

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN NILAI-NILAI ISLAM  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SIMPLY HOMOY GUEST HOUSE  
YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Disusun Oleh:**

**Titin Alfiah  
NIM 12240052**

**Pembimbing :**

**M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si  
NIP. 19820804 201101 1 007**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2016**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**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-1709/Un.02/DD/PP.01.3/09/2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN NILAI-NILAI ISLAM TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN SIMPLY HOMOY GUEST HOUSE YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Titin Alfiah**  
NIM/Jurusan : **12240052/MD**  
Telah dimunaqasyahkan pada : **Selasa, 30 Agustus 2016**  
Nilai Munaqasyah : **87,5 (A/B)**

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

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua/Sidang/Penguji I

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

Penguji II,

**Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag, M.Si.**  
NIP/19741025 199803 2 001

Penguji III

**Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.**  
NIP 19630210 19910 1 002

Yogyakarta, 2 September 2016

Dekan,

**Dr. Nurjannah, M.Si.**  
NIP 196003101987032001





**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

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

*Assalamualaikum wr.wb*

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

Nama : Titin Alfiah  
NIM : 12240052  
Judul skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Islam  
terhadap Kinerja Karyawan Simply Homy Guest House  
Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Prodi Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum. wr.wb.*

Yogyakarta, 29 Agustus 2016

Mengetahui,

**Ketua Jurusan  
Manajemen Dakwah**



**Drs. Muhammad Rosvid Ridla, M.Si.**  
NIP. 19670104 199303 1 003

**Pembimbing,**

**M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si**  
NIP. 19820804 201101 1 007

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Titin Alfiah  
NIM : 12240052  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta”** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 29 Agustus 2016

Yang Menyatakan,



**Titin Alfiah**  
**NIM 12240052**



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

**Almamaterku**

**Jurusan Manajemen Dakwah**

**Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**



## MOTTO

مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادِهِمْ وَتَرَاحِمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ كَمَثَلِ الْجَسَدِ إِذَا  
أَشْكِيَ مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالْحُمَّى وَالسَّهَرِ (رواه  
أحمد)

Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang dan hubungan  
diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, yang apabila sakit satu anggotanya  
maka seluruh anggota lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan

yang panas  
(HR.Ahmad)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Abu Abdullah Ahmad bin Muhammad bin Hilal bin Asad Asy-Syaybany, *Masnad Ahmad*, dalam *Maktabah Syameela*, (t.k: Kementrian Waqaf Mesir, t.t), Juz. 40, hlm. 32.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan kemudahan sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta”** guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penyusunan skripsi ini tak lepas lagi dari berbagai pihak yang telah mendoakan dan membantu menyelesaikannya. Dengan tulus, penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, membimbing dan memberikan masukan dari awal pengerjaan hingga skripsi ini selesai juga, dan selaku

pembimbing akademik yang telah bersedia membantu dan membimbing selama perkuliahan atau kegiatan akademik.

5. Ibu Hj. Tejawati, S.H selaku bagian administrasi Jurusan Manajemen Dakwah yang telah banyak membantu dari awal kuliah sampai mengurus segala keperluan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu serta membimbing saya dalam perkuliahan.
7. Bapak Erwin Setiaji selaku HRD Simply Homy Guest House dan seluruh staff Simply Homy Guest House Yogyakarta yang telah menjadi obyek penelitian saya dan mengizinkan serta menerima saya dengan baik.
8. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Ali Sumarman dan Ibu Sutinah yang telah memberikan doa, motivasi, materi serta segala upaya dalam mempermudah saya diberbagai kegiatan, terutama pengerjaan skripsi ini.
9. Seseorang yang peneliti anggap spesial dibalik penulisan skripsi ini (Lutvi Alvianzah), orang yang selalu berada di belakang peneliti untuk selalu mendukung, memberi semangat dan membantu melalui doa di saat peneliti mengerjakan skripsi.
10. Budhe Umy, Bapak dan Ibu Totok yang selalu memberi dukungan kepada peneliti baik waktu, tenaga, maupun materi dalam penulisan skripsi ini.
11. Ayun, Nisa, Zul, Tanjung, Enda, Atika, Aya, Jannatun, Aulia, Lutvi, Umy Alfiyah, Mb Avit, Putri, Umy, Leni, Wulan, Baiti, Vina, Hariyati, Azam, Pam, Nopek, Rury, Helmy, Irba', Safar, Ridwan, Natade, Haris, Amin, Oman, Teman-teman Manajemen Dakwah Angkatan 2012, Ladies ITTC



(Meita, Pacit, Nanis, Obam, Zaki, Mb Alep, Ani) dan MTMM (Anind, Tika, Lucky, Galang, Om Ca, Irsyad, Tama, Ms Mbel) yang selalu memberikan semangat kepada penulis.

12. Serta pihak-pihak yang telah mendukung yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung.

Kemudian hanya kepada Allah penyusun berdoa semoga kebaikan dan keikhlasan mereka mendapatkan balasan yang jauh lebih baik dari Allah SWT.

Akhirnya, skripsi ini adalah hasil dari peneliti yang jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penyusun mengharapkan segala kritik dan saran dari berbagai pihak untuk penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Hanya kepada Allah kami memohon ampun dan kepada-Nya kami mohon petunjuk. Semoga bermanfaat.

Yogyakarta, 29 Agustus 2016

Penyusun

Titin Alfiah  
NIM. 12240052

## ABSTRAK

Titin Alfiah. Pengaruh Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris baik simultan maupun parsial pengaruh budaya organisasi dan nilai-nilai islam terhadap kinerja karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan, dilengkapi dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Subyek penelitian yakni karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta. Obyek penelitian ini dipengaruhi oleh budaya organisasi dan nilai-nilai islam. Dalam menentukan responden, penelitian ini menggunakan teknik populasi. Pengujian statistik dengan analisis uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t, uji f dan uji koefisien determinasi).

Hasil penelitian yang diolah dengan program SPSS *Versi 21.0 for Wondows* menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,620 artinya 62,0% kinerja karyawan di Simply Homy Guest House Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan nilai-nilai islam sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya budaya organisasi dan nilai-nilai islam berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Simply Homy Guest House Yogyakarta. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai signifikansi budaya organisasi  $0,674 > 0,05$  artinya budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Simply Homy Guest House Yogyakarta. Sedangkan nilai signifikansi nilai-nilai islam  $0,000 < 0,05$  artinya nilai-nilai islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Simply Homy Guest House Yogyakarta.

**Keyword** : Budaya Organisasi, Nilai-nilai Islam, Kinerja Karyawan.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang .....	5
C. Rumusan Masalah .....	11
D. Tujuan Penelitian .....	12
E. Kegunaan Penelitian.....	12
F. Kajian Pustaka.....	13
G. Kerangka Teori.....	16
H. Hipotesis Penelitian.....	30

I. Sistematika Pembahasan .....	31
---------------------------------	----

## **BAB II METODE PENELITIAN**

A. Jenis Analisis Penelitian.....	33
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	33
C. Populasi dan Sampel .....	39
D. Instrumen Penelitian.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Uji Validitas dan Reabilitas .....	46
G. Teknik Uji Prasyarat .....	48
H. Teknik Analisis Data.....	49

## **BAB III GAMBARAN UMUM SIMPLY HOMY GUEST HOUSE YOGYAKARTA**

A. Letak Geografis .....	52
B. <i>Company Profile</i> .....	52
C. Latar Belakang .....	53
D. Maksud dan Tujuan .....	54
E. Visi, Misi dan Filosofi .....	54
F. Logo Simply Homy Guest House .....	55
G. Penghargaan atau Achievement .....	56
H. Waralaba Guest House .....	58
I. Struktur Organisasi Simply Homy Guest House Yogyakarta...	59
J. Daftar Karyawan Simply Homy Guest House .....	60



## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	63
B. Analisis Deskriptif Responden.....	66
C. Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	71
D. Uji Asumsi Prasyarat	
1. Uji Normalitas .....	78
2. Uji Multikolinieritas.....	79
3. Uji Heteroskedastisitas.....	81
E. Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	81
F. Uji Hipotesis	
1. Uji Hipotesis Mayor (Uji F).....	83
2. Uji Hipotesis Minor (Uji T) .....	85
3. Uji Koefisien Determinasi .....	87
G. Pembahasan.....	89

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	94
B. Saran.....	95
C. Keterbatasan Penelitian.....	96
DAFTAR PUSTAKA .....	97
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	100

