro Purno, "Analisa Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kelurahan Kapuk, Kec. Cengkareng-Jakarta Barat)", Jurnal *Joce IP* Vol 12:1, (Februari 2018), hlm.1.

<sup>15</sup> Safrizal, Musnadi Said, dan Chan Syafruddin, "Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya

Menurut *The American Herritage Dictionary* mengartikan kebudayaan sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia. Sedangkan, kerja berarti melakukan suatu hal yang diperbuat atau melakukan sesuatu untuk mencari nafkah. Jadi, budaya dan kerja bila digabungkan memiliki pengertian nilai-nilai sosial atau keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan.

Budaya kerja menurut Tubagus Achmad Darodjat adalah suatu kebiasaan di pekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam di dalam diri mereka sendiri-sendiri.<sup>16</sup>

Budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dalam organisasi, sehingga setiap individu dalam organisasi dapat menjadi karyawan atau pekerja yang unggul. Budaya kerja juga mencakup simbol (tindakan, rutinitas, percakapan, dan seterusnya) dan pemahaman budaya dicapai melalui

---

Pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh”, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol 3: 2, (Mei 2014), hlm. 47-48.

<sup>16</sup> Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*, hlm. 29.

interaksi yang terjadi antar karyawan dan pihak manajemen.<sup>17</sup>

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.<sup>18</sup>

Wahana budaya kerja adalah produktivitas yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain : kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, *responsive*, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. 28-29.

<sup>18</sup> Dwi Agung Nugroho Arianto, "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar", Jurnal *Economia*, Vol 9: 2, (Oktober 2013), hlm.120.

yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Budaya kerja mempunyai peran dalam mengikat pegawai untuk selalu bekerja mencapai keberhasilan prestasi yang tinggi. Pemahaman terhadap budaya kerja oleh para pegawai dalam suatu organisasi dimaksudkan agar tercapainya hasil kerja yang efisien dan efektif.

Membangun budaya kerja sebagaimana yang dilakukan pada budaya kerja dalam organisasi swasta bukanlah semudah membalikkan telapak tangan. Sebab proses perubahan budaya kerja di kalangan pegawai memerlukan jangka waktu yang lama dan berkesinambungan agar bisa efektif diterapkan. Aktualisasi budaya kerja seorang pegawai dapat dilihat dari pemahaman bahan dasar tentang makna bekerja, sikap terhadap kerja dan lingkungan kerja, perilaku ketika bekerja, semangat dalam bekerja, sikap terhadap pemanfaatan waktu dalam bekerja, dan cara atau alat yang digunakan untuk bekerja. Semakin positif nilai komponen-komponen budaya tersebut dimiliki oleh seorang pekerja maka akan semakin tinggi prestasinya.<sup>19</sup>

Budaya kerja di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta memiliki 4 budaya kerja yaitu:

---

<sup>19</sup> Aldri Frinaldi dan Muhamad Ali Embi, “Budaya Kerja Ewuh Pakewuh di Kalangan Pegawai Negeri Sipil Etnik Jawa (Studi Pada Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat)”, Jurnal Humanus, Vol. XIII :1, (2014), hlm. 70-71.

## 1. Sinergi

Sinergi merupakan selalu siap bekerjasama dan berkolaborasi dengan setiap komponen untuk menghasilkan hasil yang optimal, efektif, dan efisien. Indikator dari sinergi adalah menjadi pribadi yang menyenangkan, berpotensi pada hasil dan berjiwa sportif.<sup>20</sup> Kerjasama merupakan kesediaan memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.<sup>21</sup>

## 2. Inspiratif

Inspiratif merupakan semangat untuk menghasilkan karya yang kreatif meliputi nilai, ide, gagasan, dan produk untuk memberikan pengaruh kepada lingkungan. Indikator inspiratif adalah kemampuan membina, kemampuan mempengaruhi dan kreatif.<sup>22</sup> Kreatif yaitu mengembangkan pekerjaan secara dinamis dan mendorong ke arah efisiensi dan efektivitas. Seorang pekerja dimanapun bekerja selayaknya mengembangkan sikap dan tindakan efektif dan efisien. Pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien jika didasari oleh adanya kemampuan bekerja secara kreatifitas dan kepekaan sulit seseorang

---

<sup>20</sup> Dokumen Rumah Zakat, 12 Maret 2019.

<sup>21</sup> Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*, hlm. 31.

<sup>22</sup> Dokumen Rumah Zakat, 12 Maret 2019.

akan dapat menciptakan peluang bekerja dengan efektif dan efisien tersebut.<sup>23</sup>

### 3. Amanah

Amanah merupakan selalu bersemangat memberikan pengabdian tertinggi kepada Allah SWT Sang Pencipta, menjaga integritas, dan setia pada visi misi. Indikator amanah adalah tanggungjawab, berdedikasi dan jujur.<sup>24</sup> Integritas merupakan suatu nilai yang diyakini dalam organisasi yang menjunjung tinggi azas kebenaran pada setiap perkataan dan tindakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.<sup>25</sup>

### 4. Profesional

Profesional merupakan sikap yang dilandasi pemahaman yang baik atas aturan-aturan dan direalisasikan dalam bentuk kinerja yang prima. Indikator profesional adalah taat pada aturan, berdisiplin dan selalu berorientasi pada produktivitas.<sup>26</sup> Disiplin berarti perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di organisasi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan,

---

<sup>23</sup> Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*, hlm. 38-39.

