

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PERSERO TERBATAS LEMBAGA KAJIAN ISLAM
DAN SOSIAL (PT. LKiS) PELANGI AKSARA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

Oleh:

**M. Mustafid
NIM 13240051**

Pembimbing:

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

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2017**



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

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

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-2514/Un.02/DD/PP.05.3/11/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PERSERO TERBATAS LEMBAGA KAJIAN ISLAM DAN
SOSIAL (PT. LKis) PELANGI AKSARA YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Muhamad Mustafid**
NIM/Jurusan : **13240051/MD**
Telah dimunaqasyahkan pada : **Senin, 6 Nopember 2017**
Nilai Munaqasyah : **88 (A/B)**

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

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Hj. Early Maghliroh I, S.Ag,M.Si.

NIP 19741025 199803 2 001

Penguji II,

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.

NIP 19690401 199403 2 002

Penguji III,

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.

NIP 19820804 201101 1 007

Yogyakarta, 17 Nopember 2017



Dr. Hj. Nurjanah, M.Si

NIP 19660310 198703 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 Fax.(0274)552230
Yogyakarta 55281 email: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : M. Mustafid
NIM : 13240051
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam Dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


Mengetahui:

Yogyakarta, 24 Oktober 2017

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah,

Pembimbing


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


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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Mustafid
NIM : 13240051
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam Dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta* adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 23 Oktober 2017

Yang menyatakan



M. Mustafid
13240051

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk:

Segenap Keluarga Yang Telah Membesarkan

Serta Menghantarkan Saya Sampai Dengan Jenjang Pendidikan Ini,

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُم بُنْيَانٌ
مَّرْصُوعٌ

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang tertur, mereka seakan seperti bangunan yang tersusun kokoh”¹

(Q.S Ash-shaf : 4)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Jakarta: Penerbit Cahaya, 2011), hlm.551.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah ﷻ yang telah memberi kemudahan serta kelancaran. Shalawat serta salam senantiasa dikaruniakan kepada baginda besar Nabi Muhammad ﷺ, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta”.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dibidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A, Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si dan Drs. M. Nazili, M.Pd, selaku Ketua dan Sekretaris jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag,M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan sabar memberi bimbingan dan meluangkan waktu sampai dengan selesainya skripsi ini.
5. Maryono, S.Ag., M.Pd. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan motivasi selama menempuh studi di jurusan Manajemen Dakwah.
6. Hj. Tedjowati, S.H, selaku bagian administrasi jurusan Manajemen Dakwah yang telah membantu proses administrasi selama perkuliahan.
7. Segenap dosen, staf, dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian.
9. Ayahanda Muntaha (Alm) semoga engkau dalam nikmatNya yang nyata, aku akan menyusulmu, Ibunda Markomah cintaku padamu abadi layaknya keabadian kasihmu yang tulus kau belaikan padaku, mbah kaki Son Haji mbak Sofi mas Arifin dan mas Mustajib, pak lek Hasyim Asyary dan lek Kus kedua jagoan tersayang Alamul Huda dan Syafik Abdul Aziz buatlah karya dan kebanggan untuk kedua orang tuamu, lek Wiyoto dan len Lin terimakasih untuk dukungan dan doanya wo Supri dan wo Murtini beserta keluarga lek Bejo, Siti, Mus, Daiman, Saefur, Hesti, Puji, Muhyani, terimakasih selalu memotivasi peneliti dan keluarga besar yang dengan penuh perhatian selalu mendukung dan membimbing segala apa yang terbaik untuk peneliti. Terimakasih doa dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

10. Senja Mulyana, Ucup, Amin, Rifin, kapan kita kemana, Fika Mufaizah terimakasih bawelnya semoga harapa lekas ter-ijab-ah.
11. Teman-teman jurusan Manajemen Dakwah “Amandement” 2013, MD B 2013 kalian semua asyik. Serta teman-teman dari jurusan lain.
12. Rekan kerja dari halimun kopi, supu ramen, kolam susu, luk coffee and book, yellow truck coffee, esprsohood, my kopi oi dan mbelingger coday. Serta teman-teman barista dan segenap penikmat kopi terimakasih telah berbagi cerita dan kenangan.
13. Kelompok KKN 90 “Team 79”, terimakasih telah berbagi ilmu, dan motivasinya.
14. Serta pihak-pihak lain yang telah mendukung, yang tidak bisa disebutkan satu per satu, yang memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, peneliti sangat mengharapkan adanya masukan, kritik, dan saran yang membangun dari semua demi kebaikan di masa yang akan datang.

Yogyakarta, 16 Oktober 2017

Peneliti

M. Mustafid
13240051

ABSTRAK

M. Mustafid. (13240051) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam Dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta”. Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2017.

Budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran yang besar dalam peningkatan serta penurunan kerja karyawan. Hal tersebut sangatlah penting bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 15 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Data diolah dengan analisis regresi sederhana dan pengujian koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan *soft were* SPSS 16,0 *for windows*.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada faktor budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta. Hasil uji linier sederhana menerangkan bahwa budaya organisasi pada penelitian ini berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai beta pada kolom *unstandardized coefficients* adalah 0,460. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,724. Hal ini berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 72,4% terhadap variabel kepuasan kerja sedangkan 27,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi, dan kepuasan kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Kajian Pustaka.....	9
F. Kerangka Teori.....	11
G. Hipotesis.....	17

BAB II: METODE PENELITIAN

A. Jenis Analisis Penelitian.....	19
B. Variabel Penelitian	20
C. Definisi Operasional.....	21
D. Populasi	23
E. Instrumen Penelitian.....	23
F. Teknik Pengumpulan Data	26
G. Validitas dan Reliabilitas	28
H. Analisis Data	29
I. Uji Hipotesis.....	33

BAB III: GAMBARAN PT. LKiS PELANGI AKSARA YOGYAKARTA

A. Sejarah Singkat.....	36
B. Profil PT. LKiS Pelangi Aksara	39
C. Logo PT. LKiS Pelangi Aksara.....	39
D. Dokumen Pengesahan PT. LKiS Pelangi Aksara.....	40
E. Struktur organisasi PT. LKiS Pelangi Aksara.....	41
F. Sarana dan prasarana PT. LKiS Pelangi Aksara	42
G. Budaya PT. LKiS Pelangi Aksara	44

BAB IV: ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian	46
B. Analisis Data Deskriptif Responden	47
C. Uji Instrumen Penelitian.....	49
D. Analisis Data	53
E. Uji Hipotesis.....	57
F. Pembahasan.....	58

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Skor Item Pernyataan budaya organisasi dan kepuasan kerja
3. Rekap Olah Data dengan Program SPSS
4. Nilai-nilai r *Product Moment*
5. Nilai-nilai Dalam Distribusi t
6. Daftar Riwayat Hidup

DOKUMENTASI

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Instrumen Penelitian Variabel Budaya Organisasi	24
Tabel 2.2 Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja.....	25
Tabel 3.1 Sarana PT. LKiS Pelangi Aksara	42
Tabel 3.2 Prasarana PT. LKiS Pelangi Aksara	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarakan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	55
Tabel 4.10 Hasil Uji t (parsial).....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir.....	17
Gambar 3.1 Logo PT. LKiS Pelangi Aksara.....	39
Gambar 4.1 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.2 <i>Scatter Diagram</i> Uji Regresi Linier Sederhana	56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta”. Agar tidak mengalami kesalah pahaman dalam menginteprestasikan makna yang terkandung dalam penelitian ini maka perlu ditegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian ini. Adapun istilah-istilah tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh secara bahasa merupakan daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda dsb) yang berkuasa atau yang berkekuatan (gaib dsb).¹ 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).²

Adapun pengertian dari pengaruh dalam penelitian ini adalah daya yang dapat mengubah atau membentuk sesuatu yang lain.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan memutuskan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, serta bereaksi terhadap

¹W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2011), hlm.865.

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

lingkungannya yang beranekaragam.³ Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai perangkat system (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*) yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.⁴

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. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini dan yang harus diterima.⁵ Kepuasan kerja juga diartikan sebagai keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan itu tidak terpenuhi.⁶

Adapun maksud dari kepuasan kerja pada penelitian ini ialah sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku

³Robert Kreintner dan Angelo Kinichi, *Perilaku Organisasi, Terj. Erly Suandy*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hlm.79.

⁴Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm.2

⁵Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa: Tim Indeks, (Jakarta: P.T. Prenhallindo, 2003), hlm.101.

⁶Robert L. Mathis, Jhon H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Jimmy Sedeli dan Bayu Prawira (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm.112.

terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaannya sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

4. Karyawan Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada badan suatu perusahaan, baik swasta maupun pemerintah memberikan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷ Karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan atau pengurus PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta.

Perseroan Terbatas (PT). LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta adalah lembaga yang bergerak dibidang penerbitan dan percetakan buku. Salah satu anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).⁸ Kantor pusat PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta bertempat di JL. Parangtritis Km. 4,4, Salakan Baru, No. 01, Sewon, Bantul, Yogyakarta, PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta merupakan penerbit dan percetakan yang mengung wacana keislaman.

Berdasarkan penjelasan tersebut, yang dimaksud penegasan judul secara keseluruhan adalah mengetahui adakah daya yang dapat mengubah atau membentuk sesuatu yang lain, berupa seperangkat asumsi-asumsi atau keyakinan dan norma-norma yang dikembangkan

⁷Siswanto B. Sastrohardiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm.27.