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 2.1	Instrumen Penelitian Variabel Budaya Organisasi .....	42
Tabel 2.2	Instrumen Penelitian Variabel Nilai-nilai Islam .....	43
Tabel 2.3	Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan .....	44
Tabel 2.4	Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi .....	51
Tabel 3.1	Daftar Karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta .....	60
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	63
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Nilai-nilai Islam.....	65
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	67
Tabel 4.5	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.6	Distribusi Responden Menurut Usia .....	69
Tabel 4.7	Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja.....	69
Tabel 4.8	Distribusi Responden Menurut Pendidikan .....	70
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi .....	71
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	72
Tabel 4.11	Statistik Deskriptif Variabel Nilai-nilai Islam .....	74
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Variabel Nilai-nilai Islam .....	74
Tabel 4.13	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	76
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	76
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	78

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian.....	80
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastis Variabel Penelitian .....	81
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	84
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	85
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	87



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	30
Gambar 3.1 Logo Simply Homy Guest House Yogyakarta .....	55
Gambar 3.2 Struktur Organisasi Simply Homy Guest House Yogyakarta.....	59





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	100
Lampiran 2	Hasil Isi Kuesioner Variabel Budaya Organisasi.....	106
Lampiran 3	Hasil Isi Kuesioner Variabel Nilai-nilai Islam.....	107
Lampiran 4	Hasil Isi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	108
Lampiran 5	Data Responden .....	109
Lampiran 6	Panduan Wawancara .....	112
Lampiran 7	Hasil Uji Data dengan SPSS .....	113
Lampiran 8	Surat Perlengkapan Penelitian .....	122
Lampiran 9	Daftar Riwayat Hidup .....	130



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PENEGASAN JUDUL**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan Simply Homy Guest House” maka peneliti perlu menegaskan istilah-istilah yang terdapat pada judul sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh**

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu orang atau benda yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup> Dalam buku metodologi penelitian karya Suharsimi Arikunto pengaruh menunjuk pada korelasi atau hubungan sebab akibat yakni suatu keadaan menjadi sebab bagi keadaan yang lain (menjadi akibat).<sup>2</sup>

Adapun pengertian dari pengaruh dalam penelitian ini adalah daya yang dapat mengubah atau membentuk sesuatu yang lain, jika dikaitkan dengan judul di atas maka pengaruh adalah hubungan antara variabel budaya organisasi, nilai-nilai islam terhadap kinerja karyawan di Simply Homy Guest House.

---

<sup>1</sup>Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1988), hlm. 664.

<sup>2</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm.76.

## 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, serta bereaksi terhadap lingkungannya yang beranekaragam.<sup>3</sup>

Menurut Edy Sutrisno, budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota satu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.<sup>4</sup>

Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah seperangkat asumsi-asumsi atau keyakinan dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah.

## 3. Nilai-Nilai Islam

Istilah nilai diartikan sebagai suatu konsep atau abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting, berharga dan bermutu dalam kehidupan manusia.<sup>5</sup> Nilai-nilai islam adalah sifat atau hal-hal yang ada didalam Al-Quran sebagai dasar penentu tingkah laku

---

<sup>3</sup>Robert Kreitner dan Angelo Kinichi, *Perilaku Organisasi, Terj. Erly Suandy*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hlm. 79.

<sup>4</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 2.

<sup>5</sup>Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka 2005), hlm. 88.

seseorang yang berguna bagi kemanusiaan untuk bekal hidup di dunia dan akhirat.<sup>6</sup>

Islam menyuruh umatnya untuk bekerja dengan diikuti oleh berbagai perangkat pengamannya seperti nilai-nilai moral, yaitu akhlaq atau etika. Akhlaq ini dapat mengantarkan berbagai profesi dengan selamat mencapai tujuannya berupa ibadah yang ikhlas kepada Allah.

Menurut peneliti, nilai-nilai islam dalam judul ini adalah sesuatu yang dianggap penting yang diterapkan pada suatu lembaga sebagai adat dan kebiasaan yang berlandaskan islam dalam berperilaku sesuai dengan ajaran yang disampaikan Allah SWT sebagai pedoman hidup umat manusia.

#### 4. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>7</sup> Dalam kamus besar bahasa Indonesia karyawan diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan lain sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah, pegawai, buruh, pekerja.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Syarah Padmawati, *Kajian Fisiologis dan Nilai-nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib*, Skripsi S1 (Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Semarang, 2007), hlm. 24.

<sup>7</sup>A. Anwar Prabu Mngkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 67.

<sup>8</sup>Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1988), hlm. 117.

Adapun yang dimaksud kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 5. Simply Homy Guest House

Simply Homy Guest House adalah rumah sewaan harian dengan konsep syariah pertama di Yogyakarta. Memiliki lokasi yang strategis, yaitu berada di pusat Kota Yogyakarta. Simply Homy merupakan jaringan Guest House dengan unit terbanyak dan tersebar di 16 titik strategis di kota Yogyakarta disesuaikan keperluan anda menginap. Dengan adanya Simply Homy - Guest House yang tersebar di beberapa titik di Yogyakarta tersebut, konsumen mempunyai banyak pilihan untuk melihat kota Jogja dari sudut yang disukai. Simply Homy - Guest House memberi banyak pilihan dan kenyamanan.<sup>9</sup> Simply Homy - Guest House beralamat di Jln. Palagan Tentara Pelajar No. 21 D, Sleman, Yogyakarta.

Berdasarkan penegasan istilah tersebut, maka yang dimaksud secara keseluruhan dalam judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Nilai-Nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan Simply Homy Guest House” adalah suatu kegiatan melihat dan mengamati pengaruh serta penerapan budaya organisasi dan nilai-nilai islam dalam

---

<sup>9</sup>[www.waralabaku.com/franchise-peluang-usaha-guest-house-simply-homy.html](http://www.waralabaku.com/franchise-peluang-usaha-guest-house-simply-homy.html), diakses 29 Maret 2016.

organisasi untuk mengetahui kinerja karyawan di Simply Homy Guest House.

## **B. LATAR BELAKANG MASALAH**

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan atau organisasi terus semakin bertambah sehingga persaingan antar perusahaan atau organisasi tidak dapat dihindari. Era globalisasi yang bergulir, menghadirkan tantangan tersendiri bagi negara-negara berkembang dalam pelaksanaan perekonomian negaranya. Persaingan yang sifatnya lebih terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa perusahaan-perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan global.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang

diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan. Terkait dengan masalah kinerja karyawan, peneliti dalam hal ini menginterpretasikannya ke dalam ruang lingkup perusahaan jasa.

Simply Homy Guest House merupakan *franchise guest* pertama dan terbesar di Indonesia yang dipegang oleh manajemen yang berpengalaman dibidang pengelolaan manajemen perusahaan, terutama dalam bidang kemitraan/ franchise yang terbukti menciptakan ratusan pengusaha sukses. Beberapa penghargaan yang telah diraih oleh manajemen Simply Homy Group seperti, juara 1 Wirausaha Muda mandiri 2009 tingkat Nasional, kategori Industri dan Jasa (alumni) dan penghargaan rekor MURI sebagai waralaba Guest House pertama di Indonesia.<sup>10</sup>

Suatu perusahaan atau organisasi perlu untuk membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi yang kuat akan membuat perusahaan memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Brosur Simply Homy Guest House, Yogyakarta, 25 Mei 2016.

<sup>11</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, hlm. 2.

Keunggulan organisasi atau perusahaan juga ditentukan dengan unggul tidaknya budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Jadi, budaya organisasi yang benar-benar dikelola dengan baik sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif.<sup>12</sup>

Sebagai lembaga yang sudah berdiri belasan tahun, Simply Homy Guest House Yogyakarta tentunya juga memiliki budaya organisasi yang dijadikan panduan oleh karyawan-karyawannya. Namun, untuk diterapkannya keseluruhan budaya organisasi yang ada di Simply Homy Guest House Yogyakarta oleh karyawan memang belum, namun untuk beberapa budaya organisasi sudah diterapkan oleh karyawan. Diantaranya yang sudah diterapkan yaitu mengutamakan pelayanan kepada tamu dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan baik kepada tamu dan para pengguna *guest house*, menciptakan suasana Ukhuwah Islamiyah dilingkungan perusahaan dan bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses. Selain itu Simply Homy Guest House Yogyakarta juga menerapkan program pembelajaran kepada karyawan tiga kali dalam seminggu yaitu pada hari rabu, kamis dan jum'at. Program pembelajaran tersebut seperti kajian islam, tadarus Al-Qur'an dan *english class* yang dimulai satu jam pertama sebelum bekerja. Doa bersama juga dilakukan seluruh karyawan di Simply Homy Guest House Yogyakarta sebelum mereka mulai bekerja. Menurut

---

<sup>12</sup>Suci Dwi Nastiti, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Islam terhadap Produktivitas Kerja," Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015), hlm. 5.



narasumber budaya organisasi diterapkan sejalan dengan berjalannya pekerjaan sehari-hari dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Budaya organisasi yang positif dan diterapkan oleh karyawan sudah pasti akan meningkatkan kinerja daripada karyawan tersebut.<sup>13</sup>

Implementasi nilai-nilai islam juga sangat diperlukan dalam perkembangan organisasi atau perusahaan saat ini, karena dengan nilai-nilai islam mampu menjadikan organisasi memiliki karakteristik yang kuat akan menjadi suatu keunikan tersendiri nilai-nilai islam berwujud pada difungsikannya islam dan syariat islam sebagai kaidah berfikir dan kaidah amal (tolak ukur) dalam seluruh kegiatan organisasi.