<sup>24</sup> Dokumen Rumah Zakat, 12 Maret 2019.

<sup>25</sup> Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*, hlm. 44.

<sup>26</sup> Dokumen Rumah Zakat, 12 Maret 2019.

prosedur, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.<sup>27</sup>

b. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja secara umum memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya kerja merupakan sikap hidup, serta cara individu bekerja yang bertumpu pada nilai-nilai yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan, serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada individu untuk senantiasa berhasil dalam bekerja. Budaya kerja merupakan realisasi nilai yang perlu dimiliki setiap individu untuk senantiasa bekerja, berhasil dan terpuji.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku Sumber Daya Manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Tujuan budaya kerja antara lain sebagai berikut:<sup>28</sup>

- 1) Memahami pola kerja suatu perusahaan
- 2) Mengimplementasikan pola kerja yang sesuai di tempat kerja

---

<sup>27</sup> Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*, hlm. 31.

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 34.

- 3) Menciptakan suasana harmonis dengan partner kerja dalam team
- 4) Membangun rasa kerjasama dengan rekan kerja dalam team
- 5) Bisa beradaptasi dengan lingkungan secara baik.

Budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, disiplin meningkat, pemborosan berkurang, ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi, dan sebagainya. Disamping itu, manfaat budaya kerja dalam suatu pekerjaan adalah:<sup>29</sup>

- 1) Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
- 2) Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
- 4) Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan.
- 5) Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar.

c. Fungsi Budaya Kerja

Fungsi budaya kerja secara umum untuk membangun keyakinan atau menanamkan nilai-nilai tertentu sumber daya manusia, sikap dan perilaku yang konsisten

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 34-35.

serta komitmen dalam membiasakan suatu cara kerja di lingkungan kerja masing-masing. Secara praktik dilapangan fungsi budaya kerja sebagai berikut:<sup>30</sup>

- 1) Identitas organisasi (simbol dan harapan), sehingga anggota organisasi merasa bangga terhadap organisasinya dan pihak eksternal menaruh *respect*.
- 2) Kestabilan organisasi sehingga secara internal seluruh karyawan merasa tenang dan yakin, demikian pula pihak eksternal yang berkepentingan.
- 3) Sebagai alat pendorong organisasi, sehingga mampu menjadi dasar dan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Komitmen organisasi sehingga mampu menjadi katalisator dalam membentuk komitmen untuk pelaksanaan berbagai ide atau suatu rencana strategis.

d. Unsur Budaya Kerja

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena menjadikan nilai-nilai untuk menjadi kebiasaan akan memakan waktu dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Menurut Budhi Paramita yang dikutip oleh Gering Supriyadi, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur yaitu:<sup>31</sup>

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai,

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 35-36.

<sup>31</sup> Gering Supriyadi, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, hlm.10.

atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau terpaksa melakukan suatu hanya untuk kelangsungan hidupnya,

- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan dan sebagainya.<sup>32</sup>

Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik, semua bersumber dari perilaku setiap individu yang berkaitan dengan organisasi kerja itu sendiri. Budaya kerja mendorong sikap kejujuran, ketekunan, kreativitas, kedisiplinan, tanggungjawab dan kerjasama. Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha yang dikutip Tubagus Achamd Darodjat, dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu.<sup>33</sup>

a) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm.10.

<sup>33</sup> Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*, hlm. 37-38.

dari lahir, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi atau perusahaan.

b) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin.

c) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati dan dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi, nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja.

e. Budaya Kerja Berdasarkan Nilai-Nilai Islam

Budaya kerja apabila dilihat dari sumbernya, bersumber dari : agama, falsafah, tradisi, dan metode kerja modern sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bersifat universal dan terbuka. Dalam perkembangannya, budaya kerja dalam perspektif Islam disebutkan bahwa pembinaan nilai budaya kerja Islami meliputi.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Muheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, hlm. 347

- 1) Motivasi kerja, yaitu bekerja tidak hanya proses transaksi antara perusahaan dengan karyawan, tetapi merupakan wahana pengabdian kepada Allah dibidang kehidupan duniawi sehingga bekerja dengan tulus dan tabah.
- 2) Komitmen terhadap waktu, yaitu memegang janji dan memanfaatkan waktu yang merupakan kewajiban dan amanah Allah yang harus dipedomani.
- 3) Pengembangan mandiri (*self learning*), yaitu mencari ilmu dan meningkatkan keterampilan merupakan kewajiban yang diamanatkan agama dan sekaligus memberikan keunggulan Sumber Daya Manusia organisasi.
- 4) Mandiri (*self discipline*), yaitu keyakinan bahwa Allah Maha Melihat dan Maha Mendengar menjadikan karyawan lebih mandiri dan disiplin dengan tanpa diawasi pemimpin.
- 5) Produktivitas dan efektivitas, agama yang mencela kemubaziran dan kemalasan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi.
- 6) Kreativitas, yaitu penghargaan terhadap kreativitas karyawan pada perusahaan.
- 7) Kepemimpinan dan staf, kesederhanaan, kejujuran, memegang amanat, mendahulukan kepentingan umum, kritis terhadap penyimpangan dan loyalitas terhadap kebenaran merupakan nilai yang harus mewarnai pemimpin dan staf.