⁸Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI) adalah asosiasi profesi penerbit satu-satunya di Indonesia yang menghimpun para penerbit buku dari seluruh Indonesia. Lihat. <https://m.facebook.com>posts>

dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah terhadap kepuasan kerja karyawan berupa sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaannya sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan disebuah perusahaan penerbit dan percetakan buku yang bernama PT. LKiS Pelangi Aksara yang berada diwilayah Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Kekayaan yang paling utama bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki tingkat kualitas dan kuantitas yang memadai bagi perusahaan. Kemajuan pembangunan dimasa mendatang terletak pada pembangunan sumber daya manusia saat ini, dimana filosofi pembangunan bangsa sudah lama menempatkan manusia sebagai subjek pembangunan dan bukan lagi sebagai objek pembangunan.

Organisasi yang telah memiliki norma yang kuat, akan mempengaruhi setiap tindakan yang dilakukan setiap karyawan dan akan menjadi kesadaran setiap anggotanya tentang apa yang harus diperbuat setiap waktu, ketika mereka dibidang pekerjaannya, budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang.

Menurut Robbins, budaya organisasi memiliki empat fungsi. *Pertama*, budaya memiliki peran berbeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. *Kedua*, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. *Keempat*, budaya organisasi dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial.⁹

Didalam praktik kerja lapangan seringkali terdapat beberapa anggota atau karyawan yang belum atau bahkan tidak merasa puas bahkan mengeluh dengan sesuatu yang mereka dapatkan dari organisasi atau perusahaan. Keadaan ini tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi, karena dapat berdampak negatif bagi kelangsungan jalannya organisasi dalam mencapai tujuan yang dapat dicapai dan mempertahankan tujuan yang telah tercapai oleh organisasi atau perusahaan.

Setiap orang atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Setiap individu dapat memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, karena setiap individu mempunyai kebutuhan hidup, pola berpikir, keinginan, perasaan dan latar belakang yang berbeda-beda.

⁹Edy Sutisno, *Budaya Organisasi*, hlm.10-11.

Rivai mengatakan, sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun ragamnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Lebih lanjut Rivai mengemukakan, Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap Individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.¹⁰

Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta merupakan penerbit dan percetakan yang mengusung wacana keislaman kritis, sosial dan humaniora. Sebagai perusahaan yang berperan sebagai salah satu media dakwah melalui tulisan dengan harga buku terjangkau dan telah berhasil menerbitkan lebih dari 500 judul buku dengan 20 buku *the best seller*. Variasi terbitan buku yang telah dikembangkan sepuluh tahun terakhir, *Brand Market LKIS* telah menjadi salah satu *Image* dikalangan pembaca dan mampu bersaing dengan penerbit lain yang lebih dulu eksis.¹¹

LKiS Pelangi Aksara berusaha mengisi ruang kosong wacana pemikiran alternatif dan berusaha keluar dari *mainstream* pemikiran yang berkembang dikalangan umat Islam khususnya dan di Indonesia pada umumnya. Hal ini

¹⁰Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 222-223.

¹¹Alfa Nahdlijatul F., *Manajemen Oerasional PT. LKIS Pelangi Ksara Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2016).hlm.7-8.

dimaksudkan sebagai usaha memberikan pendidikan kepada masyarakat mengenai pentingnya kesadaran atas nilai-nilai pluralisme, kebebasan dan keinginan untuk membangun Indonesia yang demokratis dan mandiri. LKiS senantiasa memilih, menyeleksi dan berusaha menempatkan penerbitanya dalam rangka memperkenalkan kepada masyarakat tentang berbagai perspektif agama Islam.¹²

Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta termasuk perusahaan yang ketat dalam kedisiplinan, dimana karyawan dituntut untuk selalu tepat waktu dalam masuk dan pulang kerja. Bagaimana tidak, apabila terdapat karyawan yang telat satu menit saja karyawan dapat mendapatkan peringatan baik berupa Surat Peringatan (SP) atau pemotongan gaji sesuai kebijakan yang sudah diberlakukan oleh perusahaan. Karyawan juga dituntut untuk selalu siap dalam menjalankan pekerjaan baik dalam jumlah kecil maupun besar. Salah satu karyawan PT. LKiS mengungkapkan;

“saya senang bekerja disini (LKiS) saya juga sudah bekerja lama dan belum ada rencana mau pindah atau keluar. Rekan kerja saya yang lain-pun juga sama mereka senang bekerja disini”.¹³

Namun bagi peneliti rasa senang yang diperoleh karyawan tersebut sepenuhnya belum bisa dijadikan patokan bahwa para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

¹²Dokumen, *Compani Profile*, PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta diperoleh dari Skripsi Alfa Nahdlijatul F. selaku Peneliti *Manajemen Oerasional PT. LKiS Pelangi Ksara Yogyakarta*, pada Tanggal 19 maret 2017, Pukul 04.07 WIB.

¹³Wawancara dengan Bapak Fadli, karyawan produksi PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta, di Kantor PT LKiS, pada tanggal 20 Mei 2017.

Berdasarkan pemaparan tersebut serta saran dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfa Nahdidjatul F mahasiswi UIN Sunan Kalijaga prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang berjudul Manajemen Operasional PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta maka peneliti tertarik meneliti tentang pengaruh dari variabel budaya organisasi yang sudah diterapkan dalam perusahaan tersebut serta menjadikan kepuasan kerja karyawan PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta sebagai variabel terpengaruh. Maka muncullah gagasan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah: Adakah pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Mengembangkan keilmuan Manajemen Dakwah khususnya untuk manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi.

b. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberi manfaat bagi organisasi atau perusahaan dalam pengambilan keputusan serta dapat dijadikan acuan sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini diharapkan dapat mengetahui gambaran tentang penelitian yang relevan, sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk mengolah data. Berikut beberapa kajian yang relevan dan dipakai oleh peneliti sebagai kajian pustaka:

1. Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Koko Herawan, dkk, dengan judul, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada faktor Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Kota Malang Kawi.¹⁴

¹⁴ Koko Herawan, dkk., *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi*, jurnal, (Malang: Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya, 2015)

2. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Satrio Winarto dan Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd. dengan judul, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Umum Damri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PERUM DAMRI. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar () 0,195 (*p<0.05; p=0,004) dan kontribusi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar (R²) 2,7%.¹⁵
3. Penelitian yang dilakukan oleh Aput Ivan Alindra dengan judul, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan koefisien determinasi sebesar 0,267, sehingga besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,7%, sedangkan sisanya sebesar 37,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.¹⁶

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu adalah pada subjek penelitiannya. Mengenai subjek dalam penelitian ini ialah karyawan

¹⁵Wahyu Satrio Winarto dan Nahiyah Jaidi F, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Umum Damri*, jurnal, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY, 2015).

¹⁶Aput Ivan Alindra, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*, skripsi, tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015).

PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Koko Herawan dkk, subjek penelitiannya adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi dan subjek penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Satrio Winarto dan Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd. adalah karyawan Perusahaan Umum Damri. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Aput Ivan Alindra adalah pada variabel independennya dimana dalam penelitian ini kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel independen sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Aput Ivan Alindra ialah kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel independennya. Dengan demikian maka penelitian ini sangatlah relevan untuk dilakukan terlebih dalam penelitian yang dilakukan oleh Alfa Nahdlijatul. F mengenai manajemen operasional PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta menyarankan agar melakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Phiti Sithi Amnuai dan Peter F. Drucker kutipan dari Moh. Prabundu 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.¹⁷

Menurut Edgar H. Schein kutipan dari Moh. Prabunda Tika menjelaskan bahwa budaya organisasi 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 atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai metode yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.¹⁸

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut maka dapat diambil pengertian bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan dan norma-norma yang dibangun, dikembangkan, dianut serta diwariskan didalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku anggota-anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal dalam menjalankan sebuah visi dan misi yang telah ditentukan bersama.

b. Indikator Budaya Organisasi

Stepen P. Robbins dalam bukunya budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan karangan Moh. Prabundu Tika menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan

¹⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2009), hlm.67.

¹⁸Poerwanto, *Budaya Perusahaan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm.15.

dicocokkan, dapat menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut adalah:¹⁹

1) Inisiatif Individu

Inisiatif individu adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

2) Toleransi terhadap Tindakan Beresiko

Suatu organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawainya untuk dapat bertindak agresif, dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap sesuatu yang dilakukannya.

3) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat diciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi.

4) Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan prosedur yang terkoordinasi.

¹⁹Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm.10-12.

5) Dukungan Manajemen

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

6) Kontrol

Alat kontrol yang dapat diadika 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 atau karyawan dalam suatu organisasi.

7) Identitas

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

9) Toleransi terhadap Konflik

Sejauh mana para pegawai atau karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10) Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Terkadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan serta antara para karyawan itu sendiri.

2. Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan dapat merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan sesuatu yang diinginkan. Menurut Robbins kepuasan kerja adalah sikap yang umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.²⁰

Sedangkan menurut Handoko kepuasan kerja (*job stratification*)

²⁰Robbins, *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003), hlm.78.

adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.²¹

b. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam mas'ud yang meliputi:²²

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan terhadap gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap perlakuan dari pimpinan.

3. Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

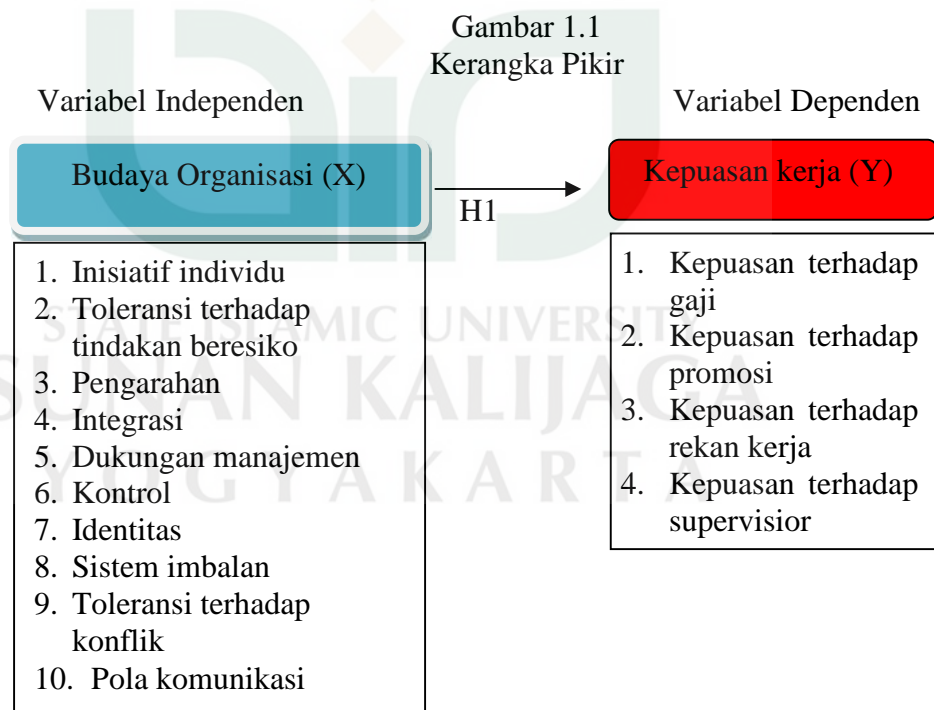
Budaya organisasi merupakan sistem yang diterapkan sekaligus dijalankan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal tersebut dapat memberi pengaruh positif ataupun negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

²¹T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan sumber Daya Manusia*, ed 2, cet,14, (Yogyakarta: BPFEE Universitas Gajah Mada, 2000), hlm.193.

²²Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, (Semrang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004), hlm.22.

Budaya organisasi adalah pegangan bagi karyawan perusahaan dalam berperilaku yang menjadi pedoman dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, dan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan. Kepuasan kerja didapatkan apabila harapan-harapan dari pekerjaannya dapat dipenuhi. Dengan mengambil pemikiran tersebut, dimungkinkan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Chen dalam indraswari, budaya organisasi diyakini dapat mempengaruhi sikap individu seperti komitmen, motivasi moral dan kepuasan kerja.²³

H. HIPOTESIS



²³Pipit Puspitasari, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (studi kasus pada karyawan bagian ekspedisi PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk Semarang), Skripsi, (Tidak diterbitkan), (Semarang: Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi UNES, 2015), hlm.41.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti, melalui data yang terkumpul.²⁴ Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah disebutkan, maka dapat diajukan Hipotesis sebagai jawaban sementara untuk masalah penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis Kerja (Ha)

Adapun hipotesis kerja dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta.

2. Hipotesis Nihil (Ho)

Adapun hipotesis nihil dalam penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh secara positif dan signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta.

²⁴Robert Krietner dan Angelo Kinichi, *Perilaku Organisasi*, Terj. Erly Suandy, hlm.92-93.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, penggalian data, analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta. Hal ini terlihat dari nilai beta () pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 0,863 dengan nilai signifikansi 0,000 <0,005. Maka dinyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta.

B. Saran

1. Saran Untuk Lembaga

- a. Sangat penting dan relevan untuk meningkatkan nilai budaya perusahaan pada karyawan, karena hal ini dapat menaikkan kepuasan kerja pada karyawan.
- b. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, maka untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan berpedoman pada nilai-nilai islam diantaranya pemberian gaji atau upah yang adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta kinerja para karyawan. kenaikan jabatan sebaiknya dibuat dengan seadil-adilnya dan terbuka kepada semua karyawan yang berprestasi.

- c. Untuk PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta diharapkan pada waktu yang akan datang terus meningkatkan hubungan baik antara pemimpin dan karyawan sehingga dapat tercipta keselarasan yang baik diantara keduanya.
- d. Memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyampaikan ide serta gagasan kepada perusahaan agar tercipta budaya inovatif dalam rangka kemajuan perusahaan sangat diharapkan untuk waktu yang akan datang.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan pada saat proses penggalian data/penyebaran kuesioner lebih persuasif pada responden, agar pengumpulan data tidak memakan waktu yang lama.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dalam menerjemahkan kuesioner dari bahasa asing sebaiknya dimintakan koreksi atau konsultasi terlebih dahulu terhadap ahli bahasa agar tidak mengubah esensi dan makna pertanyaan dan merugikan peneliti.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan mengikuti pelatihan tentang metode penelitian dan statistik.
- d. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan aplikasi olah data terbaru yang lebih akurat dan komprehensif dalam menganalisa data.

Penelitian selanjutnya diharapkan lebih mengkaji faktor-faktor lain seperti peningkatan kinerja, loyalitas karyawan, pelatihan dan

pengembangan karyawan, strategi marketing online dan kepemimpinan di PT.LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzen, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Alfa Nahdlijatul F., *Manajemen Oerasional PT. LKIS Pelangi Ksara Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: prodi manajemen fakultas dakwah dan komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Banadung: Penerbit Refika Aditama, 2009.
- Aput Ivan Alindra, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*, skripsi, tidak diterbitkan, Yogyakarta: Prodi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan ,Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Danang Sunyoto, analisis regresi dan korelasi bivariat, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Dokumen *company profile* PT. LKIS Pelangi Aksara, 2015
- Duwi Priyanto, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, Yogyakarta: Andi, 2009.
- , *Buku Saku SPSS, Analisis Statistik Data Lebih Cepat Efisien dan Akurat*, Yogyakarta: MediaKom, 2011.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Febri Furqan Artadi, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*, skripsi, tidak diterbitkan, Yogyakarta: Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UNY, 2015.
- Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004.
- Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS*, Yogyakarta:Graha Ilmu, 2005.
- T Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dansumber Daya Manusia*, ed 2, cet,14, Yogyakarta: BPFEE Universitas Gajah Mada, 2000.

<http://www.konsultanstatistik.com/2011/07/koeffisien-determinasi-pada-regresi.html>

Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI) adalah asosiasi profesi penerbit satu-satunya di Indonesia yang menghimpun para penerbit buku dari seluruh Indonesia.

Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.

Juliyansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, dan Karya Ilmiah*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana, 2012.

Kartini Kartono, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003.

Koko Herawan, dkk., *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi*, jurnal, Malang: Program Administrasi Bisnis Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya, 2015.

Lexi J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya, 1994.

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

Morrisan, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2012.

Paul Cozby, *Methods in Behavioral Research*, terj. Maufur, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009.

Pipit Puspitasari, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (studi kasus pada karyawan bagian ekspedisi PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk Semarang), Skripsi, (Tidak diterbitkan), Semarang: Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi UNES, 2015.

Poerwanto, *Budaya Perusahaan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.

Riska Pratiwi, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar*, skripsi, tidak diterbitkan, Makasar: Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin makasar, 2012.

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

- Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa: Tim Indeks, Jakarta: P.T. Prenhallindo, 2003.
- Robert Kreintner dan Angelo Kinichi, *Perilaku Organisasi, Terj. Erly Suandy*, Jakarta: Salemba Empat, 2003.
- Robert L. Mathis, Jhon H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Jimmy Sedeli dan Bayu Prawira Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Robins, *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003.
- Siswanto B. Sastrohardiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh, alih bahasa: Drs. Ben Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*,
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2004.
- Metode Penelitian Bisnis*, cet ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sumanto, *Statistika Terapan*, Yogyakarta : CAPS, 2014.
- Supranto, *Statistik: Teori dan Aplikasi*, ed. 7 Erlangga: Jakarta, 2008.
- Syamsul Hadi, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi Keuangan*, cet ke-1, Yogyakarta: Ekonisisa, 2006.
- Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2013.
- Toni Wijaya, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktek*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

- Tukiran Taniredja dan Hidayanti Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Uma Sekaran, *Metode Penelitian untuk Bisnis Jilid 2 Edisi ke-4*, Jakarta: Salemba, 2006.
- W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2011.
- Wahyu Satrio Winarto dan Nahiyah Jaidi F, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Umum Damri*, jurnal, Yogyakarta: Prodi Manajemen, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNY, 2015.
- Wahyu Widhiarso, "Pengembangan Skala Psikologi: Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons", *Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta*, 2010.
- Wawancara dengan Bapak Fadli, karyawan produksi PT. LKIS Pelangi Aksara Yogyakarta, di Kantor PT LKiS, pada tanggal 20 Mei 2017.
- Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Imiah*, Bandung: tarsito, 1985.
- Yayasan Kajian Lembaga Islam Kritis (LKIS) berdiri sejak 1992. Pembentuknya dirintis oleh sekelompok aktivis muda dari kultur islam tradisional yang intens berdiskusi dan mengembangkan pemikiran kearah yang lebih transformatif dan toleran. Saat itu, orde baru berkuasa. Gagasan kritis begitu dibatasi dan ditekan. Namun, kelompok ini terus memperdalam kajian mengenai wacana Islam dan juga mengaplikasikanya dengan mengadvokasi pihak-pihak yang didiskriminasi dan dimarginalkan. Yayasan LKIS mendukung upaya mempertahankan Bhineka Tunggal Ika. Sehingga, perbedaan yang ada bukan untuk melahirkan perpecahan, melaikan modal penting bagi terciptanya karya bersama untuk kemajuan bangsa dan tanah air. Lihat di <https://id.wikipedia.org/wiki/YayasanLKIS>.
- Yoga Pratama, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor*, skripsi, tidak diterbitkan, Bogor: Prodi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UI Bogor, 2012.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERAERO TERBATAS (PT. LKiS)
PELANGI AKSARA YOGYAKARTA**

Responden yang terhormat, Bersama ini Saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul **Kuesioner Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Persero Terbatas (PT. LKIS) Pelangi Aksara Yogyakarta** di JL. Parangtritis Km. 4,4, Salakan Baru, No. 01, Sewon, Bantul, Yogyakarta Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak atau Ibu saya ucapkan terima kasih.