Nilai-nilai islam adalah sifat atau hal-hal yang ada didalam Al-Quran sebagai dasar penentu tingkah laku seseorang yang berguna bagi kemanusiaan untuk bekal hidup di dunia dan akhirat.<sup>14</sup>

Dalam pandangan Islam , bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk dikhawatirkan nanti. Niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan seorang individu. Ketika niat bekerja adalah ibadah maka di dalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani atau kebutuhan materiil dan nonmateriil. Dengan demikian, karena tujuan

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Edwin Setiaji selaku HRD Simply Homy Guest House Yogyakarta, hari Senin, 23 Mei 2016 pukul 11.00 WIB di Simply Homy Guest House Yogyakarta.

<sup>14</sup> Syarah Padmawati, *Kajian Fisiologis dan Nilai-nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib*, Skripsi S1 (Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Semarang, 2007), hlm. 24.

bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi maka *effort* yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (doa). Dengan demikian, *output* dari kerja adalah sikap kerja yang terbingkai dengan rasa tawakal. Artinya, ketika seorang individu sudah bekerja dengan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap menerima hasil kerja dengan rasa syukur.

Semakin berkembangnya Simply Homy Guest House membuktikan bahwa perusahaan tersebut mampu menunjukkan diri sebagai perusahaan jasa yang handal dalam memberikan pelayanan. Permasalahan mendasar suatu perusahaan adalah minimnya modal, SDM yang tidak memadai dan lemahnya sistem operasional. Hal ini dapat diatasi apabila sumber daya manusia di dalamnya memiliki kompetensi yang memadai. Oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang oleh suatu perusahaan atau organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.<sup>15</sup>

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan

---

<sup>15</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 5.

kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, agar Simply Homy Guest House mampu menjadi perusahaan jasa yang memiliki daya saing, perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi dan nilai-nilai islam.

Kinerja karyawan di Simply Homy Guest House memiliki dedikasi yang tinggi, yakni bekerja sesuai dengan apa yang ditargetkan dan mematuhi peraturan dalam perusahaan. Begitu juga dengan budaya organisasi. Mereka menerapkan budaya organisasi yang baik terhadap karyawannya, karena budaya organisasi dianggap sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan. Dengan adanya nilai-nilai Islam

mereka tidak pernah meninggalkan ajaran agama, seperti menanamkan kejujuran, konsisten, memahami tugas dan kewajibannya, tanggung jawab dan dapat dipercaya serta dalam hal ibadah. Apabila sudah mulai waktu sholat, para karyawan beristirahat untuk menjalankan ibadah shalat.<sup>16</sup> Dengan adanya penanaman nilai-nilai Islam pada diri karyawan, maka karyawan telah membentengi dirinya dalam berbuat kejahatan dan hal-hal yang tidak diharapkan pada perusahaan.

Dari hasil pemaparan diatas, yang menjadi objek penelitian ini adalah Simply Homy Guest House, peneliti ingin melakukan penelitian dengan alasan: memahami, mengukur dan mempertimbangkan budaya organisasi dan nilai-nilai islam oleh karyawan sangatlah penting bagi pihak hotel. Peneliti tertarik dengan hal-hal tersebut dan melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan Simply Homy Guest House”**.

### **C. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka pokok masalah yang diteliti adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Simply Homy Guest House?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan Simply Homy Guest House?

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan Bapak Edwin Setiaji selaku HRD Simply Homy Guest House Yogyakarta, hari Senin, 23 Mei 2016 pukul 11.00 WIB di Simply Homy Guest House Yogyakarta.

3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi dan nilai-nilai Islam secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Simply Homy Guest House?

#### **D. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah

1. Mencari bukti empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta.
2. Mencari bukti empiris pengaruh nilai-nilai islam terhadap kinerja karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta.
3. Mencari bukti empiris pengaruh budaya organisasi dan nilai-nilai islam secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta.

#### **E. KEGUNAAN PENELITIAN**

Adapun yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang konsep kinerja karyawan pada Simply Homy Guest House Yogyakarta.
2. Bagi lembaga, berguna sebagai dasar pertimbangan kebijakan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan nilai-nilai islam.

3. Bagi pihak lain, sebagai referensi ilmiah lebih lanjut pada masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi, nilai-nilai islam dan kinerja karyawan.

## **F. KAJIAN PUSTAKA**

Pembahasan tentang budaya organisasi dan nilai-nilai islam terhadap kinerja karyawan memang cukup banyak. Namun dalam pembahasannya seringkali terlalu singkat dan kurang memadai. Berikut adalah penelitian yang membahas mengenai Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Kiswoyo dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di UIN Sunan Kalijaga.<sup>17</sup>

Penelitian oleh Halimatussa'diah yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pengelola

---

<sup>17</sup>Kiswoyo, "*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Klijaga Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.<sup>18</sup>

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Sugiyati 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 penelitian yang diolah dengan SPSS for windows menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup>

Penelitian yang ditulis oleh Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati<sup>20</sup>, dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

---

<sup>18</sup> Halimatuss'diah, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CPD) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta," Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015, hlm. X.

<sup>19</sup> Sugiyati 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: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

<sup>20</sup> Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)", Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19 (20): 170-187, ISSN 1412-3126.

organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang ditulis oleh Ima Amaliah, Aan Julia dan Westi Riani<sup>21</sup>, dan diterbitkan melalui MIMBAR Fakultas Ilmu Ekonomi Bisnis, Unisba, dengan judul Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja. Penelitian ini menunjukkan nilai agama Islam terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja.

**Tabel 1.1**  
**Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu**

Nama	Judul	Variabel	Hasil
Kiswoyo	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta	Budaya Organisasi (X1) Kinerja Pegawai (Y)	Positif Signifikan -
Halimatussa'diah	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CPD) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.	Budaya Organisasi (X) Kinerja (Y)	Positif Signifikan -
Sugiyati Surayitno	Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) TBK. terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada	Budaya Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan -

<sup>21</sup>Ima Amaliah, dkk, "Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja", MIMBAR, Unisba, Vol. 29, No. 2 (Desember, 2013): 165-174.



	Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta).		
Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang).	Budaya Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasi(X3) Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan Positif Signifikan Positif Signifikan -
Ima Amaliah, Aan Julia dan Westi Riani	Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja.	Nilai Islam (X) Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan -

Sumber : Data Sekunder 2016

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah: pertama, variabel penelitian yang digunakan yaitu budaya organisasi dan nilai-nilai islam: kedua, tempat penelitian yaitu Simply Homy Guest House. Dengan demikian penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan,” merupakan penelitian yang belum pernah dilakukan.

## G. KERANGKA TEORI

### 1. Tinjauan tentang Budaya Organisasi

#### a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robert G. Owens kutipan dari Moh. Pabundu Tika menjelaskan bahwa budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang

menghasilkan norma perilaku.<sup>22</sup> Menurut Edgar H. Schein kutipan dari Moh. Pabundu Tika budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/ diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.<sup>23</sup> Sedangkan menurut Phithi Sithi Amnuai dan Peter F. Drucker kutipan dari Moh. Pabundu Tika menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.<sup>24</sup>

Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi yang berpengaruh terhadap manajemen organisasi yang ada.

---

<sup>22</sup>Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 2.

<sup>23</sup>*Ibid.*, hlm. 3.

<sup>24</sup>*Ibid.*, hlm. 4.

## **b. Karakteristik Budaya Organisasi**

Stepen P. Robbins, menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut:<sup>25</sup>

### 1) Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/ perusahaan.

### 2) Toleransi terhadap Tindakan Beresiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko. Suatu organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/ para pegawainya untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/ perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

---

<sup>25</sup>*Ibid.*, hlm. 10.

### 3) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/ perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi/ perusahaan.

### 4) Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/ perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

### 5) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi/ perusahaan.

### 6) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat

digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai/ karyawan dalam suatu organisasi.

7) Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/ karyawan suatu organisasi/ perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi/ perusahaan.

8) Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai dapat mendorong pegawai/ karyawan suatu organisasi/ perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan keahlian dapat

berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja organisasi/ perusahaan menjadi terhambat.

9) Toleransi terhadap Konflik

Sejauh mana para pegawai/ karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi/ perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.

10) Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan dan antar karyawan itu sendiri.

**c. Fungsi Budaya Organisasi**

Adapun fungsi utama budaya organisasi adalah sebagai berikut :<sup>26</sup>

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembedaan ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

---

<sup>26</sup>*Ibid*, hlm. 13.

- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi, hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan.
- 3) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 4) Sebagai integrator, budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-budaya baru.
- 5) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- 6) Sebagai alat komunikasi, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi.

## **2. Tinjauan tentang Nilai- nilai Islam**

Kata nilai dalam kamus bahasa Bahasa Indonesia berarti harga. Nilai memiliki makna yang berbeda bila berada pada konteks yang berbeda pula.<sup>27</sup> Nilai adalah rujukan dan keyakinan dalam menentukan pilihan.

Pengertian tersebut tidak secara eksplisit menyebutkan ciri-ciri spesifik seperti norma, keyakinan, cara, sifat dan ciri-ciri yang lain. Namun definisi tersebut menawarkan pertimbangan nilai bagi yang akan menganutnya. Seseorang dapat memilih suatu nilai sebagai dasar untuk berperilaku berdasarkan keyakinan yang ia miliki.

---

<sup>27</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 615.

Islam sebagai agama adalah risalah yang disampaikan oleh Allah kepada Rasul-Nya sebagai petunjuk bagi manusia dan hukum-hukum sempurna untuk dipergunakan manusia dalam menyelenggarakan tata cara hidup serta mengatur hubungan dengan Tuhan (*hablu minallah*), sesama manusia (*hablu minannas*), dan alam sekitar (*hablu minal alam*).

Nilai-nilai islam adalah sifat-sifat atau hal-hal yang ada di dalam Al-Quran sebagai dasar penentu tingkah laku seseorang yang berguna bagi kemanusiaan untuk bekal hidup di dunia dan akhirat.<sup>28</sup>

Dengan demikian nilai-nilai islam dapat didefinisikan sebagai konsep dan keyakinan yang dijunjung tinggi oleh manusia sebagai pedoman dalam bertingkah laku, baik yang bersumber dari Allah maupun hasil interaksi manusia tanpa bertentangan dengan syariat.

Dalam bukunya Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung, penghayatan terhadap nilai atau makna hidup, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja produktif dan aplikatif sehingga membuahkan *akhlakul karimah* pada nilai suatu sikap, yaitu:<sup>29</sup>

- a. Bekerja adalah baik dan bermanfaat (*Al-Shalah*)

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap

---

<sup>28</sup>Syara Padmawati, *Kajian Fisiologis dan Nilai-nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib*, (Skripsi Bahasa dan Seni Sastra), Universitas Negeri Semarang, hlm. 24.

<sup>29</sup>Didin Hafiduddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, cetakan ke I, 2003), hlm. 40-41.



pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.

b. Bekerja menuju kemantapan dan kesempurnaan (*Al-Itqan*)

Kualitas kerja yang *itqan* atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan Tuhan, yang berarti rapi dan profesional. Rahmat Allah telah dijanjikan bagi setiap orang yang bekerja secara *itqan*, yakni mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal. Dalam konteks ini, ajaran Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih.

c. Bekerja adalah melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi (*Al-Ihsan*) *Ihsan* memiliki dua makna, yang pertama *ihsan* berarti yang terbaik dari yang dapat dilakukan dan yang kedua bermakna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan yang sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan terus-menerus seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya.

d. Bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang optimal (*Al-Mujahadah*)

Al-Qur'an meletakkan kualitas *mujahadah* dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah.

e. Berkompetisi dan tolong menolong (*Tanafus* dan *ta'awun*)

Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal sholeh. Beberapa pesan tersebut ini kita dapati dalam beberapa ungkapan dalam Al-Qur'an seperti perintah "fastabiqul khoiroth" yang artinya berlomba-lombalah dalam kebaikan.

f. Mencermati nilai waktu.

Keberuntungan dan kerugian seseorang ditentukan oleh waktu. Seseorang yang menghargai waktu akan mensyukurinya dengan mengisinya dengan melakukan amal sholeh. Sebaliknya, sikap ingkar adalah cenderung mengutuk dan menyia-nyiakan waktu.

g. SIFAT (*Sidiq, Istiqomah, Fatonah, Amanah, Tabligh*)

Sifat wajib bagi Rasul yang patut kita teladani, yaitu:

- 1) *Sidiq*, berarti jujur dalam perkataan serta perbuatan yang berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada pertentangan yang disengaja antara perkataan maupun perbuatan.
- 2) *Istiqomah*, berarti konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai tantangan dan godaan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

- 3) *Fatonah*, berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala sesuatu yang menjadi tugas dan kewajiban.
- 4) *Amanah*, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban.
- 5) *Tabligh*, berarti mengajak sekaligus memberi contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran agama islam dalam kehidupan sehari-hari.

### **3. Tinjauan tentang Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangku Negara pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>30</sup> Menurut Whitmore sebagaimana dikutip oleh Hamzah B. Uno dan Nina Lama tenggo secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.<sup>31</sup> Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik

---

<sup>30</sup>A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.67.

<sup>31</sup>Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara), hlm. 59.

untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.<sup>32</sup>

Dari kedua pendapat tersebut memberikan makna bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

#### b. Dimensi Kinerja

John Miner dalam buku Sudarmanto menyatakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:<sup>33</sup>

- 1) Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

#### **4. Pengaruh Budaya Organisasi, Nilai-nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Moelyono Djokosantoso, adanya keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan melalui model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin

---

<sup>32</sup> Robert L. Mathis dan Jhon H Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 78.

<sup>33</sup> Sudarmanto, *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 11-12.

baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi semakin baik kinerja organisasi atau kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.<sup>34</sup>

Menurut Werther dan Davis, agar kinerja di organisasi ini dapat meningkat, maka perlu diperhatikan sumber daya manusia yang ada di organisasi ini. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan penggerak utama dan dapat dianggap sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran. Oleh karena itu, agar organisasi dapat berjalan dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan dan sasarnya, diperlukan kemampuan manajemen untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan baik dan menyusun strategi yang tepat, sebab efektifitas dan efisiensi suatu organisasi tergantung bagaimana mengkombinasikan pengelolaan sumber daya manusia dengan strategi organisasi.

---

<sup>34</sup>Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. Satu, Maret 2005: 22-47 Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi-Universitas Kristen Petra <http://pulsit.petra.ac.id/-pulsit/journals/> diakses tanggal 27 April 2016, pada pukul 10.40.

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengaruh pemanfaatan budaya organisasi atau perusahaan adalah salah satu solusi dalam menghadapi masalah yang kompleks. Bila budaya organisasi telah disepakati sebagai sebuah strategi perusahaan maka budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya pemberdayaan budaya organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga akan menjadi penentu suksesnya perusahaan. Sehingga budaya organisasi memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan.

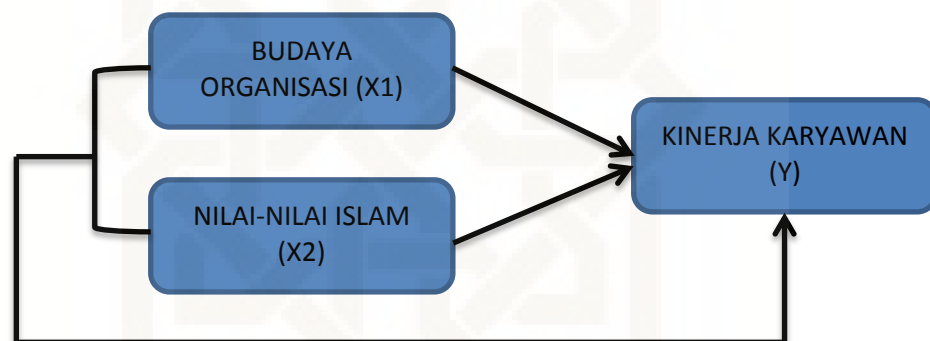
Nilai-nilai pada ajaran agama islam berperan dalam pembentukan budaya dan kebiasaan manusia, begitu pula dengan nilai-nilai islam yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Nilai-nilai islam yang ada pada suatu organisasi menjadi pedoman berperilaku dalam berorganisasi dengan tujuan ibadah hanya semata mengharapkan Ridho Allah SWT. Sehingga dalam bekerja akan memberikan semangat kerja yang tinggi dan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan secara maksimal.

Budaya perusahaan yang mengandung nilai-nilai agama karena selalu mendahulukan pembinaan terhadap akhlakul karimah, sejak tahap awal perlu dimantapkan sebagai manifestasi utama dari budaya perusahaan. Beberapa keadaan atau masalah dapat dilunakkan atau

diatasi melalui budaya jujur, sabar, tidak mudah iri dan terpancing untuk melakukan hal-hal yang dimurkai agama. Dengan kata lain, penerapan nilai-nilai islam dalam budaya organisasi akan mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan.