## 2. Tinjauan Umum Tentang Kinerja

### a. Definisi Kinerja

Kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.<sup>35</sup>

Lijan Poltak Sinambela dkk, mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>36</sup>

Menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan

---

<sup>35</sup> Marhaendro Purno, “Analisa Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kelurahan Kapuk, Kec. Cengkareng - Jakarta Barat)”, *Joce IP* Vol. 12:1, (Februari 2018), hlm.7.

<sup>36</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2017), hlm. 480.

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>37</sup>

Menurut Kasmir, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan tersebut berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak mencapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.<sup>38</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti lebih tertarik untuk menggunakan teori kinerja menurut Prawirosentono yang mengatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

---

<sup>37</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 5.

<sup>38</sup> Marhaendro Purno, “Analisa Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kelurahan Kapuk, Kec. Cengkareng - Jakarta Barat)”, *Joce IP* Vol. 12:1, (Februari 2018), hlm.7.

## b. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan peran dan tanggungjawabnya. Sedarmayanti dalam Leuhery & Manuhutu mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:<sup>39</sup>

- 1) Kualitas Kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.
- 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung pada atasan.
- 4) Kemampuan (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang

---

<sup>39</sup> Eigis Yani Pramularso, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada PT Huda Express, Jurnal Sekretari dan Manajemen", Vol.2: 2, (September 2018), hlm. 150.

dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

- 5) Komunikasi (*communication*), merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

c. Evaluasi Kinerja

Untuk mengetahui kinerja setiap pegawai, sebaiknya perlu evaluasi kerja yang melibatkan manajer dengan pegawai yang bersangkutan. Proses evaluasi kinerja memberikan 8 hal :<sup>40</sup>

- 1) Umpan balik yang bersifat formal, teratur, tercatat kepada pegawai.
- 2) Dokumentasi untuk arsip personalia yang mungkin dapat dipergunakan kenaikan pangkat.
- 3) Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi bagaimana kinerja dapat ditingkatkan.
- 4) Suatu kesempatan untuk mengenali kekuatan dan keberhasilan.

---

<sup>40</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Memabngun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, hlm. 512.

- 5) Batu loncatan bagi perencanaan kinerja untuk tahun selanjutnya.
  - 6) Informasi tentang bagaimana pegawai dapat berkembang lebih jauh.
  - 7) Suatu kesempatan bagi seorang manajer untuk mengidentifikasi cara-cara tambahan untuk membantu pegawai di masa depan.
  - 8) Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi proses dan prosedur yang tidak efektif dan terlalu mahal.
- d. Manfaat Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja dapat memberikan keuntungan kepada berbagai pihak, baik manajer, pegawai maupun bagi organisasi. Manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain mengusahakan klasifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial bagi staf. Mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah serta meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensinya.

Sementara itu, manfaat manajemen kinerja bagi pegawai antara lain dapat memecahkan keluhan-keluhan, dapat menyediakan forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja sehingga para pegawai dapat menerima umpan balik untuk menilai pencapaian mereka, dan

memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan baru.

Bagi organisasi, manajemen kinerja memberikan manfaat yang sangat jelas, karena apabila pegawai memahami pekerjaan mereka maka mereka akan memberikan kontribusi bagi organisasi, hal ini akan meningkatkan semangat dan produktivitasnya.<sup>41</sup>

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini lebih menitikberatkan pada jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian yakni data deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif dan berupaya menggali makna dari suatu fenomena.<sup>42</sup>

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif dimana penelitian ini berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan. Dalam penelitian ini dititik beratkan untuk menjawab pertanyaan

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, hlm. 498

<sup>42</sup> M. Djamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm.9.

“mengapa”, “bagaimana” atau “alasan apa”.<sup>43</sup> Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Hal ini disebabkan karena adanya penerapan metode kualitatif.<sup>44</sup> Penelitian metode kualitatif ini didasarkan pada pertimbangan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta.

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

### a. Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini menunjukkan pada orang atau individu kelompok yang dijadikan unit atau sasaran atau sumber informasi yang dapat memberikan data sesuai masalah yang diteliti. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah :

- 1) *Branch Manager* Rumah Zakat cabang Yogyakarta
- 2) *Funding Manager* Rumah Zakat cabang Yogyakarta
- 3) *Customer Service Point* Rumah Zakat cabang Yogyakarta
- 4) Mitra Rumah Zakat cabang Yogyakarta

### b. Objek penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Zakat Cabang Yogyakarta.

---

<sup>43</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 107.

<sup>44</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 4.

### 3. Data dan Sumber Data

#### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang dapat memberikan data secara langsung tanpa melalui perantara seperti, peristiwa atau kegiatan yang diamati langsung oleh peneliti, keterangan informan tentang dirinya, sikap, dan pandangannya, budaya kelompok masyarakat tertentu yang diperoleh melalui wawancara dan pengamatan.