1. Petunjuk Pengisian

- a. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu
- b. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaandengan memberi **tanda checklist ()** pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

2. Identitas Responden

Nama (Optional) :

Jenis Kelamin :

Umur :

Divsi :

Masa Kerja :

Pendidikan :

Pernyataan-Pernyataan

Variable I

No	Pernyataan	S	T	N	S	S	T
1	Saya diberi kesempatan untuk mengungkapkan pendapat dalam setiap pekerjaan yang diberikan atasan						
2	Saya diberikan kebebasan untuk dapat bertindak aktif dalam melaksanakan pekerjaan						
3	Standar kerja di kantor sudah dirumuskan dengan jelas						
4	Koordinasi antar unit diperusahaan sudah berjalan dengan baik						
5	Atasan memberikan kemudahan berkomunikasi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan						
6	Atasan memberikan pengawasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan						
7	Saya memahami nilai-nilai yang menjadi pedoman perilaku karyawan yang ada diperusahaan						
8	Sistem imbalan memotifasi karyawan untuk meningkatkan prestasi dalam pekerjaan						
9	Jika terjadi konflik, atasan saya menyelesaikan konflik sampai tuntas						
10	Komunikasi antar bagian yang ada di perusahaan sudah kondusif						
11	Kebijakan yang diambil atasan selalu disosialisasikan kepada para karyawan						
12	Atasan memberikan kebebasan kepada saya untuk menyampaikan kritik						
13	Imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi karyawan						
14	Saya bangga menjadi bagian dari karyawan PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta						
15	Atasan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan						
16	Atasan memberikan dukungn yang positif terhadap pekerjaan yang saya lakukan						
17	Tingkat kerjasama antar bagian dalam unit sudah berjalan dengan baik						
18	Saya memahami target atau prestasi yang diharapkan perusahaan dari karyawan						
19	Saya diberikan kebebasan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan						
20	Atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinisiatif menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu lagi perintah dari atasan						

21	Saya melaksanakan semua pekerjaan secara tuntas					
22	Pelaksanaan pekerjaan selalu dilaksanakan dengan transparan dimana ketentuan formal dan material diinformasikan pada pengguna jasa atau pelanggan					
23	Dalam pelaksanaan pekerjaan, pimpinan saya memberikan penghargaan langsung mengenai teknis penyelesaian pekerjaan					
24	Penyelesaian pekerjaan yang melibatkan beberapa bagiani pada kantor PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta dilaksanakan secara terkordinasi					
25	Saya didukung oleh pimpinan untuk meningkatkan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan, misalnya dukungan untuk mengikutsrtakan saya dalam suatu pelatihan (Diklat)					
26	Terdapat aturan-aturan baku yang tercantum dalam kode etik karyawan PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaanya					
27	Terdapat kontrak kinerja yang disepakati antara saya dengan atasan yang dilaksanakan secara tanggung jawab					
28	Kenaikan penghasilan (gaji dan tunjangan kegiatan tambahan/lembur) didasarkan atas prestasi saya					
29	Apabila menemukan masalah, saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat					
30	Komunikasi saya tidak dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal					
31	Komunikasi saya dengan sesama karyawan tidak dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal (unit)					
32	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk berinisiatif mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaanya sesuai dengan pandangan saya dan perturan yang berlaku					
33	Promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja saya					
34	saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tulus dan ikhlas					
35	Terdapat DPPP (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) dari pengawasan internal yang mengawasi saya dalam melaksanakan pekerjaan					
36	Saya didukung oleh pimpinan untuk melanjutkan pendidikan					
37	Pelaporan pekerjaan yang melibatkan beberapa bagian pada kantor PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta dilaksanakan secara terkordinasi					
38	Saya secara berkala diberikan pengarahan terkait target sesuai dengan visi dan misi organisasi					

39	Dalam melayani pelanggan, saya selalu konsisten dalam penerapan ketentuan yang berlaku misalnya adanya perlakuan yang sama pada setiap pelanggan					
40	Saya selalu menjaga kebersihan hati dalam melayani pelanggan dan dalam melaksanakan pekerjaan					

Variable II

No	Pernyataan	S T S	T S	N	S	S T
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya					
2	Promosi sering terjadi di perusahaan saya					
3	Rekan kerja saya memberikan dukungan					
4	Supervisor atau atasan memberi motivasi yang tinggi terhadap karyawan					
5	Supervisor atau atasan tidak mengekang pada pekerjaan					
6	Rekan kerja dapat diajak bekerja sama dengan baik					
7	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan di perusahaan					
8	Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya pikul					
9	Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sesuai					
10	Karyawan yang dipromosikan harus sesuai dengan syarat-syarat yang layak untuk dipromosikan					
11	Rekan kerja terkadang mau mendengarkan keluh kesah saya dalam masalah pekerjaan					
12	Pimpinan adil terhadap karyawan					
13	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik					
14	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman kerja					
15	Karyawan yang dipromosikan bisa dipertanggung jawabkan pada perusahaan					
16	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu					
17	Perusahaan dalam memberikan gaji tidak membedakan karyawan satu dengan yang lain					
18	Promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi					
19	Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan					
20	Pimpinan perhatian terhadap karyawanya					

Lampiran 3

Rekap Olah Data dengan Program SPSS 24.00 *for* Windows

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel budaya organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	139.33	561.381	.853	.980
ITEM2	139.13	558.410	.813	.980
ITEM3	139.67	549.952	.766	.980
ITEM4	139.40	578.114	.524	.981
ITEM5	139.60	566.400	.809	.980
ITEM6	139.47	575.981	.601	.981
ITEM7	139.33	561.381	.853	.980
ITEM8	139.53	559.981	.700	.980
ITEM9	139.67	565.810	.635	.981
ITEM10	139.60	569.971	.586	.981
ITEM11	139.40	572.686	.750	.980
ITEM12	139.60	568.400	.741	.980
ITEM13	139.87	561.695	.659	.981
ITEM14	139.07	564.495	.782	.980
ITEM15	139.33	560.095	.891	.980
ITEM16	139.13	564.981	.847	.980
ITEM17	139.27	575.781	.527	.981
ITEM18	139.33	565.381	.733	.980
ITEM19	139.13	564.981	.847	.980
ITEM20	139.20	562.314	.768	.980
ITEM21	139.13	563.124	.779	.980
ITEM22	139.20	559.029	.860	.980
ITEM23	139.87	555.410	.744	.980
ITEM24	139.53	560.695	.683	.981

ITEM25	139.73	555.781	.760	.980
ITEM26	139.60	555.686	.807	.980
ITEM27	139.47	552.267	.814	.980
ITEM28	139.53	552.981	.743	.980
ITEM29	139.27	556.924	.891	.980
ITEM30	139.80	548.600	.768	.980
ITEM31	139.13	552.552	.877	.980
ITEM32	139.13	564.981	.847	.980
ITEM33	139.47	557.410	.839	.980
ITEM34	139.27	564.210	.791	.980
ITEM35	139.60	559.829	.708	.980
ITEM36	139.87	561.410	.666	.981
ITEM37	139.40	568.829	.619	.981
ITEM38	139.47	574.552	.659	.981
ITEM39	139.20	559.029	.860	.980
ITEM40	139.27	557.781	.781	.980

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	40

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	67.80	142.314	.773	.956
ITEM2	68.00	148.143	.543	.960
ITEM3	67.40	148.257	.774	.957
ITEM4	67.40	148.114	.676	.957
ITEM5	67.47	147.410	.691	.957

ITEM6	67.20	145.457	.846	.955
ITEM7	67.47	142.410	.866	.955
ITEM8	67.73	145.924	.834	.956
ITEM9	67.73	140.495	.851	.955
ITEM10	67.80	147.457	.544	.960
ITEM11	67.47	150.552	.724	.957
ITEM12	67.93	144.638	.688	.957
ITEM13	67.93	147.781	.546	.960
ITEM14	67.13	145.695	.784	.956
ITEM15	67.53	145.981	.855	.955
ITEM16	68.13	140.838	.744	.957
ITEM17	67.80	146.029	.836	.956
ITEM18	67.67	146.810	.918	.955
ITEM19	67.40	150.829	.612	.958
ITEM20	67.80	145.457	.632	.958