**Gambar 1. 1**

**Hubungan Budaya Organisasi dan Nila-nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan**



## H. Hipotesis

Berdasarkan uraian mengenai hubungan budaya organisasi dan nilai-nilai islam dengan kinerja karyawan maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Hipotesis Mayor

Hipotesis mayor adalah hipotesis mengenai kaitan seluruh variabel dan seluruh subjek penelitian.<sup>35</sup> Adapun hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan

<sup>35</sup> Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif Suatu Pengantar*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 26.

budaya organisasi dan nilai-nilai Islam secara simultan terhadap kinerja karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta (H1).

## 2. Hipotesis Minor

Hipotesis minor adalah hipotesis mengenai kaitan sebagian variabel, atau dengan kata lain pecahan dari hipotesis mayor.<sup>36</sup>

Adapun hipotesis minor dalam penelitian ini adalah:

- a. Hipotesis minor pertama: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta (H2).
- b. Hipotesis minor kedua: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta (H3).

## I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Penyusunan penelitian ini akan disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari 5 bab yaitu:

Bab pertama, berisi pendahuluan untuk mengantarkan peneliti secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari sembilan sub bab yaitu penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, hipotesis penelitian dan sistematika pembahasan. Bab pertama merupakan arah tujuan dari suatu penelitian.

---

<sup>36</sup> Ibid, hlm. 26.



Bab kedua, berisi metode penelitian untuk menjelaskan prosedur penelitian secara mendetail mengenai metode penelitian yang akan digunakan. Bab ini terdiri dari sembilan sub bab, yang terdiri dari jenis analisis penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, analisis data responden, teknik uji prasyarat serta teknik analisis data. Bab kedua, dijelaskan tentang proses pelaksanaan penelitian.

Bab ketiga karena penelitian ini merupakan penelitian lapangan, maka digambarkan kondisi umum objek penelitian yang memuat tentang sejarah berdirinya Simly Homy Guest House Yogyakarta, latar belakang, maksud dan tujuan, visi misi dan filosofi, logo, beberapa penghargaan yang diraih serta struktur organisasi dan data karyawan di Simply Homy Guest House.

Bab keempat, pada bab ini diadakan analisis data yang berupa analisis data responden, analisis instrumen penelitian dan interpretasi hasil, analisis regresi maupun hipotesis. Bab keempat merupakan pokok penelitian dari isi pembahasan berdasarkan data yang telah diolah dengan argumen yang sesuai dengan teori-teori yang ada.

Bab kelima, mengakhiri pembahasan dengan menampilkan kesimpulan dan saran. Bab kelima berisi kesimpulan dari hasil pembahasan disertai dengan saran-saran untuk penelitian yang akan datang dan keterbatasan penelitian.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan nilai-nilai islam terhadap kinerja karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini dengan bantuan *SPSS Versi 21,0 for Windows*, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor atau uji t diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar  $0,674 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor atau uji t diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mayor atau uji F diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan nilai-nilai islam secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi nilai Adjusted  $R^2$  adalah 62,0, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan di Simply Homy Guest House Yogyakarta dipengaruhi oleh

kedua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan nilai-nilai islam sebesar 62%.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
  - a. Diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
  - b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan subjek dan variabel dependen yang sama diharapkan menggunakan responden lebih banyak lagi sehingga hasilnya lebih variatif.
  - c. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di lembaga yang sama diharapkan dapat meneliti dengan variabel yang berbeda.
2. Bagi Lembaga
  - a. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai-nilai islam mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, nilai-nilai islam yang benar-benar diterapkan oleh karyawan akan mendorong tingkat kinerja karyawan yang lebih baik. Maka dari itu Simply Homy Guest House Yogyakarta perlu mempertahankan nilai-nilai islam yang telah dibangun dengan memperbaiki aspek-aspek nilai-nilai islam yang dirasa kurang diterapkan oleh karyawannya.

- b. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, budaya karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta belum sepenuhnya baik. Sehingga pihak lembaga perlu lebih memberikan arahan-arahan berupa nasihat dan motivasi terhadap karyawannya supaya tingkat budaya karyawannya terhadap lembaga meningkat.
- c. Pihak Simply Homy Guest House Yogyakarta perlu memberikan pemahaman lebih lanjut kepada karyawan mengenai budaya organisasi dan nilai-nilai islam berupa dialog bersama atau acara *family gathering* yang kedua hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya.

### **C. KETERBATASAN PENELITIAN**

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel budaya organisasi dan nilai-nilai islam terhadap kinerja karyawan, maka dipenelitian selanjutnya bisa dimasukkan variabel lainnya dengan menggunakan objek sampel yang berbeda.
2. Kurangnya jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian dan kurangnya informasi mengenai identitas karyawan secara pasti sehingga menjadi kendala bagi peneliti dalam penginterpretasian data.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad bin Muhammad bin Hilal bin Asad Asy-Syaybany, Abu Abdullah *Masnad Ahmad*, dalam *Maktabah Syameela*, (t.k: Kementrian Waqaf Mesir, t.t), Juz. 40
- Amalia, Ima, dkk, *Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*, Unisba: MIMBAR, 2013
- Arikunto, Suharsimi, *Pengantar Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*, Jakarta: Rhineka Cipta, 2002.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Brosur Simply Homy Guest House
- Hafinuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik Cetakan I*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Halimatuss'diah, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CPD) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta*, Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015.
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar, 2005.
- Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. Satu, Maret 2005: 22-47 Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi-Universitas Kristen Petra <http://pulsit.petra.ac.id/-pulsit/journals/> diakses tanggal 27 April 2016, pada pukul 10.40.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi, *Perilaku Organisasi Terj.Erly Suandy*, Jakarta: Salemba Empat, 2003.
- Kiswoyo, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Klijaga Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabowo, *Evaluasi Kerja*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: Rosada, 2005.

- Mathis, Robert L. dan Jhon H Jakson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Nastiti, Suci Dwi, *Pengaruh Nilai-nilai Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana, 2012.
- Padmawati, Syarah, *Kajian Fisiologis dan Nilai-nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib*, Skripsi S1 Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Semarang, 2007.
- Priyatno, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Yogyakarta: ANDI, 2009, hlm. 119.
- Priyatno, Duwi, *SPSS : Untuk Analisis, Korelasi, Regresi dan Multivariate*, Yogyakarta: Gava Media, 2009.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003.
- Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sudarmanto, *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: IKAPI, 2003.
- Supranto, *Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2001.
- Surahmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung:Tarsito, 1985.

Surayitno, Sugiyati, *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: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

Taniredja, Tukiran, *Penelitian Kuantitatif Suatu Pengantar*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Tika, Moh. Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Tim Peneliti Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta: Balai Pustaka, 1988.

Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE).

Umar, Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

[www.waralabaku.com/franchise-peluang-usaha-guest-house-simply-homy.html](http://www.waralabaku.com/franchise-peluang-usaha-guest-house-simply-homy.html)

**Lampiran 1****Kuisisioner**

Kepada Yang Terhormat,

Karyawan Simply Homy Guest House

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Saya adalah mahasiswi Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaa Yogyakarta. Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sebentar mengisi angket ini, guna mengumpulkan data penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi saya.

Angket ini bukanlah tes, sehingga jawaban Bapak/Ibu/Saudara tidak dinilai benar ataupun salah. Oleh karena itu saya memohon agar Bpak/Ibu/Saudara mengisi angket ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan hanya untuk keperluan akademik semata dan tidak berimplikasi apapun bagi Bapak/Ibu/Saudara setelah menjawabnya.

Atas kesediaan dan partisipasi Bpak/Ibu/Saudara dalam mengisi angket ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Mei 2016

Hormat saya,

Titin Alfiah

NIM: 12240052



### A. Mohon terlebih dahulu mengisi Identitas Responden

Berilah tanda (v) pada kriteria yang merupakan identitas anda. (TIDAK PERLU MENCANTUMKAN NAMA)

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

Usia : .....tahun

Pendidikan Terakhir : 1. SMU-Sederajat 2. Diploma  
3. strata 1 (S1) 4. Strata 2 (S2)  
5. Strata 3 (S3)

Lamanya masa kerja : 1. <1 tahun 2. 1-2 tahun  
2. 3-5 tahun 4. > 5 tahun  
5. > 10 tahun

### B. Petunjuk Pengisian

Bapak/ Ibu/Saudara dimohon untuk mengisi kuisioner ini dengan memilih salah satu dari empat pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (v) pada kolom jawaban yang telah tersedia. Dengan kriteria pernyataan sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

#### 1. Indikator Budaya Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan					
2.	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam					

	bertindak untuk mwnghambil keputusan.					
3.	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman.					
4.	Pihak Simply Homy Guest House mensosialisasikan visi dan misi kepada pengurus.					
5.	Pihak Simply Homy Guest House menyampaikan tujuan Simply Homy Guest House kepada karyawan.					
6.	Pihak Simply Homy Guest House menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya.					
7.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan.					
8.	Pihak Simply Homy Guest House memberi kesempatan untuk jenjang karir kedepan.					
9.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan.					
10.	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan.					
11.	Simply Homy Guest House mempunyai nilai-nilai yang menjadi acuan saya dalam bekerja.					
12.	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya.					
13.	Pihak Simply Homy Guest House memberikan insentif bila pekerjaan saya mencapai target yang ditentukan.					
14.	Pihak Simply Homy Guest House memberikan upah yang cukup bila saya bekerja lembur.					
15.	Saya diberi kebebasan menuliskan saran/kritik yang membangun kepada pimpinan.					
16.	Jika ada masalah pekerjaan dengann pihak lain dalam lembaga diselesaikan dengan <i>win-win solution</i> .					
17.	Dengan pimpinan, saya tidak dibatasi oleh pembicara yang formal mengenai pekerjaan saya.					
18.	Dalam melaksanakan pekerjaan, terjalin proses komunikasi dengan rekan kerja.					
19.	Saya bisa menggunakan waktu luang untuk bertukar informasi dengan rekan kerja dan pimpinan.					