#### b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang memberikan data secara tidak langsung yaitu melalui orang lain atau lewat dokumen seperti peristiwa atau kegiatan yang diperoleh melalui media massa, keterangan yang diperoleh dari orang lain.<sup>45</sup>

### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Observasi

Metode observasi digunakan untuk mendapatkan data dengan menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Data yang dikumpulkan melalui pengamatan ini adalah gejala sosial yang dilakukan dengan menggunakan pengamatan indra penglihatan dan

---

<sup>45</sup> M. Djamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, hlm. 64.

pendengaran.<sup>46</sup> Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi sebagai langkah pertama untuk mendapatkan gambaran awal mengenai Rumah Zakat Cabang Yogyakarta.

b. Wawancara

Wawancara yang dilakukan adalah wawancara tak berstruktur, dimana wawancara dilakukan tidak secara ketat dengan sebelumnya tidak menentukan terlebih dahulu mengenai jenis-jenis pertanyaan, urutan dan materi pertanyaan. Materi pertanyaan dapat dikembangkan saat wawancara berlangsung sehingga lebih fleksibel dan sesuai dengan jenis masalahnya.<sup>47</sup> Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi dari narasumber dari Rumah Zakat Cabang Yogyakarta seperti *Branch Manager, Finance Of Branch, Customer Service Point* serta mitra Rumah Zakat Cabang Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang telah tersedia.<sup>48</sup> Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan menghasilkan catatan yang lengkap dan sah dengan

---

<sup>46</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, hlm. 58.

<sup>47</sup> *Ibid.*, hlm. 63.

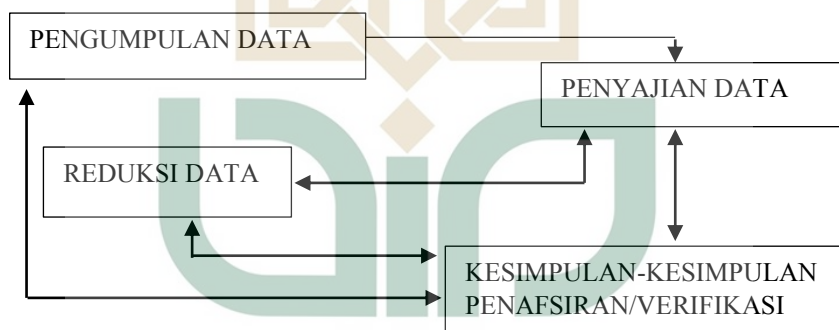
<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 66

mengambil data yang sudah ada seperti buku, pamflet, gambar dan sebagainya.

## 5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisis data dilakukan secara terus menerus sampai tuntas. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:<sup>49</sup>

**Gambar 1.1**  
**Analisis Data**



### a. Reduksi Data (*data reduction*)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari pola dan temanya. Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian melalui penyederhanaan yang muncul dari catatan tertulis di lapangan.

<sup>49</sup> Sugeng Pujileksono, *Metode Penelitian Komunikasi Kualitatif*, (Malang: Kelompok Intrans Publishing, 2016), hlm. 152-153.

b. Penyajian Data (*display data*)

Penyajian data berarti mendisplay atau menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sebagainya. Penyajian data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah bersifat naratif. Ini dimaksudkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami.

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing and Verification*)

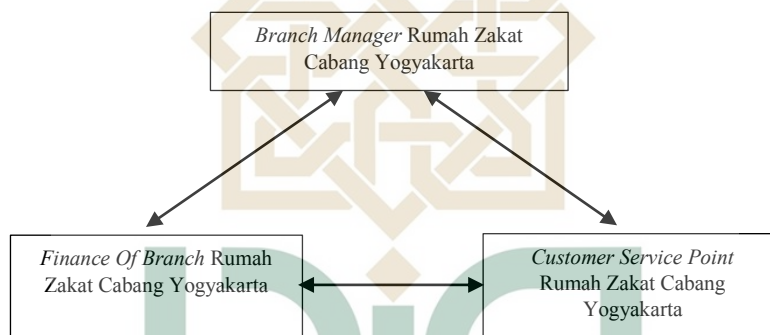
Kesimpulan dalam penelitian mungkin dapat menjawab rumusan masalah, karena rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Kesimpulan merupakan temuan baru yang disajikan berupa deskripsi atau gambaran yang awalnya belum jelas menjadi jelas dan dapat berhubungan dengan teori. Penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan setelah dari lapangan.

6. Keabsahan Data

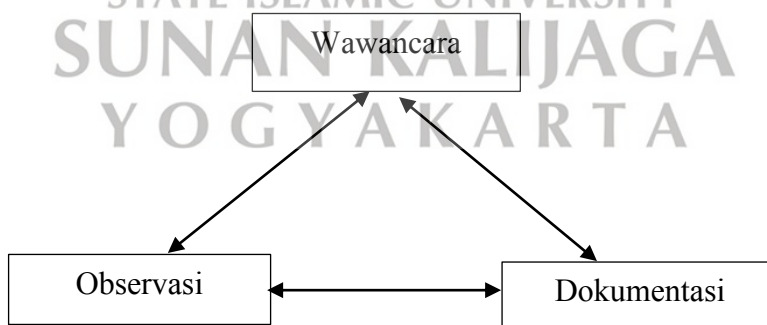
Uji keabsahan data yang dilakukan adalah menggunakan metode triangulasi. Teknik ini merupakan kegiatan pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan

dengan cara membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Sedangkan, triangulasi metode dilakukan dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data untuk menggali data sejenis.<sup>50</sup> Teknik triangulasi yang digunakan seperti dengan contoh dibawah ini:

**Gambar 1.2**  
**Triangulasi Sumber**



**Gambar 1.3**  
**Triangulasi Metode**



<sup>50</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, hlm. 7-8.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Tahapan untuk memudahkan penyusunan dan pemahaman dalam skripsi, maka dibuat sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan skripsi ini, yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, landasan teori, metode penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab II menguraikan hasil penelitian yang berisi tentang gambaran umum Rumah Zakat cabang Yogyakarta, adapun isi dalam bab ini meliputi sejarah berdirinya, profil, visi misi, budaya kerja, legal formal, konsep dan keterangan program, struktur organisasi dan struktur dan data jabatan di Rumah Zakat cabang Yogyakarta.

Bab III berisi pembahasan, membahas tentang budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Zakat cabang Yogyakarta.

Bab IV merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah, saran yang sesuai dan diperlukan untuk perbaikan lembaga, serta mencantumkan juga daftar pustaka dan lampiran.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta hasil yang telah diperoleh seperti yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja di Rumah Zakat cabang Yogyakarta yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh mampu meningkatkan kinerja pegawai Rumah Zakat. Berdasarkan keempat nilai budaya kerja yang ada di Rumah Zakat cabang Yogyakarta yaitu Sinergi, Inspiratif, Amanah, dan Profesional, hanya terdapat dua budaya kerja yang paling berdampak bagi kinerja pegawai, yaitu Profesional dan Amanah. Sementara, budaya kerja Sinergi dan Inspiratif hanya sebagai penunjang dalam aktivitas kerja di Rumah Zakat cabang Yogyakarta.

Temuan baru mengenai budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Zakat cabang Yogyakarta yaitu kendala dalam proses sosialisasi dan penanaman nilai-nilai budaya kerja kepada pegawai di Rumah Zakat. Hal tersebut terjadi karena adanya proses transformasi lembaga yang menyebabkan perubahan pada nilai-nilai budaya kerja bagi pegawai Rumah Zakat. Selain itu, kemampuan menerima, memahami dan melaksanakan nilai-nilai budaya kerja bagi pegawai Rumah Zakat cabang Yogyakarta berbeda-beda sehingga memerlukan waktu untuk dipahami dan dilaksanakan dalam setiap melaksanakan aktivitas kerja di lembaga.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, ada beberapa saran yang dikemukakan dan kiranya dapat menjadi pertimbangan.

1. Bagi Rumah Zakat cabang Yogyakarta, perlu meningkatkan kegiatan penanaman nilai-nilai budaya kerja kepada pegawainya melalui cara-cara yang lebih menarik agar lebih mudah diterima dan dilaksanakan oleh pegawai dalam aktivitas kerja di lembaga. Hal ini dimaksudkan agar budaya kerja tidak hanya dihafal saja, akan tetapi juga secara otomatis tertanam dan dilaksanakan dalam kegiatan kerja di lembaga.
2. Bagi peneliti berikutnya, dapat menjadikan hasil penelitian ini untuk ditindak lanjuti pada materi penelitian yang berbeda yaitu mengenai pengaruh budaya kerja bagi sistem pelayanan di Rumah Zakat cabang Yogyakarta dan diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian terkait dengan budaya kerja dan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an Terjemah, Bandung: *Syigma Creative Media Corp*, 2014.
- Annual Report* Rumah Zakat 2017.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar", *Jurnal Economia*, Vol 9: 2, 2013.
- Azwar , Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999.
- Bungin , Burhan, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Darodjat, Tubagus Achmad , *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*, Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Djamal,M, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Dokumen Rumah Zakat, 12 Maret 2019.
- Frinaldi, Aldri, dan Muhamad Ali Embi, "Budaya Kerja Ewuh Pakewuh di Kalangan Pegawai Negeri Sipil Etnik Jawa (Studi Pada Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat)", *Jurnal Humanus*, Vol. XIII:1, 2014.
- Gradhika Riza Pradana, RM, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)*, Skripsi, Malang: Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang, 2012.
- Muheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Grafindo, 2012.
- Munawwarah, Muthii ,Atul, *Peran Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Sistem Pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman* , Skripsi, Yogyakarta: Manajemen Dakwah, Fakultas

Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Moleong , Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Patilima , Hamid, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfa Beta, 2012.

Pujileksono, Sugeng, *Metode Penelitian Komunikasi Kualitatif*, Malang: Kelompok Intrans Publishing, 2016.

Purno, Marhaendro, “Analisa Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kelurahan Kapuk, Kec. Cengkareng - Jakarta Barat)”, *Joce IP* Vol. 12:1, 2018.

Pramularso, Eigis Yani, “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada PT Huda Express, Jurnal Sekretari dan Manajemen”, Vol.2: 2, 2018.

Safrizal, Musnadi Said, dan Chan Syafruddin, “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh”, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol 3: 2, 2014.

Sinambela, , Lijan Poltak , *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.

Sinambela, Lijan Poltak , *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Supriyadi, Gering, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2003.

Surayitno , Sugiati, *Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Tanzeh , Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009.