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.959	20

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

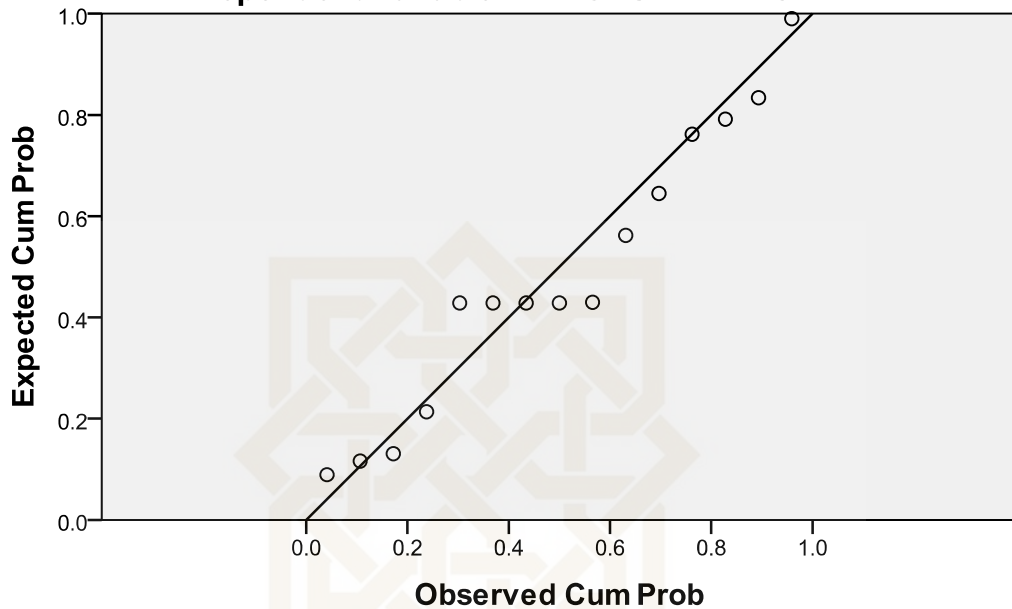
		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.55700575
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.173
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		.669
Asymp. Sig. (2-tailed)		.762

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA



Uji Linieritas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1748.479	1	1748.479	37.763	.000 ^a
	Residual	601.921	13	46.302		
	Total	2350.400	14			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Analisis Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA ORGANISASI		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.724	6.805

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1748.479	1	1748.479	37.763	.000 ^a
	Residual	601.921	13	46.302		
	Total	2350.400	14			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

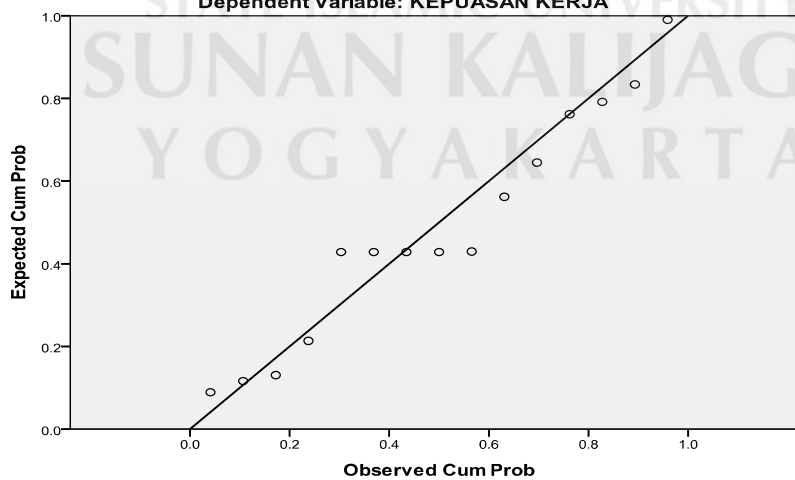
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.071	10.839		.560	.585
	BUDAYA ORGANISASI	.460	.075	.863	6.145	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA



Lampiran 4

Nilai-nilai r *Product Moment*

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,762	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,611	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 5

Nilai-nilai Dalam Distribusi t

untuk uji dua pihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
untuk uji satu pihak (<i>one tail test</i>)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,769	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,677	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,677	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Lampiran 6

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Muhamad Mustafid
Tempat/Tgl. Lahir : Wonosobo, 12 April 1995
Alamat : JL. Kebun Raya No.43, Rejowinangun,
Kotagede, Kota Yogyakarta, 55171
Nama Ayah : Muntaha
Nama Ibu : Markomah

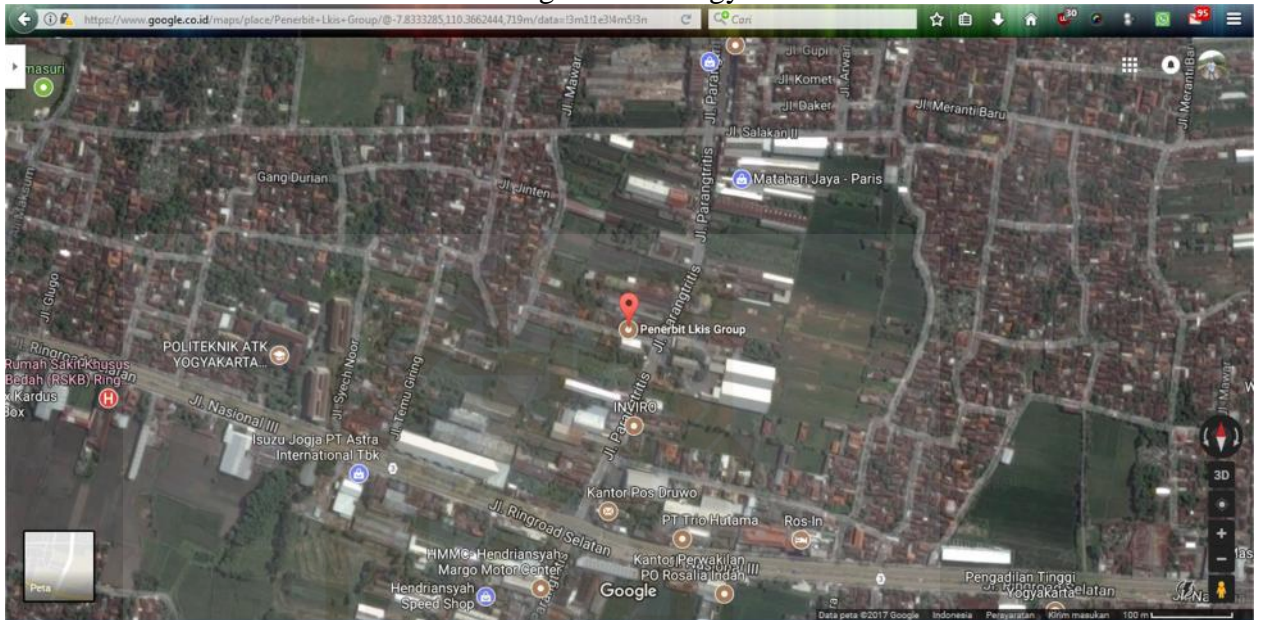
B. Riwayat Pendidikan

1. MI Maarif Tegalgot LULUS Tahun 2007
2. MTS Arrisalah Karang Asem, Beran, Kepil LULUS Tahun 2010
3. SMK Al-Madani Kepil LULUS Tahun 2013

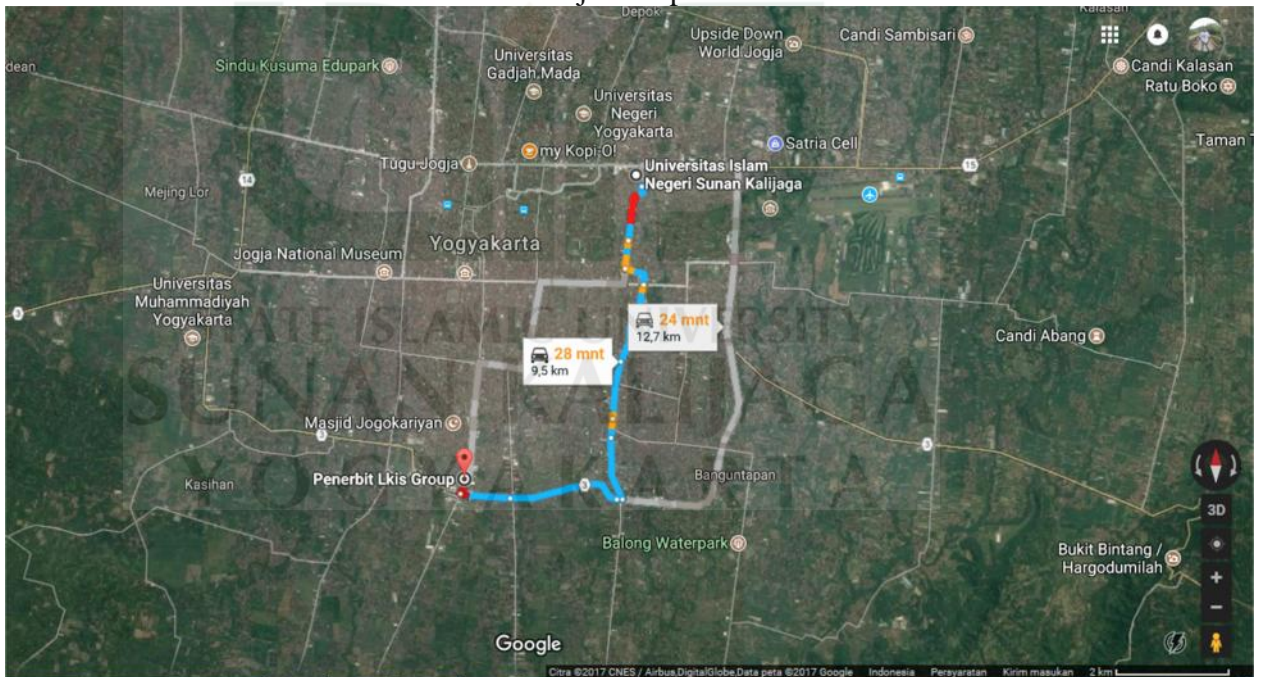
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 29 September 2017
M. Mustafid