20.	Sebagai karyawan Simply Homy Guest House, saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya.					
21.	Sebagai karyawan Simply Homy Guest House saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
22.	Sebagai karyawan, saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal.					
23.	Sebagai karyawan, saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.					
24.	Sebagai karyawan, saya sering menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal.					
25.	Sebagai karyawan, senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang baik.					
26.	Sebagai karyawan, saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.					
27.	Sebagai karyawan, saya termotivasi menjadi pengelola yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.					
28.	Sebagai karyawan, saya ingin memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih baik dibanding dengan yang lainnya.					
29.	Sebagai karyawan saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.					
30.	Sebagai karyawan, saya senantiasa bekerja dengan jujur dalam pemanfaatan waktu kerja sehingga dapat memberikan dengan optimal.					
31.	Sebagai karyawan, saya merasa ketenangan dan kenyamanan dalam melakukan aktivitas kerja.					
32.	Pihak Simply Homy Guest House member tugas sesuai dengan bidang pekerjaan saya.					

## 2. Indikator Nilai-nilai Islam (X2)

No.	Pernyataan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan selalu melakukan pekerjaan yang baik, bermanfaat untuk karyawan lain dan sesuai syariat Islam.					
2.	Karyawan melakukan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan.					
3.	Karyawan berusaha melakukan hal terbaik dari sebelumnya sesuai dengan ajaran Islam.					
4.	Karyawan memberikan dukungan pengetahuan dan kemampuan yang optimal pada karyawan lain.					
5.	Karyawan berkompetensi secara fair dalam melaksanakan pekerjaan.					
6.	Karyawan datang tepat waktu pada jam bekerja.					
7.	Di tempat saudara bekerja dalam ucapan maupun perbuatan sesuai dengan ajaran Islam.					
8.	Karyawan berkonsisten terhadap pekerjaan yang dihadapi.					
9.	Karyawan memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
10.	Karyawan selalu menaati peraturan dan tuntutan pekerjaan terutama yang sesuai syariat Islam.					
11.	Karyawan saling tolong menolong dengan karyawan lain apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
12.	Karyawan selalu membalas kebaikan dari orang lain yang berbuat baik.					
13.	Karyawan bekerja keras secara jujur, optimal dan konsisten terhadap suatu pekerjaan sesuai kemampuan.					
14.	Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan dan selalu tepat waktu dalam bekerja.					
15.	Karyawan bekerja keras dengan niat ibadah kepada Allah SWT.					
16.	Karyawan memberi contoh kebaikan kepada karyawan lain.					
17.	Karyawan memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajibannya.					

### 3. Indikator Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
2.	Saya memeriksa ulang hasil pekerjaan.					
3.	Saya mengutamakan mutu kerja.					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
5.	Saya tidak terpaku pada tugas saya.					
6.	Saya segera menyelesaikan tugas yang diberikan.					
7.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati.					
8.	Saya dapat membagi waktu kerja.					
9.	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan optimal.					
10.	Saya tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
11.	Saya berdiskusi dengan teman sekerja mengenai pekerjaan yang tidak bisa saya kerjakan sendiri.					
12.	Saya senang bekerjasama dengan orang lain.					
13.	Saya selalu dapat bekerjasama dengan orang lain.					
14.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditargetkan.					

**Lampiran 2**

Variabel Budaya Organisasi

RESPONDEN	ITEM PERNYATAAN																																Jumlah			
	no.1	no.2	no.3	no.4	no.5	no.6	no.7	no.8	no.9	no.10	no.11	no.12	no.13	no.14	no.15	no.16	no.17	no.18	no.19	no.20	no.21	no.22	no.23	no.24	no.25	no.26	no.27	no.28	no.29	no.30	no.31	no.32				
A	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	120	
B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	159
C	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	120	
D	4	2	4	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	103	
E	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
F	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	3	4	140		
G	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	114		
H	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	151	
I	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	119	
J	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	115	
K	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146
L	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
M	3	2	4	4	3	2	4	4	3	5	3	3	1	2	2	3	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	114	
N	5	4	3	2	5	4	3	2	5	4	3	4	5	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131
O	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	117	
P	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
Q	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
R	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	100
T	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	155	
U	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	121	







**Lampiran 5**

Data Responden					Ket :		
No.	JK	USIA	Lama	Pddkan			
1	2	2	2	4	Jenis Kelamin	PEREMPUAN	1
2	2	2	3	2		LAKI-LAKI	2
3	2	2	2	2	Usia	<20 Tahun	1
4	1	3	4	3		20-29 Tahun	2
5	2	2	2	1		30-39 Tahun	3
6	2	2	4	1		>40 Tahun	4
7	2	2	4	1	Lama bekerja	<1 Tahun	1
8	2	2	3	3		1-2 Tahun	2
9	1	2	1	3		2-3 Tahun	3
10	2	2	1	3		>3 Tahun	4
11	2	1	2	1	Pendidikan	SLTA	1
12	2	2	2	4		Diploma	2
13	2	2	2	3		S1	3
14	2	3	4	1		S2	4
15	2	2	4	1			
16	1	2	1	3			
17	2	2	2	1			
18	2	2	1	3			
19	2	3	4	3			
20	1	3	4	3			



## **Lampiran 6**

### **Panduan Wawancara**

Senin, 23 Mei 2016, Pukul 11.00 WIB

“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan  
Simply Homy Guest House Yogyakarta”

#### **1. Bidang budaya organisasi**

- a. Bagaimana tingkat budaya karyawan di Simply Homy Guest House Yogyakarta?
- b. Apa saja budaya organisasi yang ada di Simply Homy Guest House Yogyakarta?
- c. Kegiatan rutin apa sajakah yang menjadi budaya organisasi di Simply Homy guest House Yogyakarta?
- d. Apakah kinerja karyawan sesuai dengan tingkat budaya karyawan di Simply Homy Guest House Yogyakarta?

#### **2. Bidang nilai-nilai islam**

- a. Apakah sudah diterapkan nilai-nilai islam di Simply Homy Guest House Yogyakarta?
- b. Nilai-nilai islam yang seperti apakah yang sudah diterapkan tersebut?
- c. Apakah nilai-nilai islam tersebut sudah sesuai dengan sifat-sifat Rasul yang patut kita teladani?

## **Lampiran 7**

### **A. Uji Validitas**

#### **1. Variabel Budaya Organisasi**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
Item_1	244.8947	1345.433	.752	.751
Item_2	245.5789	1322.368	.791	.746
Item_3	245.2105	1344.842	.638	.751
Item_4	245.2105	1342.287	.544	.750
Item_5	245.1579	1331.363	.773	.748
Item_6	245.2632	1329.538	.809	.747
Item_7	245.1053	1338.211	.755	.749
Item_8	245.5263	1340.708	.542	.750
Item_9	245.1579	1343.585	.691	.750
Item_10	245.0526	1349.497	.662	.751
Item_11	245.4211	1337.368	.820	.749
Item_12	245.5263	1327.708	.884	.747
Item_13	245.5789	1320.591	.677	.746
Item_14	245.5789	1335.146	.583	.749
Item_15	245.5263	1331.596	.668	.748
Item_16	245.5263	1332.930	.649	.748
Item_17	245.4211	1337.591	.816	.749
Item_18	244.8421	1352.807	.672	.752
Item_19	245.4211	1350.146	.653	.752
Item_20	245.3684	1327.468	.862	.747
Item_21	245.2632	1337.982	.804	.749
Item_22	245.2632	1345.871	.738	.751
Item_23	245.0526	1341.719	.667	.750
Item_24	245.2105	1344.398	.645	.750
Item_25	245.2632	1333.427	.809	.748
Item_26	245.2105	1358.064	.449	.753
Item_27	245.1053	1352.322	.561	.752
Item_28	245.2105	1351.287	.524	.752
Item_29	244.8947	1347.766	.624	.751
Item_30	245.0526	1339.386	.778	.749
Item_31	245.2632	1334.316	.794	.748
Item_32	245.3158	1333.895	.720	.748
Item_33	124.5789	345.480	1.000	.966

## 2. Variabel Nilai-nilai Islam

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	134.8000	492.484	.822	.759
Item_2	135.2000	489.642	.837	.757
Item_3	134.8000	495.853	.879	.760
Item_4	134.8500	497.818	.846	.762
Item_5	135.0500	488.682	.870	.757
Item_6	135.0500	493.839	.792	.760
Item_7	134.9500	498.997	.708	.763
Item_8	135.2000	494.484	.835	.760
Item_9	134.7500	497.671	.795	.762
Item_10	134.8000	492.589	.892	.759
Item_11	134.8500	494.345	.866	.760
Item_12	134.8000	492.379	.898	.759
Item_13	134.9000	493.779	.917	.759
Item_14	135.0500	486.787	.920	.756
Item_15	134.7500	494.829	.804	.760
Item_16	134.9500	489.839	.905	.757
Item_17	134.7500	493.776	.835	.760
Item_18	69.5000	130.895	1.000	.977

## 3. Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	110.8500	323.924	.885	.759
item_2	110.6500	328.661	.896	.763
item_3	110.5000	329.947	.860	.764
item_4	110.7000	325.379	.876	.761
item_5	111.0000	319.053	.910	.755
item_6	110.8500	328.450	.795	.763
item_7	110.7000	330.958	.744	.766
item_8	110.6500	328.134	.823	.763
item_9	110.6000	326.463	.953	.761
item_10	110.6500	326.239	.896	.761
item_11	110.6000	328.568	.716	.764
item_12	110.5500	326.997	.903	.762
item_13	110.7500	324.408	.805	.760
item_14	110.7500	323.039	.916	.759
item_15	57.4000	87.726	1.000	.973

## B. Uji Reliabilitas

### 1. Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	33

### 2. Variabel Nilai-nilai Islam

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	18

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	15

## C. Uji Analisis Deskriptif Responden

### 1. Jenis Kelamin

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pr	4	20.0	20.0	20.0
	Lk	16	80.0	80.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## 2. Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	1	5.0	5.0	5.0
	30-39	15	75.0	75.0	80.0
	> 40	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## 3. Lama Bekerja

Lama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1	4	20.0	20.0	20.0
	1-2	7	35.0	35.0	55.0
	2-3	2	10.0	10.0	65.0
	> 3	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## 4. Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	35.0	35.0	35.0
	Diploma	2	10.0	10.0	45.0
	S1	9	45.0	45.0	90.0
	S2	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## D. Uji Analisis Statistik Deskriptif Variabel

### 1. Variabel Budaya Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	20	3.00	5.00	4.3000	.65695
VAR00002	20	2.00	5.00	3.6500	1.03999
VAR00003	20	2.00	5.00	4.0000	.79472
VAR00004	20	2.00	5.00	4.0000	.97333
VAR00005	20	3.00	5.00	4.0500	.88704
VAR00006	20	2.00	5.00	3.9500	.88704
VAR00007	20	3.00	5.00	4.1000	.78807
VAR00008	20	1.00	5.00	3.7000	1.03110
VAR00009	20	3.00	5.00	4.0500	.75915
VAR00010	20	3.00	5.00	4.1500	.67082
VAR00011	20	3.00	5.00	3.8000	.76777
VAR00012	20	2.00	5.00	3.6500	.81273
VAR00013	20	1.00	5.00	3.6500	1.22582
VAR00014	20	2.00	5.00	3.6500	1.08942
VAR00015	20	2.00	5.00	3.7000	1.03110
VAR00016	20	2.00	5.00	3.7000	1.03110
VAR00017	20	2.00	5.00	3.8000	.76777
VAR00018	20	3.00	5.00	4.3500	.58714
VAR00019	20	3.00	5.00	3.8000	.69585
VAR00020	20	2.00	5.00	3.8500	.87509
VAR00021	20	3.00	5.00	3.9500	.75915
VAR00022	20	3.00	5.00	3.9500	.68633
VAR00023	20	3.00	5.00	4.1500	.81273
VAR00024	20	3.00	5.00	4.0000	.79472
VAR00025	20	3.00	5.00	3.9500	.82558
VAR00026	20	3.00	5.00	4.0000	.72548
VAR00027	20	3.00	5.00	4.1000	.71818
VAR00028	20	3.00	5.00	4.0000	.79472
VAR00029	20	3.00	5.00	4.3000	.73270
VAR00030	20	3.00	5.00	4.1500	.74516
VAR00031	20	3.00	5.00	3.9500	.82558
VAR00032	20	2.00	5.00	3.9000	.91191
VAR00033	20	92.00	160.00	1.2630E2	19.66054
Valid N (listwise)	20				



## 2. Variabel Nilai-nilai Islam

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	20	3.00	5.00	4.2000	.83351
VAR00002	20	3.00	5.00	3.8000	.89443
VAR00003	20	3.00	5.00	4.2000	.69585
VAR00004	20	3.00	5.00	4.1500	.67082
VAR00005	20	2.00	5.00	3.9500	.88704
VAR00006	20	3.00	5.00	3.9500	.82558
VAR00007	20	3.00	5.00	4.0500	.75915
VAR00008	20	3.00	5.00	3.8000	.76777
VAR00009	20	3.00	5.00	4.2500	.71635
VAR00010	20	3.00	5.00	4.2000	.76777
VAR00011	20	3.00	5.00	4.1500	.74516
VAR00012	20	3.00	5.00	4.2000	.76777
VAR00013	20	3.00	5.00	4.1000	.71818
VAR00014	20	3.00	5.00	3.9500	.88704
VAR00015	20	3.00	5.00	4.2500	.78640
VAR00016	20	3.00	5.00	4.0500	.82558
VAR00017	20	3.00	5.00	4.2500	.78640
VAR00018	20	51.00	85.00	69.5000	11.44092
Valid N (listwise)	20				

## 3. Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	20	3.00	5.00	3.9500	.82558
VAR00002	20	3.00	5.00	4.1500	.67082
VAR00003	20	3.00	5.00	4.3000	.65695
VAR00004	20	3.00	5.00	4.1000	.78807
VAR00005	20	3.00	5.00	3.8000	.95145
VAR00006	20	3.00	5.00	3.9500	.75915
VAR00007	20	3.00	5.00	4.1000	.71818
VAR00008	20	3.00	5.00	4.1500	.74516
VAR00009	20	3.00	5.00	4.2000	.69585
VAR00010	20	3.00	5.00	4.1500	.74516
VAR00011	20	3.00	5.00	4.2000	.83351
VAR00012	20	3.00	5.00	4.2500	.71635
VAR00013	20	3.00	5.00	4.0500	.88704
VAR00014	20	3.00	5.00	4.0500	.82558
VAR00015	20	42.00	70.00	57.4000	9.36623
Valid N (listwise)	20				

## E. Uji Asumsi Prasyarat

### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		budaya organisasi	nilai-nilai islam	kinerja karyawan	Unstandardized Residual
N		20	20	20	20
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	126.30	69.50	57.40	.0000000
	Std. Deviation	19.661	11.441	9.366	5.46424240
Most Extreme Differences	Absolute	.187	.152	.209	.154
	Positive	.187	.152	.209	.154
	Negative	-.116	-.143	-.171	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.834	.680	.937	.690
Asymp. Sig. (2-tailed)		.489	.743	.344	.728

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.264	9.332		1.421	.173		
	budaya organisasi	-.037	.085	-.077	-.429	.674	.626	1.597
	nilai-nilai islam	.701	.146	.857	4.792	.000	.626	1.597

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

### 3. Uji Heteroeskedastis

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.125	5.696		-.724	.479		
	budaya organisasi	.082	.052	.444	1.575	.134	.626	1.597
	nilai-nilai islam	-.032	.089	-.101	-.359	.724	.626	1.597

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

## F. Uji Analisis Reresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.264	9.332		1.421	.173
budaya organisasi	-.037	.085	-.077	-.429	.674
nilai-nilai islam	.701	.146	.857	4.792	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

## G. Uji Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis Mayor (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1099.499	2	549.750	16.474	.000 <sup>a</sup>
Residual	567.301	17	33.371		
Total	1666.800	19			

a. Predictors: (Constant), nilai-nilai islam, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

### 2. Uji Hipotesis Minor (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.264	9.332		1.421	.173
budaya organisasi	-.037	.085	-.077	-.429	.674
nilai-nilai islam	.701	.146	.857	4.792	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

### 3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.620	5.77673

a. Predictors: (Constant), nilai-nilai islam, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan





PT.SUSHANTCO TRIAJAYA

**PT. SUSHANTCO TRIAJAYA (SIMPLY HOMY)**

Head Office : Jl. Palagan Tentara Pelajar Km. 7 No. 21D, Sleman,  
Yogyakarta

Phone /Fax: (0274) 888080

[www.simplyhomy-guesthouse.com](http://www.simplyhomy-guesthouse.com), [sh\\_guesthouse@yahoo.com](mailto:sh_guesthouse@yahoo.com)

**SURAT PERNYATAAN**

Nomor : 029/08/16/SH/SPP/VIII/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **ERWIN SETIAJI, S.H.**

Jabatan : HRD Simply Homy

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Titin Alfiah  
NIM : 12240052  
Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Program : Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja  
Karyawan Simply Homy Guest House Yogyakarta.

Mahasiswa tersebut di atas, telah melaksanakan Penelitian Di Kantor kami Simply Homy Guest House pada tanggal : 21 Mei 2016 - 30 Agustus 2016

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

Yogyakarta, 29, 08,2016

HRD



PT.SUSHANTCO TRIAJAYA  
Erwin Setiaji



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)  
YOGYAKARTA 55213

**SURAT KETERANGAN / IJIN**

070/REG/VI/411/6/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK** Nomor : **UIN.02/DD.I/FN.01/1297/2016**  
Tanggal : **27 JUNI 2016** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

Mengingat :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. 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.

**DIJINKAN** untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **TITIN ALFIAH** NIP/NIM : **12240052**  
Alamat : **FAK DAKWAH DAN KOMUNIKASI, JURUSAN MD, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**  
Judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN NILAI-NILAI ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN SIMPLY HOMOY GUEST HOUSE YOGYAKARTA**  
Lokasi :  
Waktu : **27 JUNI 2016 s/d 27 SEPTEMBER 2016**

**Dengan Ketentuan**

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan \*) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website [adbang.jogjaprovo.go.id](http://adbang.jogjaprovo.go.id) dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website [adbang.jogjaprovo.go.id](http://adbang.jogjaprovo.go.id);
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta  
Pada tanggal **27 JUNI 2016**  
A.n Sekretaris Daerah  
Asisten Perekonomian dan Pembangunan  
Ub.  
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



**Tembusan :**

1. **GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)**
2. **BUPATI SLEMAN C.Q KA. BAKESBANGLINMAS SLEMAN**
3. **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
4. **YANG BERSANGKUTAN**





PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511  
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800  
Website: www.bappeda.slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

**SURAT IZIN**

Nomor : 070 / Bappeda / 2685 / 2016

**TENTANG  
PENELITIAN**

**KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata, Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.  
Menunjuk : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman  
Nomor : 070/Kesbang/2574/2016  
Hal : Rekomendasi Penelitian

Tanggal : 27 Juni 2016

**MENGIZINKAN :**

Kepada :  
Nama : TITIN ALFIAH  
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 12240052  
Program/Tingkat : S1  
Instansi/Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta  
Alamat Rumah : Prancak Weden Panggunharjo Sewon Bantul  
No. Telp / HP : 08562991809  
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul  
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN NILAI-NILAI ISLAM TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN SIMPLY HOMY GUEST HOUSE YOGYAKARTA**  
Lokasi : Simply Homy Guest House Ngaglik Sleman  
Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 27 Juni 2016 s/d 26 September 2016

**Dengan ketentuan sebagai berikut :**

1. *Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.*
2. *Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.*
3. *Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.*
4. *Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.*
5. *Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.*

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 27 Juni 2016

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Tembusan :

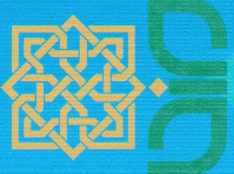
1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Kebudayaan & Pariwisata Kab. Sleman
3. Kabid. Ekonomi Bappeda Kab. Sleman
4. Camat Ngaglik
5. Pimpinan Simply Homy Guest House Ngaglik
6. Dekan Fak. Dakwah & Komunikasi UIN SUKA Yk.
7. Yang Bersangkutan

Sekretaris  
u.b.  
Kepala Bidang Statistik, Penelitian, dan Perencanaan



ERNY MARYATUN, S.IP, MT  
Pembina, IV/a  
NIP 19720411 199603 2 003





## LABORATORIUM AGAMA

### Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

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

# SERTIFIKAT

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

**TITIN ALFIAH**

**12240052**

**LULUS**

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

Yogyakarta, 13 Juni 2014  
Ketua



Dr. H. Waryono, M.Ag.  
NIP. 19701010 199903 1 002

Dr. Sriharini, M.Si  
NIP. 19710526199703 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF

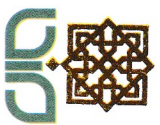


DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT





## UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Titin Alfiah  
 NIM : 12240052  
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi  
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	80	B
2.	Microsoft Excel	25	E
3.	Microsoft Power Point	85	B
4.	Internet	95	A
5.	Total Nilai	71.25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 31 Maret 2016

Kepala PTIPD



Agus Fatwanto, Ph.D.

(PTIPD) 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: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.9.7427/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Titin Alfiah :

تاريخ الميلاد : ٨ مايو ١٩٩١

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٠ مارس ٢٠١٦, وحصلت على درجة :

٤٩	فهم المسموع
٥٢	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٣٧	فهم المقروء
٤٦٠	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا, ١٠ مارس ٢٠١٦  
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥







## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.6.9423/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Titin Alfiah**  
Date of Birth : **May 08, 1991**  
Sex : **Female**

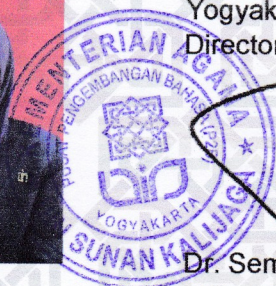
took Test of English Competence (TOEC) held on **March 16, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	43
Structure & Written Expression	45
Reading Comprehension	42
<b>Total Score</b>	<b>433</b>

*Validity: 2 years since the certificate's issued*



Yogyakarta, March 16, 2016  
Director,



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







KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
 LEMBAGA PENELITIAN DAN  
 PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.867/2015

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

Nama : Titin Alfiah  
 Tempat, dan Tanggal Lahir : Bantul, 08 Mei 1991  
 Nomor Induk Mahasiswa : 12240052  
 Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2014/2015 (Angkatan ke-86), di :

Lokasi : Ngloro  
 Kecamatan : Saptosari  
 Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul  
 Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juni 2015 s.d. 31 Agustus 2015 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,63 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 09 Oktober 2015

Ketua,

Fatimah, M.A., Ph.D.  
 NIP. : 19651114 199203 2 001



# Sertifikat

NO: 119.PAN.OPAK.UNIV.UIN.YK.AA.09.2012

Diberikan kepada

TITIN ALFIAH

Sebagai

Peserta PPG 2012



Dalam Orientasi Pengendalian Akademik & Kemahasiswaan (OPAGK) 2012 yang diselenggarakan oleh Panitia Orientasi Pengendalian Akademik & Kemahasiswaan (OPAGK) 2012 dengan tema:

**MEMUPUK NILAI-NILAI NASIONALISME DALAM RUANG KAMPUS ;  
UPAYA MEMPERKOKOH INTEGRITAS BANGSA**

pada tanggal 5-7 September 2012 di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Mengetahui,

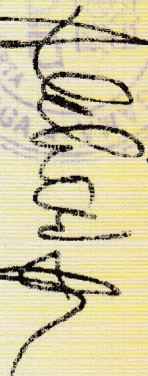
Yogyakarta, 7 September 2012

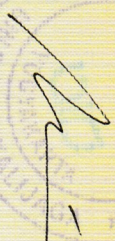
Dengan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)


UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Panitia PPG 2012

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Pembantu Rektor III  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
  
Dr. Ahmad Rifai M.Phil  
NIP. 19600905 198603 1 006

  
Abdul Kholid  
Presiden Mahasiswa

  
Romel Maspruri  
Ketua Panitia



Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA**

# Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : TITIN ALFIAH  
NIM : 12240052  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

## **SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013

Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 19 September 2012

a.n. Rektor

Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



Dr. H. Akhmad Rifai, M.Phil.  
NIP. 19600905 198603 1006



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Titin Alfiah  
Tempat, tgl lahir : Bantul, 8 Mei 1991  
Alamat : Prancak Weden, Rt. 4, Panggung harjo, Sewon,  
Bantul, Yogyakarta  
Nama Ayah : Ali Sumarman  
Nama Ibu : Sutinah

### B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

1. SD N Prancak Wetan, Tahun Lulus 2003
2. SMP N 2 Sewon, Tahun Lulus 2006
3. PMD. Gontor Putri 1, Tahun Lulus 2011
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun Lulus 2016

### C. Pengalaman Organisasi

1. HIMAYO (Himpunan Mahasiswa Yogyakarta)
2. HIMURADE (Himpunan Muda-mudi Prancak Weden)

### D. Contact Person

08562991809

[alfie.ti2n@gmail.com](mailto:alfie.ti2n@gmail.com)