Toani, Indrawan M. A., *Impelementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Tahun 2015*, Skripsi, Yogyakarta: Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

<http://www.rumahzakat.org/tentang-kami/sejarah/> diakses pada hari Kamis, 10 Januari 2019, pukul 13.26.

<http://www.rumahzakat.org/tentang-kami/> diakses pada Kamis, 10 Januari 2019, pukul 13.29.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## LAMPIRAN I

### KEGIATAN PENELITIAN



Wawancara dengan Ibu Warnitis (*Branch Manager*), pada Selasa, 19 Februari 2019.



Wawancara dengan Mbak Wiwit (*CSP*), hari Rabu, 20 Februari 2019.



Wawancara dengan Ibu Bethi Arie P (*Finance of Branch*), hari Jum'at, 1 Maret 2019.



Wawancara dengan Ibu Menik (*Mitra Rumah Zakat*), hari Jum'at, 22 Maret 2019.



Wawancara dengan Ibu Kamilah (Mitra Rumah Zakat), hari Selasa, 2 April 2019.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## **INTERVIEW GUIDE**

### **A. Kepala Cabang Rumah Zakat Cabang Yogyakarta**

1. Apa yang menjadi keunggulan Rumah Zakat Cabang Yogyakarta dibandingkan dengan lembaga amil zakat lainnya?
2. Apa saja nilai-nilai budaya kerja yang ditekankan di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta?
3. Menurut anda, apa manfaat dari 4 nilai budaya kerja yang ada di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta?
4. Bagaimana inovasi yang dilakukan pegawai di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta dalam melaksanakan tugasnya?
5. Bagaimana cara untuk membangun profesionalitas pegawai di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta?

### **B. Funding Manager Rumah Zakat Cabang Yogyakarta**

1. Apakah anda mengetahui budaya kerja di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta?
2. Apa saja manfaat budaya kerja bagi anda?
3. Menurut anda apakah budaya kerja dapat meningkatkan kinerja anda?
4. Kendala apa yang anda hadapi dalam melaksanakan budaya kerja di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta?

### **C. Pegawai di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta**

1. Menurut anda, apa manfaat yang dirasakan setelah menerapkan 4 budaya kerja yang ada di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta ?

2. Menurut anda, apakah dengan menerapkan budaya kerja yang ada dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja anda ?
3. Bagaimana cara anda agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan memiliki integritas yang tinggi ?
4. Kendala apa saja yang dihadapi pegawai Rumah Zakat dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya ?

**D. Mitra Rumah Zakat Cabang Yogyakarta**

1. Sudah berapa lama anda bermitra dengan Rumah Zakat cabang Yogyakarta?
2. Apa membuat anda tertarik dan dalam waktu lama bermitra dengan Rumah Zakat cabang Yogyakarta?
3. Adakah pelatihan yang diberikan Rumah Zakat cabang Yogyakarta kepada anda?
4. Bagaimana sikap pegawai Rumah Zakat cabang Yogyakarta kepada anda?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

**LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)**

**SERTIFIKAT**

Nomor: B-350.3/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.870/10/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga  
memberikan sertifikat kepada:

Nama : Verawati Fajrin  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Temanggung, 25 April 1997  
Nomor Induk Mahasiswa : 15240083  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek,  
Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

Lokasi : Pringwulung, Krambilsawit  
Kecamatan : Saptosari  
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul  
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,16 (A).  
Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata  
(KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian  
Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 02 Oktober 2018  
Ketua



Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.  
NIP. : 19720912 200112 1 002

## TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

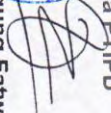
diberikan kepada

Nama : Verawati Fajrin
   
 NIM : 15240083
   
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
   
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
   
 Dengan Nilai :

| No.                | Materi                | Nilai            |       |
|--------------------|-----------------------|------------------|-------|
|                    |                       | Angka            | Huruf |
| 1.                 | Microsoft Word        | 95               | A     |
| 2.                 | Microsoft Excel       | 95               | A     |
| 3.                 | Microsoft Power Point | 80               | B     |
| 4.                 | Internet              | 100              | A     |
| 5.                 | Total Nilai           | 92,5             | A     |
| Predikat Kelulusan |                       | Sangat Memuaskan |       |

Yogyakarta, 18 Desember 2015

Kepala PTIPD


  
 Dr. Agung Fatwanto, S.Si., M.Kom.
   
 NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

| Angka    | Huruf | Predikat         |
|----------|-------|------------------|
| 86 - 100 | A     | Sangat Memuaskan |
| 71 - 85  | B     | Memuaskan        |
| 56 - 70  | C     | Cukup            |
| 41 - 55  | D     | Kurang           |
| 0 - 40   | E     | Sangat Kurang    |



## شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: N.02/L4/PM.03.2/6.24.14.1/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Verawati Fajrin  
تاريخ الميلاد : ٢٥ أبريل ١٩٩٧

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٣ يناير ٢٠١٩، وحصلت  
على درجة :

|    |                                      |
|----|--------------------------------------|
| ٥٠ | فهم المسموع                          |
| ٣٠ | التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية |
| ٢٩ | فهم المقروء                          |
| ٣٣ | مجموع الدرجات                        |