Lampiran Gambar

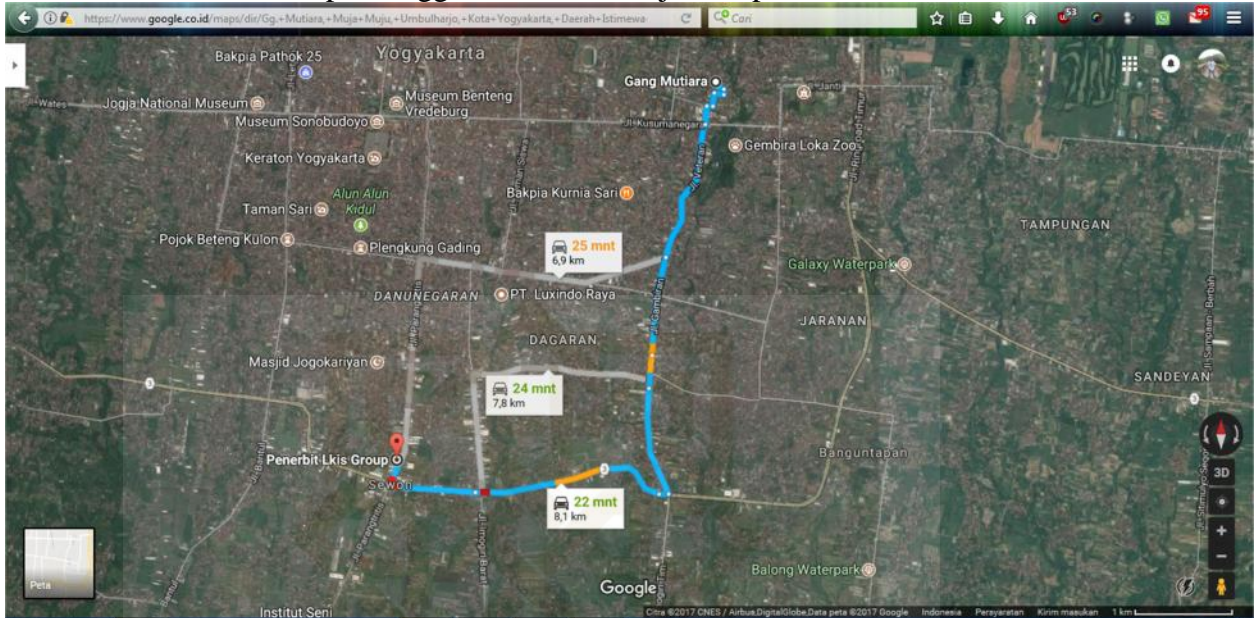
Gambar 1
Lokasi PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta



Gambar 2
Rute Dari Universitas Menuju Tempat Penelitian



Gambar 3
Rute Dari Tempat Tinggal Peneliti Menuju Tempat Penelitian



Gambar 4
Tampak Depan Gedung PT LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta



Gambar 5
Tempat Parker Karyawan



Gambar 6
Ruang Produksi



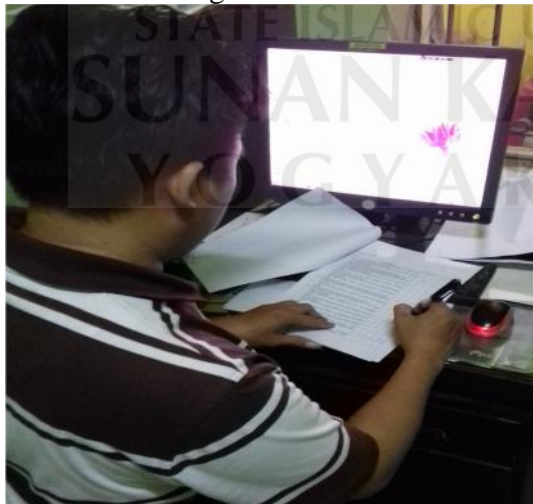
Gambar 7
Ruang Penyimpanan Barang



Gambar 8
Ruang Redaksi



Gambar 9
Salah Satu Karyawan Yang Sedang
Mengisi Kuisiner



Gambar 10
Gudang PT. LKiS



Gambar 11
Proses Finishing



Gambar 12
Proses Bending



Gambar 13
Proses Packing



Gambar 14
Membantu Proses Finising



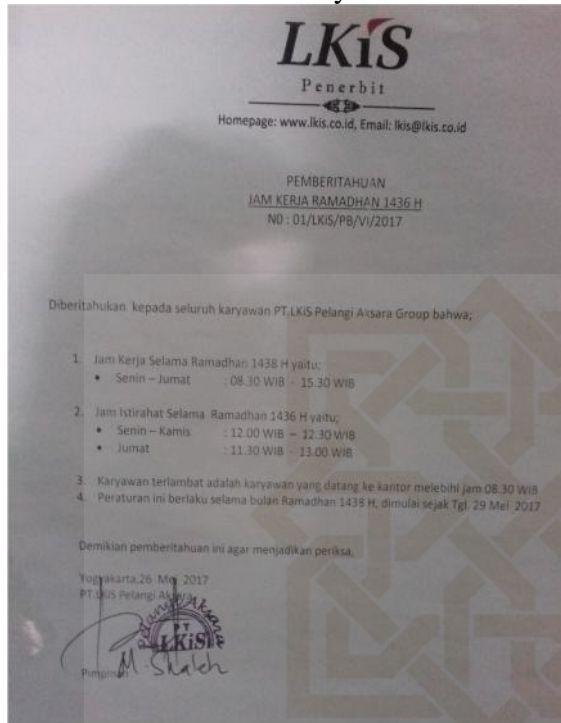
Gambar 15
Wawancara dengan Ibu Seni



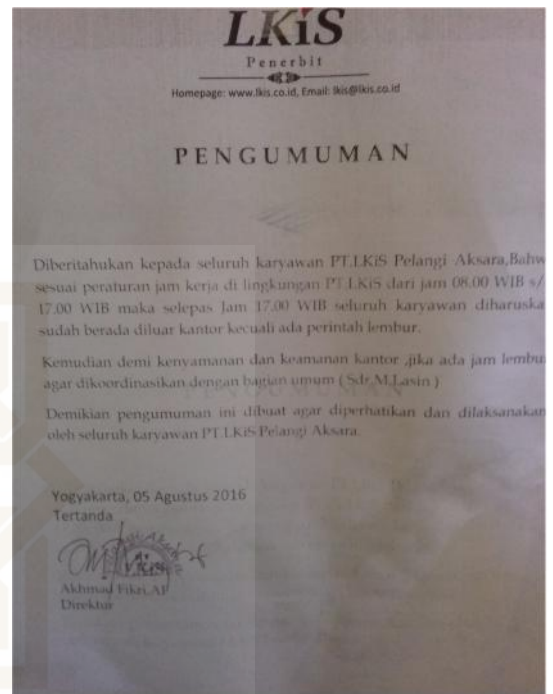
Gambar 16
Wawancara dengan Ibu Seni



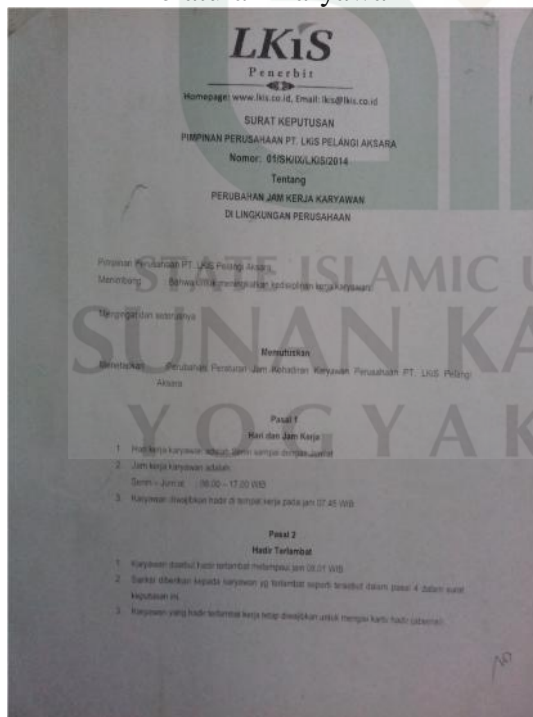
Gambar 17
Peraturak Karyawan



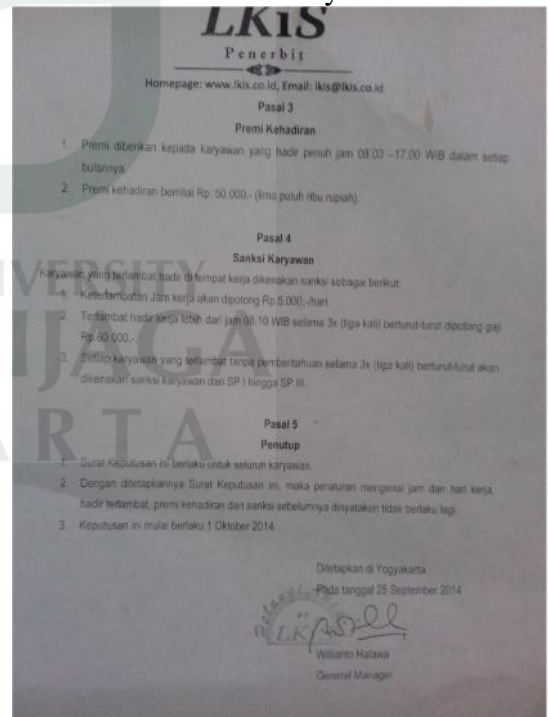
Gambar 18
Peraturak Karyawan



Gambar 19
Peraturan Karyawan



Gambar 19
Peraturan Karyawan



Gambar 21
Wawancara denfan Bapak Akmala



Gambar 22
Wawancara denfan Bapak Akmala



Gambar 23
Wawancara denfan Bapak Fadli



Pedoman Dan Hasil Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara dengan General Menejer PT. LKiS.

1. Menurut bapak apa itu budaya organisasi?
2. Seperti apa budaya organisasi yang diberlaakukan di PT. LKiS?
3. Nilai-nilai apa yang diterapkan di LKiS?
4. Siapa saja yang dituntut untuk menjalankan nilai-nilai tersebut?
5. Bagaimana nilai-nilai itu diterapkan kepada seluruh karyawan?
6. Adakan nilai-nilai atau budaya islam yang diterapkan di LKiS?
7. Kapan budaya organisasi tersebut diberlkukan?
8. Bagaimana respon atau tanggapan karyawan mengenai penerapan budaya organisasi yang berlaku di LKiS?
9. Seperti apa komunikasi yang terjalin antar karyawan pada PT.LKIS?
10. Jika terjadi konflik di LKiS, tindakan apa saja yang akan dilakukan untuk mengatasinya?
11. Adakah sistem jenjang karir di LKiS? Jika ada, Seperti apa sistem tersebut?
12. Bagaimana cara LKiS menjaga keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja?
13. Seperti apa sistem imbalan yang diterapkan di LKiS?
14. Sejauh ini bagaimana laju penerapan budaya organisasi di LKiS?
15. Adakah keluhan kesah dari karyawan LKiS? Jika ada, seperti apa?

Wawancara dengan karyawan PT. LKiS

1. Menurut Bapak/Ibu apa itu budaya organisasi?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana budaya organisasi di LKiS?
3. Menurut Bapak/Ibu bagaimana pengarahan yang diberikan oleh pihak atasan?
4. Setujukah Bapak/Ibu jika LKiS memberikan toleransi/jaminan terhadap tindakan beresiko/berbahaya kepada karyawan? jika tidak mengapa?
5. Menurut Bapak/Ibu bagaimana hubungan yang terjalin antar karyawan?
6. Menurut Bapak/Ibu seperti apa dukungan yang diberikan oleh atasan?
7. Puaskah Bapak/Ibu dengan sistem imbalan yang diberikan oleh LKiS?
Jika tidak mengapa?
8. Menurut Bapak/Ibu bagaimana sistem karir yang berlaku di LKiS?
9. Menurut Bapak/Ibu bagaimana dukungan yang diberikan oleh rekan kerja di LKiS?
10. Menurut Bapak/Ibu bagaimana sikap pimpinan terhadap karyawan di LKiS?
11. Apa harapan Bapak/Ibu bekerja di LKiS?

Wawancara 1 (dengan ibu seni salah satu karyawan PT. LKiS)

Wawancara

1. Apa yang ibu ketahui tentang budaya organisasi?

“Kalau budaya disini itu ya datang tepat waktu terus kerja ngerjain target yang sudah ditentukan. Jadi begini mas dulu organisasi ini memang besar dan aturanyapun sudah dibakukan, secara struktural pun juga sudah tertata secara sistematis namun sekarang itu sudah tidak berlaku lagi mas. Kita ya tinggal 15 orang itu udah yang penting tinggal datang kerja ngak ada *one man one job* tu udah ngak ada lagi. Ya itu berlaku semenjak kita kolep mas. Jadi sekarang itu hampir semua karyawan itu merangkap kerjaan mas semisal saya sendiri disini sebagai F.O kemudian saya merangkap administrasi marketing, kasir dan kesekretariatan”.

2. Kalau dulu sebelum kolep itu seperti apa bu?

“ya kalau dulu sebelum kolep itunya kan ada sendiri to mas jenjang-jenjangnya itu diatas saya.”

3. Itu kolepnya tahun berapa bu?

“tahun 2012 dan pas kolep itu ada pemangkasan karyawan terus menerus. Dulunya kan karyawan sini totalnya 68 orang mas sebelum kolep itu.

4. Adakah arahan dari atasan?

“kalau arahan untuk pekerjaan ada mas, missal jadi ini ada proyek pekerjaan dan harus diselesaikan selama 7 hari itu ada nanti kalau ini misalnya dilembur dan semua bagian terlibat ngak harus bagian produksi yang mengerjakan tetapi dari bagian marketing, redaksi, sampai gudang semua terlibat agar proyek itu cepat dan terselesaikan. Arahnya seputar itu karena sebenarnya kan eee ininya, aturanya sudah tidak baku. Kalau aturan yang masih berlaku itu absensi, jadi kan karyawan harus datang jam 08.00 pulang jam 17.00 kalau lembur ya mengisi form lembur ya itu ada. Dan setiap karyawan itu wajib mengisi kartu absen.”

5. Seperti apa pola komunikasi di LKiS?

“ya komunikasinya sambil jalan aja. Ya kadang-kadang kan kita dipanggil rapat, ya rapatnya itu tadi sekedar arahan kalau kita ada pengerjaan ini berapa

judul harus selesai dalam waktu sekian itu aja. kemudian setelah itu diserahkan ke.. misalnya produksi ya sama mas Tri. Ya udah ini nanti urusanya mas Tri.

6. Apakah pihak atasan memberikan toleransi terhadap kegiatan beresiko?

“tidak ada. Jadi kan kalau misalnya ada orang yang membantu khususnya seperti saya gituya, ngak mungkin saya ditempatkan untuk mengoperasikan mesin cetak jadi misalnya membantu iya tapi ya harus lihat kapasitas orangnya. Misalkan seperti mas muhlahin itu kan sedikit-sedikit bisa pegang mesin, lha mas muhlahin iu sedikit-sedikit bisa diperbantukan untuk mengoperasikan mesin. Jadi yang megang bagian produksi kan sudah tau mialnya si A ini ngak mungkin terus langsung di kasih bruk pekerjaan disini. Jadi ya ngak waton juga dalam memberikan kerjaan. Jadi ya harus tau semsal mu ditempatkan dibagian cetak ya dia sudah atau sedikit tau tentang mesin cetak.

7. Bagaimana hubungan antar karyawan di LKiS?

“tidak ada, baik baik aja si mas.”

8. Adakah dukungan dari manajemen, semisal memberikan suatu pelatihan?

“tidak ada mas. Jadi kan kebanyakan karyawan disini sudah lama bekerja disini jadi ya sudah hafal dengan pekerjaan-pekerjaan yang akan dikerjakan dan seperti apa alur pengerjaanya itu mas.”

9. Apakah atasan memberikan reward atau kenaikan jabatan jika ada karryawan yang memiliki prestasi lebih?

“ya ngak ada mask kan karyawanya Cuma tinggal segitu dan itupun semua merangkap, jadi atasan juga tidak ada waktu untuk mengontrol kerja karyawan sampai harus menilainya.”

10. Bagaimana dukungan antar karyawan di LKiS?

“ya kita semua saling mendukung satu sama lain mas. Kan seperti yang sudah saya bilang tadi kalau disini semua karyawan *job dise* nya merangkap dan jika ada pekerjaan semuanya ikut membantu satu sama lain demi tercapainya target waktu yang sudah ditentukan itu mas.”

11. Bagaimana dengan imbalan yang diberikan oleh LKiS, apakah para karyawan merasa puas?

“tidak mas. Ya kalau uang lembur ya jelas dan itu kan dimana-mana ada. Kan jam kerjanya sampai jam 17.00 WIB jadi kalauo *over time* ya diitung lembur gitu.

12. Bagaimana sikap atasan terhadap bawahanya?

“ya seperti itu mas. Kalau ari atas kebeawah menekan kan, dan kita ya harus patuh. Sebab jika tidak ya moonggo cari tempat lain gitu.”

13. Harapan ibu bekerja di LKiS?

“ya harapan semoga kedepanya lebih baik, baik dari segi gaji, kejelasan pekerjaan dan finansial bagi seluruh karyawan.”

Wawancara 2 (dengan Bapak Ahmala selaku General Manager PT. LKiS)

Wawancara 2

1. Seperti apa Budaya organisasi di PT. LKiS pak?

“Untuk budaya di LKiS si prinsipnya hampir sama dengan perusahaan yang lain, kita kerja disini secara professional dalam artian kerja ya ada aturan baik *reward* atau *punishment* dan sanksi bagi karyawan dengan cara diukur berdasarkan kinerjanya di perusahaan ini. Tetapi kita juga memiliki kultur kekeluargaan yang kental dalam bekerja jadi maksudnya kultur kekeluargaan ini ya kami itu sudah seperti keluarga. Jadi dalam hal bekerja maupun berorganisasi disini itu tidak terlalu kaku seperti yang diterapkan pada organisasi lain. Maksud kultur kekeluargaan disini itu juga ya pekerjaan diselesaikan bersama-sama saling inisiatif ketika ada bagian yang tidak ada kerjaan dan di bagian lain ada jadai yang tidak ada kerjaan itu membantu bagian yang masih ada kerjaan intinya kita disini *guyub* dalam pekerjaan dan berorganisasi. Dismaping itu dengan sistim kerja kekeluargaan juga kita gunakan untuk meminimalisir terjadinya over target atau pekerjaan tidak selesai pada target yang sudah ditentukan. Untuk pihak luar sendiri atau customer kita juga menerapkan budaya keramahan, kenyamanan serta kesan dalam memberikan pelayanan hal itu dimaksudkan agar kali aja customer kita dapat terikat dengan pelayanan yang kami berikan. Hal itu juga berliku untuk sesame karyawan, karena dengan begitu maka kestabilan kerja akan terjaga.

2. Sejak kapan budaya organisasi tersebut diterapkan pak?

“ya itu berlaku dari awal pendirian mas, kan LKiS ini dimulai dari sebuah kelompok diskusi yang terbentuk dari teman-teman sendiri kemudian memiliki satu pemahaman dan satu visi/ dan terbentuklah komunitas penerbitan kemudian komunitas percetakan juga sampai memiliki badan hukum sampai saat ini. Kita juga sudah membuat SOP perusahaan namun itu berjalan pada tahun 2005 sampai dengan tahun 2012. Setelah tahun 2012 karena ada kendala di perusahaan ini maka SOP yang sudah ada itu sudah tidak sepenuhnya berjalan ya tinggal beberapa saja yang masih dijalankan yaitu pada masalah absensi karyawan.”