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٢٣ يناير ٢٠١٩  
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.  
رقم التوظيف : ١٩٦٨.٩١٥١٩٩٨.٣١٠٠٥





MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
**CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT**

## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.9.10/2019

This is to certify that:

Name : **Verawati Fajrin**  
Date of Birth : **April 25, 1997**  
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC)  
held on **January 22, 2019** by Center for Language Development of State  
Islamic University Sunan Kalijaga:

| CONVERTED SCORE                |            |
|--------------------------------|------------|
| Listening Comprehension        | 41         |
| Structure & Written Expression | 43         |
| Reading Comprehension          | 42         |
| <b>Total Score</b>             | <b>420</b> |

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, January 22, 2019

Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19680915 199803 1 005



Nomor: UIN.02/R.3/PM.03.2/4397/2015



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA**

# Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : VERAWATI FAJRIN

NIM : 15240083

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan

**SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**

**Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2015/2016**

Tanggal 24 s.d. 26 Agustus 2015 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 1 September 2015

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama

**Dr. Siti Ruhaini Dzuhayatin, M.A.**

NIP. 19630517199003 2 002



KEMENTERIAN AGAMA

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

**Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

## SERTIFIKAT

NO : B-1191/Un.02/DD/PE01.2/06/2016

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

**VERAWATI FAJRIN**

**15240083**

**LULUS dengan Nilai 100 ( A )**

Ujian sertifikasi Baca Tulis Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Dekan

Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 01 Juni 2016  
Ketua

Alimatul Oltiyah, S.Ag. MSl., MA., Ph.D

NIP. 19710919 199603 2 001

INTEGRATIF-INTERKONEKTIF

DEDIKATIF-INOVATIF

INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

## SERTIFIKAT

Nomor : B-076/Un.02/MD/TQ.00/01/2018

Diberikan kepada:

**VERAWATI FAJRIN**  
NIM: 15240083

Dinyatakan **LULUS** dalam Tahfid Qur'an Juz 30 yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: **A**  
Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Mengerahui  
Dekan



Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.  
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 5 Januari 2018  
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
NIP. 19670104 199303 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

## SERTIFIKAT

Nomor :B-053/Un.02/MD/PP.00/01/2019

Diberikan kepada:

**VERAWATI FAJRIN**

**NIM: 15240083**

Dinyatakan *CULUS* dalam *Praktikum Profesi* yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Dalam Negeri Yogyakarta dengan nilai: *A*. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui  
Dekan

Dr. Hf. Nurjannah, M.Si.  
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 16 Januari 2019  
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
NIP. 19670104 199303 1 003



# SERTIFIKAT

No : A-18/HMPS-MD/UIN-SUKA/1/2019

DENGAN BANGGA SERTIFIKAT INI DIBERIKAN KEPADA

**VERAWATI FAJRIN**

ATAS DEDIKASINYA SEBAGAI

**PENGURUS DIVISI INTELEKTUAL**

HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH 2018/2019

Dekan

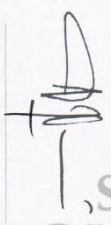
Fakultas Dakwah dan Komunikasi



Dr. Hj. Nurfannah, M.Si.

Wakil Dekan III

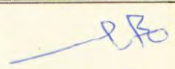
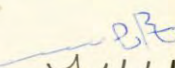
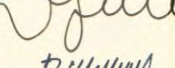
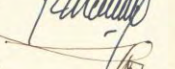
Fakultas Dakwah dan Komunikasi



Dr. Abdur Rozaki, S.Ag., M.Si.

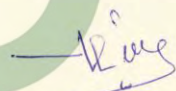
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

NAMA : Verawati Fajrin  
 NIM : 15240083  
 Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
 Jurusan/Program Studi : MD (Manajemen Dakwah)  
 Batas Akhir Studi : 31 Agustus 2022  
 Alamat : Gandu Wetan RT 03/RW 02 Ngadirejo Temanggung

| No. | Hari, Tanggal Seminar   | Nama & NIM Penyaji                  | Status   | Td. Tangan<br>Ketua Sidang                                                            |
|-----|-------------------------|-------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Kamis, 20 Desember 2018 | Laeli Maria Ulfah<br>15240104       | Peserta  |    |
| 2   | Kamis, 20 Desember 2018 | Okta Vinda Dwi Ayu G<br>15240069    | Peserta  |    |
| 3   | Kamis, 20 Desember 2018 | Hashi Widayati<br>15240094          | Peserta  |    |
| 4   | Senin, 14 Januari 2019  | Trubus Abadi<br>15240061            | Peserta  |    |
| 5   | Jum'at, 18 Januari 2019 | Verawati Fajrin<br>15240083         | Penyaji  |   |
| 6   | Senin, 21 Januari 2019  | Okta Fiazin Mahendra P.<br>15240073 | Pembahas |  |

Yogyakarta, 5 Desember 2018

Ketua Jurusan,

  
 Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
 NIP 19670104 199303 1 003

**Keterangan:**

Kartu ini berlaku selama dua (2) semester dan menjadi salah satu syarat pendaftaran munaqasyah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
 SUNAN KALIJAGA  
 YOGYAKARTA