3. Bagaimana cara perusahaan dalam menerapkan budaya tersebut pak?

“Ituk penerapannya sendiri itu dengan cara kita membuat seperti peraturan kemudian diketi, di print dan ditempel di area perusahaan kalau tidak yan kita adakan sebuah rapat untuk membahasnya.”

4. Sejauh ini bagaimana keadaan komunikasi di perusahaan?

“sejauh ini komunikasi berjalan normal. Jadi komunikasi sekarang kan tidak selalu *face to face* kita menggunakan alat komunikasi WA dalam berkomunikasi.”

5. Seperti apa sistem karir di LKiS?

“untuk karir secara sistem sudah ada namun untuk saat ini ya tidak berlaku atau belum diberlakukan lagi dikarenakan ya minimnya SDM yang ada disamping itu karna kita selalu overload dalam proses produksi jadi semua harus saling bahu-membahu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah di target mas.”

6. Tindakan apa yang dilakukan perusahaan dalam menghindari konflik?

“jadi sebenarnya mereka itu bekerja sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing namun dalam prakteknya ketika ada pekerjaan lain yang membutuhkan tenaga extra maka saling membantu satu sama lain.

7. Bagaimana sistem pengajian di LKiS?

“untuk pengajian kita mengikuti UMR yang sudah di tetapkan pemerintah namun jika ada lembur ya nanti kita hitung lagi. Disini juga ada bonus untuk karyawan dan itu di sesuaikan dengan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan.”

8. Adakah keluhan dari para karyawan dan apa saja yang dikeluhkan?

“ada kalau keluhan mas, ya seperti masalah gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.”

9. Pernah ada konflik ngak pak di internal perusahaan?

“konflik secara terbuka tidak, menggerutu iya. “

10. Jika terjadi konflik tindakan apa yang akan dilakukan perusahaan?

“setau saya kalau konflik yang terbuka dan sampai menimbulkan tindakan anarki belum pernah. Tapi jika konflik yang terjadi itu sama dengan perusahaan lain ya pihak manajemen yang akan turun untuk memediasi atau menyelesaikan konflik itu.”

11. Seperti apa bentuk *reward* dan *punishment* yang diberikan perusahaan kepada karyawan?

“kalau *reward* berbentuk bonus dan untuk *punishmentnya* berupa pemotongan gaji karyawan dalam satu bulan.”

12. Adakah budaya islam yang diterapkan di perusahaan?

“kalau yang sifatnya ritual formal kita tidak menerapkan mas untuk saat ini sebab dengan SDM yang terbatas serta pekerjaan yang banyak yang tidak bisa di tinggalkan. Kalau dulu pernah ada, kita pernah mengadakan pengajian dan jamaah yasinan yang dilakukan seminggu dua kali di hari senin dan kamis, namun saat ini sudah tidak berjalan lagi. Kegiatan itu berjalan dari tahun 2009 sampai 2012. Bahkan dulu kita juga sudah berseragam dalam berpakaian, namun krena ada kendala perusahaan jaditidak berlaku lagi.

Wawancara 3 (dengan bapak Fadil salah satu karyawan PT. LKiS.)

Hasil Wawancara

1. Sudah berapa lama anda bekerja di LKiS?

“saya bekerja di LKiS sudah sekitar 2 tahunan mas”

2. Seperti apa budaya organisasi di LKiS?

“kalau budaya kerjanya ya dikerjain bareng-bareng mas, ya kita masuk kerja harus tepat waktu dan kalau telat ada peringatanya juga mas. Tapi kalau budaya kerja perusahaan saya tidak begitu paham.”

3. Adakah Jenjang karir di LKiS?

“setau saya tidak ada mas, sebab ya disini kita pegang semua. Tapi kalau dari pihak manajemen mungkin mereka tau.”

4. Puaskah anda bekerja di LKiS?

“saya merasa senang mas kerja disini, soalnya orangnya baik-baik dan mau bekerja sama-sama.”

5. Bagaimana dengan rekan kerja anda yang lain?

“setau saya ya sama mas. Soalnya saya juga belum pernah lihat ada yang komplin sampai berlebihan soal pekerjaan.”

شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.8:9/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأنّ

الاسم : M Mustafid :
تاريخ الميلاد : ١٢ أبريل ١٩٩٥

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٥ أغسطس ٢٠١٧، وحصل
على درجة :

٣٨	فهم المسموع
٣٦	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٣	فهم المقروء
٣٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ١٥ أغسطس ٢٠١٧

المدير



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

رقم التوظيف : ١٩٦٨.٩١٥١٩٩٨.٣١٠٠٥





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.3.1609/2017

This is to certify that:

Name : **M Mustafid**
Date of Birth : **April 12, 1995**
Sex : **Male**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **October 26, 2017** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	40
Structure & Written Expression	41
Reading Comprehension	39
Total Score	400

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, October 26, 2017
Director,

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





SERTIFIKAT

No. 1 /FDK/MD/AMD/01/2014



diberikan kepada

M MUSTAFID

Atas peran sebagai :

Peserta

Dalam acara

“Workshop Perencanaan Bisnis dalam Menciptakan Wirausaha Pemula yang Kreatif dan Inovatif”
yang diselenggarakan pada tanggal 13 Januari 2014 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga



Arif Riyono, M.Ag
NIP. 19701010 199903 1 002



Alif Ryan Zulfikar
NIM. 13240096

Sertifikat

Nomor: UIN.2/L.4/PP000.9/212/2013

diberikan kepada:

M. MUSTAFID

NIM. 132 40051

sebagai

PESERTA AKTIF

dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (User Education)
pada Tahun Akademik 2013/2014 yang diselenggarakan
oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



PERPUSTAKAAN
UIN SUNAN KALIJAGA

Yogyakarta, September 2013
Kepala Perpustakaan,



M. Soihin Arianto, S.Ag., SIP., M.LIS.
NIP. 19700906 199903 1 012

SERTIFIKAT

No : /PAN.OPAK-UIN-SUKA/VIII/13
diberikan kepada : M. MUSTAFID

sebagai :
PESERTA

dalam kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik dan Kampus (OPAK)
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta
2013

dengan tema :

"Menciptakan Gerakan Mahasiswa yang Berasaskan Ahl As-Sunnah wa Al-Jama'ah
Untuk Mengawal Ke-Indonesiaan"

Mengetahui,
Wakil Rektor I

Bid. Akademik dan Kemahasiswaan

Presiden DEMA UIN Sunan Kalijaga

Dr. Sekar Ayu Aryani, M. Ag.
NIP. 19591218 198703 2 001

Syaefudin Ahrom Al-Ayubbi
NIM. 09470163

Dawamun Ni'am A
Ketua

Saifudin Anwar
Sekretaris



Kampus UIN Sunan Kalijaga
21-23 Agustus 2013

Panitia OPAK
UIN Sunan Kalijaga 2013

OPAK
VIII
2013





Nomer: UIN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : M MUSTAFID
NIM : 13240051
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah (MD)
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014

Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2013

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag.

NIP. 19591218 197803 2 001



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 :

M MUSTAFID

13240051

LULUS

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

Dekan



Dr. H. Waryono, M.Ag.

NIP. 19701010 199903 1 002

Yogyakarta, 31 Oktober 2014
Ketua

Dr. Sriharini, M.Si

NIP. 19710516 199703 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Telp. (0274) 515856, Email: dakwah@uin-sukg.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: B-002/Un.02/MD/TU.00.2/01/2017

Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menyatakan bahwa:

M Mustafid
NIM : 13240051

dinyatakan LULUS dalam Praktikum Profesi Manajemen Dakwah yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di PPPPTK Matematika Yogyakarta Tanggal 10 Oktober s.d 11 Nopember 2016, dengan nilai : **A**

Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 16 Januari 2017
Ketua Program Studi

Drs. Muhammad Rasyid Ridla, M.S.i
NIP. 19670104 199303 1 003



Mengetahui
Drs. Nurjannah, M.Si
NIP. 19600310 198703 2 001



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

شهادة

SERTIFIKAT

33

Nomor: B-317.1/UII.02/L.3/PM.03.1/P4.273/2016

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

Nama : M Mustafid
Tempat, dan Tanggal Lahir : Tegalgoy Kepil Wonosobo Jawa Tengah, 12 April 1995
Nomor Induk Mahasiswa : 13240051
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2015/2016 (Angkatan ke-90), di :

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

dari tanggal 25 Juli s.d. 25 Agustus 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,00 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 12 Oktober 2016
Ketua,

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

LKiS

Penerbit

Homepage: www.lkis.co.id, Email: lkis@lkis.co.id

SURAT KETERANGAN 007/E/PT.LKIS/Ket/III/17

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmala Arifin
Jabatan : General Manager
Alamat : PT. LKiS Pelangi Aksara, JL. Parangtritis Km. 4, 4 Salakan Baru No. 1
Sewon Bantul Yogyakarta, Telp. 0274-387194 Fax. 379430

Menerangkan bahwa:

Nama : M. Mustafid
NIM : 13240051
Tema/Judul Kegiatan : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada
Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKiS) Pelangi Aksara Yogyakarta
Lokasi : JL. Parangtritis Km. 4, 4 Salakan Baru No. 1 Sewon Bantul Yogyakarta.

Telah melakukan penelitian di perusahaan kami dalam rangka penyusunan tugas akhir kuliah (skripsi) pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian surat ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 24 Oktober 2017

PT. LKiS Pelangi Aksara,


Ahmala Arifin
General Manager