NAMA : Verawati Fajrin  
NIM : 15240083  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Jurusan/Program Studi : MD (Manajemen Dakwah)  
Pembimbing I : Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.  
Pembimbing II :  
Judul : BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI PPSDM KEMENDAGRI REGIONAL  
YOGYAKARTA

| No. | Tanggal      | Konsultasi<br>Ke: | Materi Bimbingan             | Tanda Tangan |
|-----|--------------|-------------------|------------------------------|--------------|
| 1.  | 17 Des '18   |                   | lapor bimbingan lapangan     |              |
| 2.  | 21 Des '18   |                   | revisi & ganti objek         |              |
| 3.  | 16 Jan '19   |                   | ACC seminar proposal         |              |
| 4.  | 18 Jan '19   |                   | ganti judul menjadi Bk di R2 |              |
| 5.  | 25 Jan '19   |                   | ACC proposal penelitian      |              |
| 6.  | 13 Maret '19 |                   | ACC BAB II                   |              |
| 7.  | 9 April '19  |                   | BAB III                      |              |

Yogyakarta, 12 - 12 - 2018

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.  
NIP 19820804 201101 1 007



Rumah  
Zakat

### SURAT KETERANGAN

No : 834/SKT-BM/RZ/IV/2019

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Warnitis  
Jabatan : Branch Manager RZ Yogyakarta  
NIA : 1042009128131

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Verawati Fajrin  
NIM : 15240083  
Prodi/Fakultas : Manajemen Dakwah / Dakwah dan Komunikasi  
Universitas : Universitas Sunan Kalijaga

Telah melakukan penelitian di Rumah Zakat cabang Yogyakarta dengan judul *Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta*

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 12 April 2019  
Branch Manager

  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
Warnitis  
NIA. 1042009128131

SMS/WA 0815 7300 1555  
E-mail [welcome@rumahzakat.org](mailto:welcome@rumahzakat.org)  
[www.rumahzakat.org](http://www.rumahzakat.org)



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.c.id

**BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Nomor : B- 481/Un.02/MD/PP.08.1/01/2019

Dengan ini, Jurusan/Program Studi MD (Manajemen Dakwah) menerangkan bahwa:

1. Nama : Verawati Fajrin
2. NIM/Jurusan : 15240083/MD
3. Judul Proposal : BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
DI RUMAH ZAKAT CABANG YOGYAKARTA.

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Jumat, 18 Januari 2019; dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.



Ketua Jurusan,

Dr. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
NIP 19670104 199303 1 003

Pembimbing,

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.  
NIP 19820804 201101 1 007

ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233  
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 28 Januari 2019

Kepada Yth. :

Nomor : 074/937/Kesbangpol/2019  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Walikota Yogyakarta  
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan  
Perizinan Kota Yogyakarta

di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga  
Nomor : B-207/Un.02/DD.1/PN.01.1/01/2019  
Tanggal : 18 Januari 2019  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH ZAKAT CABANG YOGYAKARTA"** kepada:

Nama : VERAWATI FAJRIN  
NIM : 15240083  
No.HP/Identitas : 081315681185/3323096504970001  
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga  
Lokasi Penelitian : Rumah Zakat Cabang Yogyakarta  
Waktu Penelitian : 28 Januari 2019 s.d 28 April 2019

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN**  
Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 555241, 515865, 562682  
Fax (0274) 555241  
E-MAIL : [pmperizinan@lojakota.go.id](mailto:pmperizinan@lojakota.go.id)  
HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : [upik@lojakota.go.id](mailto:upik@lojakota.go.id)  
WEBSITE : [www.pmperizinan.lojakota.go.id](http://www.pmperizinan.lojakota.go.id)

**SURAT IZIN**  
NOMOR : 0238/34/UH/I/2019

Membaca Surat : Dari Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan Kesbangpol DIY  
Nomor : 074/937/Kesbangpol/2019 Tanggal : 28 Januari 2019

Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;  
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta;  
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;  
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 88 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta;  
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 14 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;  
6. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 42 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan Pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Dijijinkan Kepada : Nama : VERAWATI FAJRIN  
No. Mhs/ NIM : 15240083  
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga  
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta  
Penanggungjawab : ARIS RISDIANA, S.Sos.I., MM.  
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan Judul Proposal : BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH ZAKAT CABANG YOGYAKARTA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta  
Waktu : 29 Januari 2019 s/d 29 April 2019  
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan  
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta)  
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat  
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah  
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Dikeluarkan di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 29 Januari 2019

An. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Perizinan  
Pewetris

DR. CHRISTY DEWYANIL MM  
N.P. 196314081986932019

Tembusan Kepada :  
Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)  
2. Ka. Badan Kesbangpol DIY  
3. Pengelola Rumah Zakat Cabang Yogyakarta  
4. Ybs

## **CURICULUM VITAE**

### **A. Biodata Pribadi**

Nama : Verawati Fajrin

Tempat/Tanggal Lahir : Temanggung, 25 April 1997

Alamat : Ds. Gandu Wetan 03/02 Kec. Ngadirejo, Kab.  
Temanggung

Agama : Islam

Email : 330.verafajrin@gmail.com

### **B. Riwayat Pendidikan**

1. SD Islam Ngadirejo
2. SMP Islam Ngadirejo
3. SMA Negeri 1 Parakan
4. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah  
dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah 2015-2019

EMAIL: 330.verafajrin@gmail.com

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA