

**BUDAYA ORGANISASI PADA DINAS KEBUDAYAAN
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA 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:

Mohammad Ridwan

NIM 15240010

Pembimbing:

Maryono, S.Ag. M.Pd.

NIP 19701026 200501 1 005

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

2020

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohammad Ridwan
NIM : 15240010
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul "Budaya Organisasi Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019" adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

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

Yogyakarta, Februari 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pada Menyusun

Mohammad Ridwan

15240010



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Assalamualaikum wr. wb.

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

Nama : Mohammad Ridwan
NIM : 15240010
Judul Skripsi : Budaya Organisasi Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

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

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

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 25 April 2020

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing

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

Maryono, S.Ag., M.Pd
NIP: 19701026 200511 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-521/Un.02/DD/PP.00.9/08/2020

Tugas Akhir dengan judul : BUDAYA ORGANISASI PADA DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MOHAMMAD RIDWAN
Nomor Induk Mahasiswa : 15240010
Telah diujikan pada : Selasa, 12 Mei 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Maryoto, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19701026 200501 1 005

Penguji I

Dr. Nurmecha, M.Ag.
NIP. 19720518 196803 2 001

Penguji II

Baru Mardiono Imrayat, S.Ag., M.Si.
NIP. 13741025 198803 2 001

Yogyakarta, 12 Mei 2020
UIN Sunan Kalijaga

HALAMAN PERSEMBAHAN



Dr. H. Mujannah, M.Si.
NIP. 19500101 197503 2 001

Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi

1/1 26062020
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

وَلَوْ أَنَّهُمْ أَقَامُوا التَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ وَمَا أُنزِلَ إِلَيْهِمْ مِنْ رَبِّهِمْ لَأَكَلُوا مِنْ
فَوْقِهِمْ وَمَنْ تَحْتِ أَرْجُلِهِمْ مِنْهُمْ أُمَّةٌ مُقْتَصِدَةٌ وَكَثِيرٌ مِنْهُمْ سَاءَ مَا
يَعْمَلُونَ¹

“Dan sekiranya mereka sungguh-sungguh menjalankan (hukum) Taurat dan Injil dan (Al Quran) yang diturunkan kepada mereka dari Tuhannya, niscaya mereka akan mendapat makanan dari atas dan dari bawah kaki mereka. Diantara mereka ada golongan yang pertengahan. Dan alangkah buruknya apa yang dikerjakan oleh kebanyakan mereka.”²

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN MULLANA
YOGYAKARTA

¹ Al-Qur'an Surah Al Maidah Ayat 66, Juz 6, diambil dari *Qur'an Asy-Syifaa Hafalan Terjemah dan Tajwid Berwarna Metode Tikrar*, (Bandung, Sygma creative media corp, 2018)

² Hendaklah suatu organisasi itu berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Penyimpangan dari perencanaan tersebut akan menyebabkan organisasi menjadi berbelok dan sulit untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. AD/ART suatu organisasi harus dijalankan secara konsekuen agar suatu organisasi mampu dinamakan organisasi yang efektif. Maka AD/ART juga merupakan elemen organisasi.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat, dan inayah-Nya kepada setiap makhluk ciptaan-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam semoga tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad Saw, beserta keluarganya, sahabat-sahabatnya, *tabi'in dan tabi'at*, dan umat-Nya. Semoga mendapat syafaat serta hidayahnya sampai yaumul qiyamah, *Amiin ya robbal'alamin*

Akhirnya dengan penuh kerendahan hati dan kesadaran diri, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu peneliti berterima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Phil. Sahiron, M.A., Selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Ibu Dr. Nurjanah, M,Si, Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang senantiasa memberikan dukungan.
4. Bapak Drs. Mokhammad Nazili, M.,Pd, Selaku Dosen Penasihat Akademik Mahasiswa Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang senantiasa memberikan bimbingan dan dukungan.
5. Bapak Maryono, S.Ag. M.Pd, Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, motivasi, semangat, kritik, saran dan membimbing dari awal pengerjaan hingga selesainya skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu dan bimbingan didalam perkuliahan.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Program Studi Manajemen Dakwah.

8. Ibu Erlina Hidayati Sumardi, S.IP M.M., selaku Sekretaris di Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Ibu Dian Widowati Lestari, S.H., selaku Subbagian Umum di Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Bapak Nitis Mito, selaku Administrasi Kepegawaian di Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Mba Farida Ariani MJ selaku Pembantu Sekretaris di Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan seluruh pegawai dan karyawan Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah mengizinkan serta menerima dalam proses penelitian dengan baik.
9. Keluarga Besar Pondok Pesantren Cipasung Tasikmalaya khususnya KH.Ubaidilah Ruhiat dan Ibu HJ. Neneng Nurlaela selaku pimpinan asrama puteri Raudhlatul Banat 1 (RB 1) dan asrama Putera Al-Jihad Pondok Pesantren Cipasung.
10. Keluarga besar Bapak Boin, Keluarga besar Keramat Asem, khususnya orang tua saya Bapak Ading Wijaya dan Misih Mintarsih yang selalu memberikan dukungan moral maupun

material secara ikhlas, dukungan lahir batin, kekuatan do'a yang terus dipanjatkan tiada henti untuk semua kesuksesan yang telah dicapai.

11. Kakak-kakak dan Adik-adik saya Hendi Wijaya, Heni Mustikawati, Nita Meylianda, Muhammad Anas Nasuha yang selalu menjadi motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabati Manajemen Dakwah angkatan 2015 (Medali Revolusi) yang menjadi tempat curhat, belajar bersama dari awal perkuliahan hingga sekarang.
13. Sahabat-sahabati Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) angkatan 2015 (Korp MENARA) yang menjadi tempat berdiskusi dan berproses bareng dari awal terbentuk hingga sekarang.
14. Teman-teman KKN kelompok 251 Desa Jogoprayan Dusun Sawahan Karanggumuk Klaten yang selalu memberikan motivasi serta dukungannya dalam pengerjaan skripsi ini.
15. Keluarga Alumni Cipasung (KAC) Yogyakarta yang selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.

16. Orang terkasih Fitri Sutechi dan Almarhum Ibunda tercinta Misih binti Milih yang selalu memberikan motivasi agar rajin menyelesaikan skripsi ini.
17. Andreanto, Fahri Hilmi, Misbahul Munir, Affifudin Noor, Andri Nugraha, Diwan Masnawi, Saeful, Galih, Alberto, Kamalul Fikri, Ibnu Hajar, Cevy M.Fauzi, Lian Ahmad Fauzi, Khoer, Riki, Dani, Aminah Mutmainah, Ainun Zakinah, Dwi Makrifah, Sopa Amalia, Nurul Larastuti, Hasti Widayati. Yang telah bersama-sama berproses bersama dari awal perkuliahan hingga semester akhir ini.
18. Seluruh pihak yang selalu memberikan motivasi, dukungan serta doa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Wassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, Januari 2020



Mohammad Ridwan

NIM: 15240010

ABSTRAK

Mohammad Ridwan, 15240010, Budaya Organisasi Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Latar belakang dari penelitian ini yaitu budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dan organisasi tersebut dengan aturan-aturan berperilaku. Nilai-nilai ini beragam tergantung pandangan dari masing-masing individu, mendefinisikan kesempatan dan rencana strategis. Maka budaya organisasi sebagai tolak ukur yang mendasar untuk menjalankan segala tugas dan fungsi dalam organisasi, karena memiliki indikator-indikator yang sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Dinas Kebudayaan DIY adalah salah satu instansi pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, yang mana tugas dan fungsinya untuk memelihara, menjaga dan melayani tentang budaya untuk masyarakat Yogyakarta.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian lapangan, yaitu dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah koleksi data, reduksi data, display data dan kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan adalah uji *credibility* dengan menggunakan pendekatan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

Hasil dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi pada Dinas Kebudayaan DIY sudah berjalan dengan baik karena masih memenuhi tiga level budaya seperti artefak, nilai-nilai dan asumsi dasar. Dari tiga level budaya organisasi tersebut benar-benar diterapkan, dan ada Satu faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi di Dinas Kebudayaan DIY selama ini adalah terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM). Akan tetapi, Dinas Kebudayaan DIY terus berbenah dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada pada saat ini. Maka dapat dikatakan budaya organisasi yang diterapkan pada Dinas Kebudayaan DIY saat ini terimplementasikan dengan baik.

Kata Kunci: Budaya, Organisasi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kajian Pustaka.....	8
E. Kerangka Teori	10
F. Metode Penelitian	18
G. Sistematika Pembahasan	27
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Letak Geografis Dinas Kebudayaan DIY	29
B. Sejarah Dinas Kebudayaan DIY	30
C. Visi dan Misi.....	31

D. Tugas Dinas Kebudayaan DIY	33
E. Fungsi Dinas Kebudayaan DIY	33
F. Budaya Kerja.....	34
G. Jumlah Pegawai dan Jadwal Jam Kerja	39
H. Struktur Organisasi	40
I. Sarana dan Prasarana	42
BAB III HASIL PENELITIAN	
A. Fungsi Budaya Organisasi di Dinas Kebudayaan DIY.....	44
B. Level Budaya Organisasi di Dinas Kebudayaan DIY.....	50
1. Artefak	51
2. Nilai.....	58
3. Asumsi Dasar	61
C. Karakteristik Budaya Organisasi di Dinas Kebudayaan DIY.....	64
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.3 Jadwal jam kerja	39
Tabel 1.5 Sarana dan Prasarana	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Level Budaya.....	14
Gambar 1.2 Komponen dalam analisis data	23
Gambar 1.3 Triangulasi Sumber Data	25
Gambar 1.4 Triangulasi Teknik Data	26
Gambar 1.5 Logo <i>satriya</i>	36
Gambar 1.6 Pendopo Dinas Kebudayaan DIY	52
Gambar 1.7 Lukisan tata nilai	53



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dan organisasi tersebut dengan aturan-aturan berperilaku. Nilai-nilai ini beragam tergantung pandangan dari masing-masing individu, mendefinisikan kesempatan dan rencana strategis. Seperti kepribadian yang membentuk manusia, budaya organisasi yang membentuk respon dari anggota-anggotanya dan mendefinisikan apa yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi.³

Budaya organisasi dapat dilihat sebagai norma dan perilaku yang diharapkan, nilai-nilai, filosofi, ritual, dan simbol yang digunakan oleh para tenaga kerja. Budaya berevolusi pada suatu periode waktu. Organisasi akan memiliki budaya yang stabil jika para tenaga kerja telah berbagi pengalaman diantara mereka untuk masa yang panjang. Untuk perusahaan yang baru atau kurang

³ Ahmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2011), hlm. 44.

dari dua tahun, kemungkinan besar budaya perusahaan belum terbentuk.⁴

Para manajer sumber daya manusia harus memberikan arahan tentang budaya organisasi karena jika tidak, strategi yang paling baik tidak dapat berjalan karena budaya tidak sesuai dengan strategi. Budaya organisasi dipandang dapat mempengaruhi daya tarik dan bertahan untuk menjadi tenaga kerja yang kompeten. Budaya suatu organisasi juga mempengaruhi bagaimana faktor eksternal. Pada budaya tertentu, kejadian-kejadian di luar instansi dipandang sebagai ancaman, sedangkan pada budaya yang lain memandang risiko-risiko serta perubahan-perubahan tersebut sebagai tantangan yang butuh penyelesaian secepatnya.⁵

Budaya organisasi berpengaruh besar pada kemampuan perusahaan untuk mengubah arah strateginya. Budaya perusahaan yang kuat cenderung untuk menolak perubahan karena adanya keinginan untuk mempertahankan pola perilaku yang stabil. Budaya yang optimal adalah

⁴ *Ibid.*, hlm. 44.

⁵ Ahmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, hlm. 44.

budaya yang dapat mendukung dengan baik misi dan strategi perusahaan yang merupakan bagian di dalamnya. Budaya organisasi harus mengikuti strategi yang telah ditetapkan perusahaan.⁶

Nilai-nilai fundamental yang mengkarakterisasi budaya pada perusahaan-perusahaan ini serta yang lainnya dapat dipahami melalui infestasi nyata atas simbol, kisah, pahlawan, slogan, dan upacara budaya perusahaan dapat diinterpretasikan dengan mengamati faktor-faktor ini. Simbol merupakan objek, tindakan, atau kejadian yang memberi arti kepada yang lain. Simbol dihubungkan dengan budaya perusahaan yang membawa nilai-nilai penting organisasi. Sedangkan kisah adalah suatu narasi yang didasarkan pada kejadian-kejadian aktual yang sering diulang oleh dan kepada karyawan perusahaan.⁷

Kehadiran dan keberadaan pemerintah di suatu negara merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Sejarah telah membuktikan bahwa masyarakat sekecil apapun

⁶ *Ibid.*, hlm. 45.

⁷ Ahmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, hlm. 45

sebagai kelompok membutuhkan pemerintah, karena sisi kehidupan manusia sehari-hari memerlukan pengendalian sebagai peranan yang harus dilakukan oleh pemerintah. Keberadaan pemerintah adalah dalam rangka mensejahterakan masyarakat sesuai dengan tujuan atau cita-cita yang telah ditetapkan yaitu masyarakat adil dan sejahtera, material dan spiritual. Dalam rangka mencapai tujuan itu, maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan pemerintah sebagai suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas manusia yang dimilikinya.⁸

Suatu daerah pasti memiliki dinas kebudayaan untuk mengatur dan mengawasi seluruh jalannya kegiatan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah daerah itu tersebut, dalam pengelolaan pemerintahan yang baik membutuhkan segala unsur-unsur budaya organisasi untuk membuat perkembangan bekerja dan sesuai tujuan dinas kebudayaan dan seiring dengan gerakan reformasi, istilah *good*

⁸ Tobari, *Membangun Budaya Organisasi pada instansi Pemerintahan*, Ed.1,Ct.2., (Yogyakarta, Deepublish. 2015), hlm. 1.

governance begitu populer. Hampir di setiap *event* atau peristiwa penting yang menyangkut dengan pemerintahan, *good governance* pada umumnya diartikan sebagai pengelolaan pemerintahan yang baik.⁹

Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mengelola urusan kebudayaan, sesuai kebijakan pemerintah mengenai otonomi daerah, penyerahan kewenangan, dan urusan, pada tahun 2001 Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ini mengelola bidang sejarah, nilai tradisi, bidang museum dan purbakala, maka dari pada itu peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang budaya organisasi di Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang meliputi tentang Fungsi budaya organisasi serta mengamati perkembangan baik dari tujuan, visi maupun misi dinas kebudayaan tersebut.¹⁰

⁹ Tobari, *Membangun Budaya Organisasi pada instansi Pemerintahan*, hlm. 2.

¹⁰ Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, "Isi Profil", di akses dari <http://www.tasteofjogja.org/isiprofil.cBbWY6sV3q8nS-mAEYtMteVhzqdzTj3AQpLAU9xiprU>, Pada Senin 02 Juli 2019, jam 12.35 Wib.

Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mengedepankan visi “Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja”, yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memakai budaya kerja yang telah ditetapkan juga oleh Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2008 tentang budaya pemerintahan di Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu *satriya*. Dengan demikian ditetapkannya budaya kerja pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai bentuk komitmen pemerintah provinsi DIY dalam mencapai keberhasilan transformasi birokrasi yang berbasiskan pada nilai-nilai kearifan lokal DIY.

Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta juga sudah dilengkapi dengan sarana dan prasarana untuk pegawai seperti *fingerprint*, komputer, gedung kantor, ruangan ber-AC, mushola, kantin, pendopo, dll. Sarana dan prasarana ini membuat seluruh pegawai mendapatkan kenyamanan dalam bekerja maupun

menyelesaikan segala tugas-tugas agar selesai sesuai target. Serta sarana dan prasarana untuk masyarakat dengan disediakan bus pariwisata, bus ini khususkan untuk kunjungan museum. Dengan mengajukan sesuai prosedur yang sudah ditentukan oleh Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.¹¹

Selain itu Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki jumlah pegawai 60 orang tenaga Pegawai Negeri Sipil (PNS), 188 orang tenaga Non PNS, dan 28 orang tenaga *outsourcing*. Dengan banyak tenaga kerja tentunya dari pihak manajemen tidak ingin semua tenaga kerjanya kehilangan kewajiban dalam menjalankan segala tugas dan kegiatan, maka dari pada itu manajemen memiliki kegiatan-kegiatan agar seluruh pegawainya tetap sehat jasmani dan rohani.

Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta selalu ada kegiatan apel pagi yang dilaksanakan pada setiap Senin pagi sebelum mulai bekerja, tujuan pada apel pagi ini

¹¹ Hasil Wawancara dengan Subbagian Umum Ibu Dian Widowati, pada hari senin 17 Juli 2019, pukul 12.55 Wib.

untuk memberitahu targetan serta kegiatan yang akan dilaksanakan dalam waktu dekat, untuk menjaga kesehatan jasmani pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta melaksanakan senam bersama pada setiap hari Jumat pagi sebelum memulai bekerja, dan untuk kesehatan rohani adanya kegiatan pengajian rutin setiap satu bulan sekali, dan ketika setiap harinya sering diadakan solat Zuhur dan Ashar berjamaah di mushola. Sehingga dengan adanya kegiatan-kegiatan tersebut memberikan tujuan agar semua pegawai mendapatkan motivasi untuk selalu tetap disiplin dalam menjalankan tugas.¹²

Dengan demikian penelitian di Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, karena adanya hal yang menarik dan permasalahan yang bisa menyebabkan tidak berjalan dengan baik dalam menerapkan budaya organisasi pada pegawai dan target-target yang sudah ditetapkan oleh manajemen menjadi terhambat. Dengan adanya perubahan visi-misi, pergantian struktur organisasi apakah itu akan

¹² Hasil wawancara dengan Subbagian Umum Ibu Dian Widowati, pada hari senin 17 Juli 2019, pukul 12.55 Wib.

mempengaruhi kepada kebijakan, tata tertib, tentunya budaya organisasi. Serta sejauh mana para pegawai Dinas Kebudayaan DIY menerapkan dan memahami dengan benar budaya organisasi, karena menurut peneliti pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap langkah ataupun kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategi dan teknis maupun implementasi perencanaan, dimana setiap kegiatan tersebut harus berdasar pada budaya organisasi.

Berdasarkan alasan dan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang “Budaya Organisasi Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut : Bagaimana Budaya Organisasi di Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui budaya organisasi di Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

2. Kegunaan Penelitian

Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen yang berkaitan dengan budaya organisasi.

Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang berkaitan dengan budaya organisasi..

D. Kajian Pustaka

Dari permasalahan yang telah dipaparkan di atas, dalam melakukan penelitian menggunakan beberapa acuan penelitian yang sudah ada dan beberapa referensi buku, skripsi, karya ilmiah yang ada. sehingga akan dilaksanakan penelitian lebih lanjut agar memperoleh hasil yang maksimal.

Penelitian Amina Muthmainna¹³ menunjukkan bahwa : Pengimplementasian budaya organisasi yang ada di RSCM sudah berjalan dengan baik karena telah mencakup tiga level yaitu artefak, nilai, dan asumsi dasar. Selain ketiga level tersebut juga diimbangi dengan fungsi dan karakteristik budaya organisasi di RSCM.

Penelitian Aisha Nuraini Budiono¹⁴ menunjukkan bahwa : peneliti menemukan Budaya Organisasi yang terbentuk di Yatim Mandiri yaitu kejujuran, memiliki respon yang baik, konsentrasi tinggi, dan pelayan yang baik.

Penelitian Gading Kartika Candrasari¹⁵ menunjukkan bahwa : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

¹³ Amina Muthmainna, *Implementasi Budaya Organisasi di Rumah Cantik Muslimah (RSCM) Gedong Kuning Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Uin Sunan Kalijaga Fakultas Dakwah dan Komunikasi Prodi Manajemen Dakwah, 2019).

¹⁴ Aisha Nuraini Budiono, *Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya*, Skripsi, (Surabaya: Uin Sunan Ampel, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Prodi Manajemen dakwah, 2018).

¹⁵ Gading Kartika Candrasari, *Pengaruh kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga*, Skripsi, (Yogyakarta: Uin Sunan Kalijaga, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Prodi Perbankan Syariah, 2017).

terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ernita Rohmaniati¹⁶ menunjukkan bahwa : Secara garis besar, peran budaya kerja sama yang ada di seksi dikmad (pendidikan madrasah) sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berwujud kepada produktivitas pelayanan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu, peneliti menarik kesimpulan mengenai perbedaan peneliti-peneliti terdahulu yang pernah ada dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada metode penelitian dan subjek penelitian.

Penelitian sebelumnya pernah diteliti menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan metode kualitatif. Mengenai subjek penelitian dari penelitian terdahulu yang

¹⁶ Ernita Rohmaniati, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : TUPOKSI Pendidikan Madrasah) di Kantor Kementerian Agama Bantul*, Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016).

dipaparkan di atas keseluruhannya sudah sangat jelas berbeda dengan objek penelitian yang akan dilakukan peneliti.

E. Kerangka Teori

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi yang lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi secara sederhana yang dikutip dari (http://www.maxmanroe.com) tentang pengertian Budaya Organisasi dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari

inner working, interaksi, dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan.¹⁷

Menurut C. Kluckhohn dan W.H. Kelly yang dikutip dalam bukunya Djoko Widagdho mencoba merumuskan definisi tentang kebudayaan sebagai hasil tanya jawab dengan ahli-ahli antropologi, hukum, psikologi, dan sejarah, yang eksplisit, implisit, rasional, irrasional, yang terdapat pada setiap waktu sebagai pedoman-pedoman yang potensial bagi tingkah laku manusia.¹⁸

Sedangkan Pettegrew dan Jongeward dikutip dalam bukunya Juliansyah Noor bahwa budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan.¹⁹

¹⁷ Maxmanroe.com, *Budaya Organisasi: pengertian, fungsi, contoh, dan ciri-cirinya*, <http://www.maxmanroe.com>, diakses tanggal 21 Januari 2019, pukul 20:10 wib.

¹⁸ Djoko Widagdho, *Ilmu Budaya Dasar*, ct. 1 (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hlm. 19.

¹⁹ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, ed. 1, cet. 2, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2015), hlm. 150.

Robbins dan Judge berpendapat yang dikutip dalam bukunya Juliansyah Noor bahwa, budaya organisasi merupakan sistem makna bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.²⁰

Menurut Greenberg dikutip dalam bukunya Hussein Fattah yang menyatakan, budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang terdiri dari asumsi dan nilai-nilai bersama oleh anggota organisasi. Meskipun budaya organisasi menjalankan tiga fungsi utama, yaitu: (1) memberikan rasa identitas bagi anggota, (2) menghasilkan komitmen

²⁰ *Ibid.*, hlm. 151.

terhadap misi organisasi, (3) memperjelas dan memperkuat standar perilaku.²¹

Berdasarkan pengertian di atas budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan organisasi dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Ini artinya bahwa budaya organisasi melibatkan harapan, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi.

Dilihat dari unsur perbedaan budaya juga menyangkut ciri khas yang membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain ataupun yang membedakan profesi yang satu dengan profesi yang lain. Seperti perbedaan budaya seorang pegawai negeri sipil dengan seorang karyawan Badan Usaha Milik Daerah.

2. Fungsi Budaya Organisasi

a. Menurut Juliansyah Noor fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:²²

²¹ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai meliputi (Budaya organisasi, Perilaku pemimpin, dan Efikasi diri)*, ct. 1 (Yogyakarta: Elmatara, 2017), hlm.30-31.

²² Juliansyah Noor, “*Penelitian Ilmu Manajemen*”, hlm. 154.

1) Budaya adalah pengetahuan sosial diantara anggota organisasi melalui pertukaran pengetahuan yang dapat dilakukan melalui komunikasi, observasi atau dengan cara lainnya. Budaya adalah berbagi pengetahuan (*share knowledge*), artinya setiap anggota organisasi saling memberi pengetahuan kepada anggota lainnya, sehingga memiliki derajat budaya yang tinggi.

2) Budaya memberi identitas kepada karyawan melalui pemberian aturan, norma, dan nilai-nilai organisasi.

3) Budaya organisasi membentuk dan menguatkan sikap dan perilaku karyawan melalui kreativitas karyawan dengan sebuah sistem pengawasan.

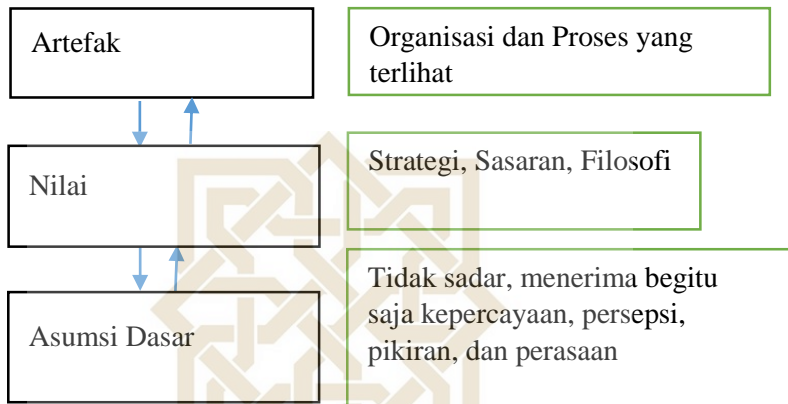
b. Menurut Robbins dan Judge dikutip dalam bukunya Juliansyah Noor mengemukakan fungsi budaya dalam suatu organisasi, yaitu:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seorang.
- 4) Budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

3. Level-level Budaya Organisasi

Gambar 1.1

Level Budaya²³



Menurut Schein dikutip dalam bukunya Hussein Fattah, budaya dapat ditemukan pada tiga level, yaitu: (1) Artefak, (2) Nilai, dan (3) Asumsi Dasar. Dapat diilustrasikan seperti gambar 1.1

1) Artefak

Pada tingkat ini budaya bersifat kasat mata atau dapat dilihat, tetapi seringkali tidak dapat diartikan, misalnya. Pengertian artefak adalah benda-benda hasil buatan manusia. Artinya kita dapat mengamati suatu budaya dalam artefak

²³ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai meliputi (Budaya organisasi, Perilaku pemimpin, dan Efikasi diri)*, ct. 1 (Yogyakarta: Elmatara, 2017), hlm.32.

yang diciptakannya berupa kata-kata yang digunakan, tindakan, dan objek yang ada dalam organisasi.²⁴

Yang dimaksudkan dengan tindakan-tindakan budaya adalah upacara ritual yang diselenggarakan dan diikuti oleh pegawai, misalnya upacara bendera, rapat rutin harian, *expose* dan bentuk penyajian lain, pemberian persetujuan rapat pimpinan secara berkala, rapat kerja pimpinan cabang, rapat direksi, upacara pemberian penghargaan, malam silahurrahi, perayaan hari besar, dan sebagainya. Adapun objek budaya itu termasuk busana yang dikenakan para anggota organisasi, mebel yang digunakan dalam kantor, karya seni yang dipilih dan digunakan oleh para warga organisasi.²⁵

²⁴ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai*, hlm. 32

²⁵ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, ed. 1, cet. 2, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2015), hlm. 156.

2) Nilai

Keyakinan dan nilai-nilai dengan tujuan untuk memecahkan masalah rutin yang berkaitan dengan tugas dalam organisasi. Nilai dapat berupa strategi, tujuan, filosofi untuk mendukung pembenaran. Nilai mempunyai tingkat kesadaran yang lebih tinggi dibandingkan artefak. Nilai ini sulit diamati secara langsung sehingga menyimpulkannya sering diperlukan wawancara dengan berbagai pihak, sumber utama dari *beliefs*, *values* adalah pimpinan. Adapun *enacted values* adalah nilai-nilai dan norma yang benar-benar dipertunjukkan oleh karyawan dalam berperilaku.²⁶

Lebih tepatnya nilai-nilai ini mengacu kepada seperti apa perkembangan dari Dinas Kebudayaan DIY dalam hal-hal pekerjaan dan kebijakan apa yang dapat dilakukan agar semua program dapat berjalan dengan baik

²⁶ Juliansyah Noor, "Penelitian Ilmu Manajemen", *hlm*, 157.

sesuai dengan target dari Dinas Kebudayaan DIY.

3) Asumsi Dasar

Merupakan bagian dari budaya organisasi yang utama dan menjadi jaminan dalam pemecahan masalah. Asumsi dasar ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk menilai budaya suatu organisasi, karena asumsi menunjukkan apa yang dipercayai oleh anggota sebagai kenyataan dan karenanya mempengaruhi apa yang harus dipahami, dipikirkan, dan dirasakan.²⁷

Secara tidak sadar asumsi dasar di dalam organisasi ini dapat mempengaruhi bagaimana seluruh pegawai mampu merasakan lingkungan sekitar organisasinya, dan asumsi dasar ini mengarah kepada bagaimana organisasi memberlakukan para pegawai dan menyediakan pelayanan pada masyarakat.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 157

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dikutip dalam bukunya Juliansyah Noor mengajukan tujuh karakteristik yang jika dicampur dan dicocokkan akan mengambil esensi dari sebuah budaya organisasi sebagai karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi. Ketujuh karakteristik atau dimensi budaya organisasi, sebagai berikut²⁸ :

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko. Se jauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
- 2) Perhatian terhadap detail. Se jauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi hasil. Se jauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang. Se jauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

²⁸ Juliansyah Noor, “Penelitian Ilmu Manajemen”, hlm. 163-164.

- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim bukannya individu.
- 6) Keagresifan. Berkaitan dengan keagresifan karyawan.
- 7) Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Semua karakteristik budaya organisasi sebagaimana dikemukakan diatas tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, artinya unsur-unsur tersebut mencerminkan budaya yang berlaku dalam suatu jenis organisasi, baik yang berorientasi pada pelayanan jasa atau organisasi yang menghasilkan produk barang.

Dengan demikian dapat dikatakan, teori budaya organisasi adalah normatif, etis, dan ideologis yang membantu para anggota organisasi tentang bagaimana berpikir, merasakan, dan berperilaku secara benar dan tepat. Dari pengertian, teori, dan faktor-faktor budaya organisasi di atas maka dapat disintesis bahwa budaya organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota

organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi, dan cara berpikir unik yang dianut dan tampak pada perilaku karyawan, dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, organisasi.²⁹

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis metode kualitatif. Karena metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian natural penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah, disebut juga sebagai metode *etnografi*³⁰, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.³¹

²⁹ Juliansyah Noor, "Penelitian Ilmu Manajemen", hlm. 165-167.

³⁰ Definisi etnografi adalah jenis metode penelitian yang diterapkan untuk mengungkap makna sosio-kultural dengan cara mempelajari keseharian pola hidup dan interaksi kelompok sosio-kultural tertentu dalam ruang atau konteks yang spesifik.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ct.23., (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 8.

2. Subjek dan Objek Penelitian

- a) Subjek penelitian ini adalah orang atau kelompok orang yang dapat memberikan informasi respresentatif, yang terdiri dari Kepala Bidang Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, bidang kepegawaian, serta pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b) Objek dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan melalui penelitian di lapangan seperti wawancara, observasi, dan dokumen kepada pihak yang bersangkutan dan observasi di tempat penelitian. Data ini akan diolah oleh peneliti sehingga

memperoleh informasi yang penting untuk memenuhi tujuan penelitian.³²

b) Data Sekunder

Data pendukung yang secara umum berupa bukti, catatan, arsip yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan.

4. Teknik Pengumpulan Data

a) Observasi.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis observasi non partisipan, dimana peneliti mengamati secara langsung kegiatan di Dinas Kebudayaan tanpa terlibat dengan kegiatan tersebut. Secara umum observasi dilaksanakan secara langsung di lapangan. Tujuannya untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai aktivitas, perilaku, dan peristiwa yang terjadi di Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

³² Darman Syarif, "Jenis dan Sumber Data", <http://theorymethod.blogspot.com/2015/12/jenis-dan-sumber-data.html>, diakses pada tanggal 24 Januari 2019.

b) Wawancara.

Proses tanya jawab secara langsung dengan subjek penelitian. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan baik yang sudah disusun maupun secara spontan.³³ Adapun pada wawancara ini, peneliti mengadakan komunikasi langsung dan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan kepada pihak yang bersangkutan (responden), lalu dijawab oleh pemberi data (responden).

Jenis wawancara dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara semi struktur, tujuan dari wawancara semi struktur adalah untuk menemukan permasalahan lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya.³⁴

³³ Djam'an Satori, *Metode Penelitian Kuliitatif*, Ct. 7, (Bandung: Alfabeta,2017), hlm. 142.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ct.23., (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 233.

c) Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.³⁵

Tujuan dari dokumen ini adalah untuk mempermudah menggabungkan data dari observasi, dan wawancara apakah sudah sesuai atau belum.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Apabila jawaban yang

³⁵ *Ibid.*, hlm. 240.

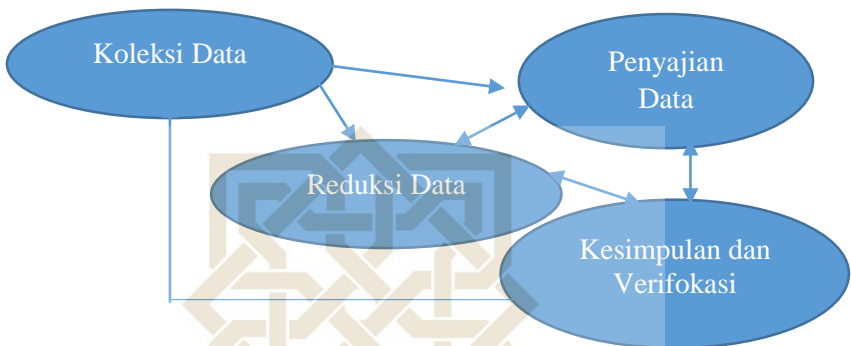
diwawancarai setelah di analisis merasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles dan Huberman, dikutip dalam bukunya Sugiyono mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusioan drawing/verification*.³⁶

Teknik analisis data yang digunakan pada pengumpulan data dan setelah selesai pengumpulan data menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman yang dikutip dalam bukunya Sugiyono dengan gambar sebagai berikut:

³⁶ Sugiyono, “*Metode Penelitian*”, hlm.246.

Gambar 1.2

Komponen dalam analisis data³⁷



a) Koleksi Data

Koleksi data yaitu mengumpulkan data-data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data melalui wawancara terlebih dahulu dengan 4 narasumber, kemudian disertai observasi dan dilengkapi dengan dokumentasi arsip dan pengambilan gambar pada lokasi penelitian.

³⁷ Sugiyono, "Metode Penelitian", hlm. 247.

b) Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti di lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.

c) Penyajian Data

Penyajian data peneliti dapat memberikan uraian singkat, bagan, hubungan antara katagori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini dikutip dalam bukunya Sugiyono Miles dan Huberman menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian

kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

d) Kesimpulan dan Verifikasi

Peneliti melakukan penarikan kesimpulan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

6. Uji Keabsahan Data

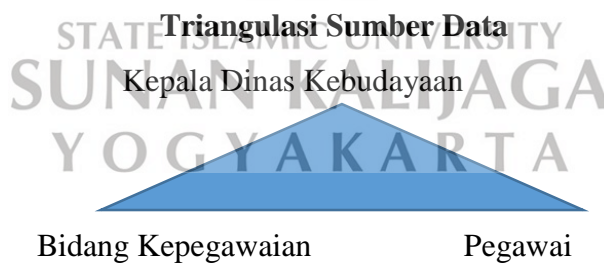
Dalam penelitian ini menggunakan validitas internal, validitas eksternal, reliabilitas, dan objektivitas.

Uji validitas internal dilakukan dengan teknik triangulasi. Wiliam Wiersma mengemukakan yang dikutip dalam bukunya Sugiyono bahwa triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Pada penelitian ini triangulasi yang digunakan yaitu triangulasi

sumber dan triangulasi teknik pengumpulan data, sebagaimana penjelasannya yaitu.³⁸

- a) Triangulasi Sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.³⁹ Dalam penelitian ini menggunakan sumber yang digunakan adalah dengan kepala Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, bidang kepegawaian, dan pegawai.

Gambar 1.3



³⁸Sugiyono, “*Metode Penelitian*”, hlm. 273.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 274.

b) Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.⁴⁰

Gambar 1.4



⁴⁰ Sugiyono, “*Metode Penelitian*”, hlm. 273.

Uji Validitas eksternal menunjukkan derajat ketetapan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Sanafiah Faisal mengutarakan pendapatnya bahwa bila pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnya, “semacam apa” suatu hasil penelitian dapat diberlakukan, maka laporan tersebut memenuhi standar transferabilitas.⁴¹

Uji reliabilitas dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Sanafiah Faisal mengutarakan pendapatnya jika peneliti tak mempunyai dan tak dapat menunjukkan jejak aktivitas di lapangan, maka depenabilitas penelitiannya patut diragukan.⁴²

Uji objektivitas mirip dengan uji reliabilitas, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji *confirmability* berarti menguji hasil

⁴¹ Sugiyono, “*Metode Penelitian*”, hlm. 276.

⁴²*Ibid.*, hlm. 277.

penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*. Dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada, tetapi hasil ada.⁴³

G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini akan menjadi empat bab yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Sebelum memasuki bab pertama akan didahului dengan : halaman sampul, halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman persembahan, halaman motto, halaman pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar.

Bab satu merupakan pendahuluan berisi tentang, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, sistematika pembahasan.

Bab dua menjelaskan tentang gambaran umum pada Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Meliputi tentang letak geografis, sejarah singkat, visi dan misi, struktur

⁴³ *Ibid.*, hlm. 277.

organisasi, sarana dan prasarana yang ada di Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Bab tiga membahas hasil penelitian. Menjabarkan tentang proses budaya organisasi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Bab empat adalah bab penutup, berisikan kesimpulan, saran untuk Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan saran untuk peneliti selanjutnya.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Budaya organisasi yang ada pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta sudah cukup maksimal dalam melaksanakan segala fungsi dan tugas masing-masing dan mentaati segala kebijakan yang sudah diatur didalam Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. Karena Dinas Kebudayaan sebagai pelayanan masyarakat maka dari itu semua pegawai terus melakukan pelayanan baik kepada masyarakat Yogyakarta khususnya dalam mengembangkan, mengenalkan, dan merawat kebudayaan yang ada di Yogyakarta.

Budaya organisasi pada Dinas Kebudayaan DIY juga sudah berjalan dengan baik karena masih memenuhi tiga level budaya seperti artefak, nilai-nilai dan asumsi dasar. Dari tiga level budaya organisasi tersebut benar-benar diterapkan, dan selain level budaya organisasi Dinas Kebudayaan DIY juga sudah mengimplementasikan faktor

budaya organisasi dan karakteristik budaya organisasi, Namun ada Satu faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi di Dinas Kebudayaan DIY selama ini adalah terletak pada sumber daya manusia (SDM). Akan tetapi, Dinas Kebudayaan DIY terus berbenah dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada pada saat ini. Maka dapat dikatakan budaya organisasi yang diterapkan pada Dinas Kebudayaan DIY saat ini terimplementasikan dengan baik..

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah diuraikan diatas, tentang budaya organisasi maka peneliti memberikan saran untuk instansi atau untuk peneliti selanjutnya dan kiranya dapat menjadi pertimbangan melalui tulisan ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta, diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada dan kedepannya lebih meningkatkan penerapan budaya organisasi

agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian lebih mendalam mengenai budaya kerja bagi pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah istimewa Yogyakarta dengan skripsi ini sebagai acuannya.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Al-Qur'an

Al-Qur'an Surah Al Maidah Ayat 66, Juz 6, diambil dari *Qur'an Asy-Syifaa Hafalan Terjemah dan Tajwid Berwarna Metode TIKRAR*, Bandung, Sygma creative media corp, 2018.

Referensi Buku

Djam'an Satori, dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Ct. 7, Bandung: Alfabeta, 2017.

Fattah, Hussein, *Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai meliputi (Budaya organisasi, Perilaku pemimpin, dan Efikasi diri)*, ct. 1, Yogyakarta: Elmatra, 2017.

Noor, Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, ed. 1, cet. 2, Jakarta: Prenadamedia Grup, 2015.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ct.23., Bandung: Alfabeta, 2016.

Sudiro, Ahmad, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Malang: Universitas Brawijaya Press, 2011.

Tobari, H, *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*, ed.1, cet.2, Yogyakarta: Deepublish, Februari 2015.

Widagdho, Djoko, *Ilmu Budaya Dasar*, ct. 1, Jakarta: Bina Aksara, 1988.

Skripsi

- Amina Muthmainna, *Implementasi Budaya Organisasi di Rumah Cantik Muslimah (RSCM) Gedong Kuning Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Uin Sunan Kalijaga Fakultas Dakwah dan Komunikasi Prodi Manajemen Dakwah), 2019.
- Aisha Nuriani Budiono, *Budaya Organisasi Dalam Mendukung Kegiatan Dakwah di Yayasan Yatim Mandiri Surabaya*, Skripsi, (Surabaya: Uin Sunan Ampel, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Prodi Manajemen dakwah) 2018.
- Ernita Rohmaniati, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : TUPOKSI Pendidikan Madrasah) di Kantor Kementerian Agama Bantul*, Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga), 2016.
- Gading Kartika Candrasari, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga*, Skripsi Uin Sunan Kalijaga Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Perbankan Syariah 2017.

Pustaka Online

BAB III PDF , “Metode Penelitian” ,

<http://eprints.ums.ac.id/34000/8/BAB%20III.pdf>,

diakses pada tanggal 23 Januari 2019, Jam 17:05 Wib.

Darman Syarif, “Jenis dan Sumber Data” ,

<http://theorymethod.blogspot.com/2015/12/jenis-dan-sumber-data.html>, diakses pada tanggal 24 Januari

2019, Jam 23:25 Wib.

Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta,
“Isi Profil” , di akses dari

<http://www.tasteofjogja.org/isiprofil.cBbWY6sV3q8nS-mAEYtMteVhzqdzTj3AQpLAU9xiprU>, pada senin

02 juli 2019, jam 12.35 Wib.

Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta, “isi profil” ,
diakses dari <https://budaya.jogjaprov.go.id/profil/sotk>,
pada Jumat, 10 Januari 2020, pukul 22.47 Wib.

Maxmanroe.com, *Budaya Organisasi: pengertian, fungsi, contoh, dan ciri-cirinya*, <http://www.maxmanroe.com>,
diakses tanggal 21 Januari 2019.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

CURICULUM VITAE

A. DATA PRIBADI

Nama : Mohammad Ridwan
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 25 Oktober 1996
Alamat : Cikarang Barat, Bekasi
Nama Ayah : Ading Wijaya
Nama Ibu : Almh. Misih

B. RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

1. SDN Cibuntu 06 Bekasi (2004-2009)
2. SMPI Cipasung Tasikmalaya (2009-2012)
3. MAN Cipasung Tasikmalaya (2012-2015)
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2015-Sekarang)

C. RIWAYAT PENDIDIKAN NON FORMAL

1. Pondok Pesantren Cipasung Singaparna Tasikmalaya

D. RIWAYAT ORGANISASI

1. Anggota Paskibra SMPI Cipasung 2011
2. Anggota HIMATA-PT Cipasung 2012
3. Anggota IPSI Cipasung 2010
4. Anggota IREMA MAN Cipasung 2015
5. Kader PMII Pondok Rayon Syahadat
6. Anggota HMPS Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2016
7. Pengurus IKAMASI Yogyakarta 2019

INTERVIEW GUIDE

A. Fungsi Budaya Organisasi

1. Apakah ada perubahan pada kebijakan/peraturan setiap pergantian kepala dinas atau tetap memakai kebijakan/peraturan yang sebelum-sebelumnya?
2. Untuk pergantian struktur itu apakah 1 tahun sekali atau berapa ya bu?
3. Dengan adanya budaya organisasi apakah mempengaruhi pada kegiatan dinas dan kinerja pegawai?
4. Bagaimana cara ibu bisa mengumpulkan para pegawai/karyawan agar kekeluargaan di dinas kebudayaan ini selalu terjaga?
5. Bagaimana cara ibu menghadapi perilaku pegawai apabila ada yang menyimpang atau berbuat yang diluar kode etik Dinas Kebudayaan?
6. Bagaimana cara ibu menilai kinerja karyawan/pegawai setiap harinya?
7. Bagaimana menurut anda tentang di terapkannya budaya organisasi di dinas kebudayaan DIY, apakah sangat berpengaruh?
8. Bagaimana pandangan bapa dengan di rubahnya visi dan misi dinas kebudayaan?

9. Apakah nilai-nilai, kebijakan, dan tata tertib yang sudah di sosialisasikan oleh manajemen dan subbagian umum sudah sesuai dengan visi dan misi dinas kebudayaan DIY?
10. Apakah kinerja dan kegiatan yang anda lakukan ketika di dinas sudah sesuai kebijakan yang ada?
11. Bagaimana kebijakan untuk pegawai yang non pns apakah itu di samakan atau di bedakan?

B. Level Budaya Organisasi

1. Apakah ada budaya organisasi atau budaya kerja yang di terapkan khusus dari dinas kebudayaan untuk pegawainya?
2. Dinas kebudayaan ini kan tujuannya untuk mengelola budaya lokal khususnya di jogja, lalu apa sih ciri khas dari dinas kebudayaan DIY?
3. Dengan adanya budaya organisasi apakah dapt mempengaruhi adanya kegiatan?
4. Apakah ada kebijakan tertentu dari dinas kebudayaan yang benar-benar harus di taat pegawai semua?
5. Nilai-nilai islam yang ada di dinas kebudayaan DIY apa saja bu?
6. Apakah anda mengetahui tentang budaya organisasi di dinas kebudayaan DIY?

7. Apakah ada sosialisasi dari manajemen dan subbagian umum tentang budaya organisasi?
8. Sosialisasi seperti berbentuk lisan saja atau ada yang lain pak?
9. Sejauh ini, bagaimana pandangan anda tentang strategi dinas kebudayaan untuk mencapai target setiap bulan atau tahunnya? Apakah sudah efisien?
10. Dinas kebudayaan DIY apakah mempunyai ciri khas tersendiri yang anda ketahui?
11. Apa yang mba ketahui tentang budaya organisasi yang ada dinas kebudayaan ini?
12. Untuk budaya organisasi itu tersendiri apakah ada sosialisasi pas pertama awal masuk di dinas ini?

C. Karakteristik Budaya Organisasi

1. Apa benar dinas kebudayaan memakai Budaya Organisasi/Budaya Kerja SATRIYA yang di terapkan oleh pemerintah DIY, atau mungkin memiliki Budaya Kerja sendiri?
2. Selama ibu menjabat di dinas kebudayaan ini apakah ibu mempunyai inovasi dan penambahan nilai-nilai tersendiri agar berjalannya strategi sesuai tujuan masa jabatan?

3. Apakah ada kebijakan ketika karyawan/pegawai ketika bermasalah?
4. Apakah ibu pernah memberi reward atau penghargaan kepada karyawan/pegawai ketika mereka melakukan hal baru dan memberikan inovasi kepada dinas maupun bidang-bidang tertentu?
5. Apakah ada inovasi baru ibu di tahun ini?
6. Apa saja faktor penghambat dalam mengembangkan budaya organisasi?
7. Bagaimana cara beradaptasi dengan action plan yang berbeda-beda setiap tahunnya?
8. Apakah setiap karyawan/pegawai di beri kebebasan dalam mengemukakan suatu inovasi yang baru?
9. Bagaimana cara anda menyelesaikan target dalam setiap kinerja?
10. Apakah ada reward yang di berikan kepada karyawan/pegawai oleh manajemen?
11. Apakah pegawai non pns di beri kebebasan untuk menyampaikan inovasi?
12. Pernah mendapatkan reward tidak mba dari atasan?

TABEL
Transkrip Wawancara

ALUR PENGUMPULAN DATA DI DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TENTANG BUDAYA ORGANISASI	
<p>1. Wawancara Semistruktur</p>	<p>Narasumber :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekretaris Dinas Kebudayaan : Erlina Hidayati Sumardi, S.IP, M.M 2. Subbagian Umum : Ibu Dian Widiowati Lestari, SH. 3. Pegawai (PNS & NON PNS) : - Nitis Mito dan Farida Ariani MJ
<p>2. Observasi Partisipasi Pasif</p>	<p>Memantau dan mengamati segala kegiatan pada dinas kebudayaan provinsi daerah istimewa yogyakarta tanpa terlibat dalam kegiatan tersebut.</p>
<p>3. Dokumen (Berkas-berkas)</p>	<p>Mengumpulkan dokumen-dokumen dari hasil wawancara dan observasi agar data yang di dapat valid dan mendapatkan hasil yang baik dalam penelitian ini.</p>
<p>Interview Guide Sekretaris Disbud</p>	<p>Sekretaris Data Narasumber : Nama : Erlina Hidayati</p>

<p>1. Sejak kapan ibu di tugaskan menjadi sekretaris di Dinas Kebudayaan Provinsi?</p> <p>2. Apakah ada perubahan pada kebijakan/peraturan setiap pergantian kepala dinas atau tetap memakai kebijakan/peraturan yang sebelumnya?</p> <p>3. Untuk pergantian struktur itu apakah 1 tahun sekali atau berapa ya bu?</p> <p>4. Apa benar dinas kebudayaan memakai Budaya Organisasi/Budaya Kerja SATRIYA yang di terapkan oleh pemerintah DIY, atau mungkin memiliki Budaya Kerja sendiri?</p> <p>5. Untuk mengimplementasikan Budaya Organisasi SATRIYA itu seperti apa bu? Apakah hanya menerapkan SA-</p>	<p>Sumardi, S.IP, M.M Usia : 52 Tahun Jabatan : Sekretaris Hari/Tanggal : Kamis, 21 November 2019 Lokasi : Ruang Sekretaris DISBUD</p> <p>A. Transkrip Wawancara</p> <p>1. Sejak kapan ibu di tugaskan menjadi sekretaris di Dinas Kebudayaan Provinsi? Jawab : ee kalo sebagai sekretaris... bentar saya harus inget-inget soalnya saya duluan apa pak aris duluan ya, ee pelantikannya pak aris duluan karena waktu itu kan struktur baru mas, jadi ee karena struktur baru jadi kemudian ada banyak perombakan-perombakan kemudian kepalanya juga kosong jadi kepalanya juga di lelangkan ee akhirnya jadinya pelantikannya kepala duluan baru kami semua dengan struktur lembaga yang baru, jadi meskipun tadinya sudah pada di angkat tapi karena strukturnya baru kemudian di angkat lagi gitu.</p> <p>2. Apakah ada perubahan pada kebijakan/peraturan setiap pergantian kepala dinas atau tetap memakai kebijakan/peraturan yang</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Nya atau TRI-Nya atau seperti apa?</p> <p>6. Apakah ada budaya organisasi atau budaya kerja yang di terapkan khusus dari dinas kebudayaan untuk pegawainya?</p> <p>7. Dengan adanya budaya organisasi apakah mempengaruhi pada kegiatan dinas dan kinerja pegawai?</p> <p>8. Dinas kebudayaan ini kan tujuannya untuk mengelola budaya lokal khususnya di jogja, lalu apa sih ciri khas dari dinas kebudayaan DIY?</p> <p>9. Selama ibu menjabat di dinas kebudayaan ini apakah ibu mempunyai inovasi dan penambahan nilai-nilai tersendiri agar berjalannya strategi sesuai tujuan masa jabatan?</p>	<p>sebelum-sebelumnya?</p> <p>Jawab : Ya ngak dong mas hehe, sudah belajar struktur organisasikan mas? Kalo struktur organisasinya baru, baru kemudian di buat apa-apanya menyesuaikan dengan struktur yang baru yah, seperti ee jabatan-jabatan sesuai struktur baru gitu, tetapi siapapun yang menjabat disitu tidak lalu dapat merubah aturan-aturan gitu ya.</p> <p>3. Untuk pergantian struktur itu apakah 1 tahun sekali atau berapa ya bu?</p> <p>Jawab : jadi untuk pergantian struktur itu tergantung pemerintah daerah mas, kita hanya menjalankan tugas dimana kita di tempatkan saja itu udah bersyukur</p> <p>4. Apa benar dinas kebudayaan memakai Budaya Organisasi/Budaya Kerja SATRIYA yang di terapkan oleh pemerintah DIY, atau mungkin memiliki Budaya Kerja sendiri?</p> <p>Jawab : Iyah semua di pemda memakai budaya organisasi SATRIYA, kita pun juga memakai SATRIYA dan harus benar-benar menerapkan karena kita juga kan ingin mencontohkan atau apa yaa, ee</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>10. Bagaimana cara ibu bisa mengumpulkan para pegawai/karyawan agar kekeluargaan didinas kebudayaan ini selalu terjaga?</p> <p>11. Bagaimana cara ibu menghadapi perilaku pegawai apabila ada yang menyimpang atau berbuat yang diluar kode etik Dinas Kebudayaan?</p>	<p>memperlihatkan bahwasannya pegawai dinas kebudayaan ini benar-benar menerapkan dan selalu mentaati atas simbol budaya.</p> <p>5. Untuk mengimplementasikan Budaya Organisasi SATRIYA itu seperti apa bu? Apakah hanya menerapkan SA-Nya atau TRI-Nya atau seperti apa?</p> <p>Jawab : Ini kan sekedar lambang mas, kalo lambang kan bisa apapun, kebetulan di buat SO artinya SATRIYA singkatan pertama adalah S gitu yah, S itu kalo dalam bahasa jawa huruf jawa itu O, maka ini lambang SO itu sebagai simbol aja, tapi SATRIYA secara keseluruhan itulah budaya organisasi, kalo ini karena untuk jadi pin ya harus ada sesuatu yang ekecing gitu kan, nah itu SO.</p>
<p>Subbagian Umum Disbud</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja tugas dari subbagian umum? 2. Apakah ibu mempunyai target ketika menjabat sebagai subbagian umum? Apa saja? 3. Apa yang ibu ketahui tentang budaya organisasi di dinas kebudayaan DIY? 4. Dengan adanya budaya organisasi apakah dapt mempengaruhi 	<p>6. Apakah ada budaya organisasi atau budaya kerja yang di terapkan khusus dari dinas kebudayaan untuk pegawainya?</p> <p>Jawab : mmmm... ada ya mas, ya walaupun kita memakai dan menerapkan budaya kerja SATRIYA tapi kita ada budaya khusus untuk karyawan disini seperti ada musik degung jawa</p>

<p>adanya kegiatan?</p> <p>5. Apakah ada kebijakan tertentu dari dinas kebudayaan yang benar-benar harus di taat pegawai semua?</p> <p>6. Nilai-nilai islam yang ada di dinas kebudayaan DIY apa saja bu?</p> <p>7. Bagaimana cara ibu menilai kinerja karyawan/pegawai setiap harinya?</p> <p>8. Apakah ada kebijakan ketika karyawan/pegawai ketika bermasalah?</p> <p>9. Apakah ibu pernah memberi riwedr atau penghargaan kepada karyawan/pegawai ketika mereka melakukan hal baru dan memberikan inovasi kepada dinas maupun bidang-bidang tertentu?</p> <p>10. Apakah ada inovasi baru ibu di</p>	<p>itu kita nyalakan semua di ruangan kerja setiap pagi, ada juga kita ee namanya itu tata nilai, jadi tata nilai ini secara umunya untuk menyadarkan semua pegawai bahwasannya kita bekerja di dinas kebudayaan yang mana kita harus menjunjung tinggi budaya yogyakarta, contohnya seperti jumat pagi kita ada senam atau tari nah disana semua pegawai harus mengikuti senam dan tari itu, kalo belum bisa ya harus belajar sampai bisa seperti itu, dan juga kita ada tata nilai yang berbentuk ukiran di dinding dinas nanti masnya bisa lihat sendiri ada banyak disana, terus lagi seperti kamis pahing kita benar-benar harus memakai baju adat khas jogja, dan hari jumatnya juga kita memakai baju batik corak khas jogja, wajib itu mas.</p> <p>7. Dengan adanya budaya organisasi apakah mempengaruhi pada kegiatan dinas dan kinerja pegawai? Jawab : Ya jelas, ee kami harus menanamkan nilai-nilai itu, mengaktualisasikan, laksanakan, dan sebagainya.</p> <p>8. Dinas kebudayaan ini kan tujuannya untuk mengelola</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>tahun ini?</p> <p>11. Apa saja faktor penghambat dalam mengembangkan Budaya Organisasi?</p> <p>Pegawai PNS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda mengetahui tentang budaya organisasi di dinas kebudayaan DIY? 2. Bagaimana menurut anda tentang di terapkannya budaya organisasi di dinas kebudayaan DIY, apakah sangat berpengaruh? 3. Apakah ada sosialisasi dari manajemen dan subbagian umum tentang budaya organisasi? 4. Sosialisasi seperti berbentuk lisan saja atau ada yang lain pak? 5. Bagaimana pandangan bapa dengan di rubahnya visi dan 	<p>budaya lokal khususnya di jogja, lalu apa sih ciri khas dari dinas kebudayaan DIY?</p> <p>Jawab : Kalo dari kantornya kita punya pendopo itu ciri khasnya karena pendopo itu kan memang arsitektur rumah jawa, itu yang paling depan adalah pendopo, kemudian kalo di dalem sini ada ciri khasnya kami punya beberapa hal ukiran, lambang, tata nilai yang ada di dinding, kemudian cara kami melayani, ya itu ciri khas, ya mungkin nanti ketika masuk di instansi lain akan beda, terasa bedanya</p> <p>9. Selama ibu menjabat di dinas kebudayaan ini apakah ibu mempunyai inovasi dan penambahan nilai-nilai tersendiri agar berjalannya strategi sesuai tujuan masa jabatan?</p> <p>Jawab : hmmm ya sekretaris sendiri tidak harus punya inovasi meskipun kami melakukan inovasi itu, karena kami kan lebih ke pelayanan gitu yah, pelayanan itu salah satunya ada untuk pelayanan disitu, kemudian bagaimana menyederhanakan proses perizinan dan sebagainya, kami memastikan bahwa semua di cari dengan mudah, misalnya disposisi itu kemana, siapa yang</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>misi dinas kebudayaan?</p> <p>6. Apakah nilai-nilai, kebijakan, dan tata tertib yang sudah di sosialisasikan oleh manajemen dan subbagian umum sudah sesuai dengan visi dan misi dinas kebudayaan DIY?</p> <p>7. Sejauh ini, bagaimana pandangan anda tentang strategi dinas kebudayaan untuk mencapai target setiap bulan atau tahunnya? Apakah sudah efisien?</p> <p>8. Bagaimana cara beradaptasi dengan action plan yang berbeda-beda setiap tahunnya?</p> <p>9. Apakah setiap karyawan/pegawai di beri kebebasan dalam mengemukakan suatu inovasi yang baru?</p> <p>10. Bagaimana cara anda</p>	<p>berangkat dan lain sebagainya, supaya itu bisa dicari dengan mudah, kemudian yang kedua tentang arsip bagaimana kita mendapatkan arsip itu cepat di peroleh, kemudian perpustakaan bagaimana, perpustakaan konvensional dan digital itu bisa berjalan, publikasi semua publikasi yang dilakukan, ya seperti itu, nah artinya apa yang mempercepat pekerjaan yang mempercepat akses itu inovasinya disitu.</p> <p>10. Bagaimana cara ibu bisa mengumpulkan para pegawai/karyawan agar kekeluargaan didinas kebudayaan ini selalu terjaga? Jawab: Yaa kami selalu ada kegiatan rutin yah untuk mengumpulkan semua pegawai baik itu kita formal ataupun informal, seperti apel pagi mas, disitu kita biasanya menyampaikan targetan-targetan yah untuk satu bulan dan agenda-agenda terdekat biasanya, hmmm, terus kita juga ada senam pagi itu untuk semua pegawai dan karyawan biasanya kita senam di halaman belakang atau dimuseum-museum tergantung ada undangan apa ngknya, oh iya sekarang kita disini setiap hari jumat ada pasar</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>menyelesaikan target dalam setiap kinerja?</p> <p>11. Apakah kinerja dan kegiatan yang anda lakukan ketika di dinas sudah sesuai kebijakan yang ada?</p> <p>12. Apakah ada reward yang di berikan kepada karyawan/pegawai oleh manajemen?</p> <p>13. Dinas kebudayaan DIY apakah mempunyai ciri khas tersendiri yang anda ketahui?</p> <p>14. Kegiatan apa yang anda sukai selama di dinas kebudayaan?</p> <p>15. Apakah anda memiliki masukan untuk manajemen, staff dan jajarannya, serta semua karywan tentang menjalankan budaya organisasi di dinas kebudayaan DIY?</p>	<p>budaya yang mana disana di isi dengan makanan, minuman khas jogja mungkin itu ya mas kebersamaan dari kami.</p> <p>11. Bagaimana cara ibu menghadapi perilaku pegawai apabila ada yang menyimpang atau berbuat yang diluar kode etik Dinas Kebudayaan?</p> <p>Jawab : untuk masalah itu biasanya langsung ditangani oleh bidang kepegawaian itu biasanya mereka yang bermasalah dipanggil untuk menghadap, dan biasanya juga ditanya ada apa? Masalah apa? Dan lain sebagainya itu nanti kita akan kasih motivasi dan kita bantu dengan cara berbicara langsung agar masalah yang dihadapi cepat selesai, kalo pun dari pihak kepegawaian tidak bisa menangani kita langsung rujuk ke pemda ya disana ada juga yang bertugas untuk menangani seperti itu mas, dan untuk pegawai-pegawai yang nakal itu kita biasanya kasih teguran mas, ee biasanya mereka langsung jadi baik dan tidak mengulangi kesalahan yang sudah di perbuat, karena itu juga kan salah satu kedisiplinan untuk mereka dan saya juga pastinya ya ga mas, agar semua</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Pegawai Non PNS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang mba ketahui tentang budaya organisasi yang ada dinas kebudayaan ini? 2. Bagaimana kebijakan untuk pegawai yang non pns apakah itu di samakan atau di bedakan? 3. Untuk budaya organisasi itu tersendiri apakah ada sosialisasi pas pertama awal masuk di dinas ini? 4. Apakah pegawai non pns di beri kebebasan untuk menyampaikan inovasi? 5. Pernah mendapatkan reward tidak mba dari atasan? 	<p>menjaga nama baik dinas juga toh, kalo memang pengen bekerja ya harus bertanggung jawab dan disiplin begitu.</p> <p>Subbagian Umum</p> <p>Data Informan :</p> <p>Nama : Dian Widowati Lestari, SH.</p> <p>Usia : 54 Tahun</p> <p>Jabatan : Subbagian Umum</p> <p>Hari/Tanggal : Rabu, 17 Juli 2019</p> <p>Lokasi : Ruang Subbagian Umum</p> <p>A. Transkrip Wawancara</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja tugas dari subbagian umum? Jawab : kita pengelolaan kerumah tanggaan, pengelolaan barang, pengarsipan, perpustakaan, dan kepegawaian 2. Apakah ibu mempunyai target ketika menjabat sebagai subbagian umum? Apa saja? Jawab : kalo target itu semua kegiatan yang di rencanakan bisa terlaksana itu bagi saya sudah target saya, karena kalo kita tuh kerumah tanggaan yah, jadi ada kegiatan-kegiatan misalnya pemeliharaan gedung, kemudian pemeliharaan kendaraan, sarana dan prasarana, lebih mengelola
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

kerumah tanggaan

3. Apa yang ibu ketahui tentang budaya organisasi di dinas kebudayaan DIY?

Jawab : kita mengikuti dari pemerintah DIY menggunakan budaya SATRIYA

4. Dengan adanya budaya organisasi apakah dapat mempengaruhi adanya kegiatan?

Jawab : iya sangat mempengaruhi karena di dalam SATRIYA itu ada indikator-indikator yang harus di penuhi oleh semua karyawan-karyawan

5. Apakah ada kebijakan tertentu dari dinas kebudayaan yang benar-benar harus di taat pegawai semua?

Jawab : pasti ada ya mas seperti kebijakan seragam, kita yang PNS setiap senin, selasa, rabu memakai baju PNS yang coklat dan untuk non PNS memakai baju putih hitam, untuk hari kamis biasa kita yg PNS memakai baju putih biru, yang non PNS masih sama kaya sebumnya, dan untuk kamis pahing kita wajib memakai baju adat khas jogja, ini semua pegawai mau yg pns ataupun yang bukan, tapi untuk yang

PNS nanti akan ada sangsi apabila tidak memakai baju adat khas jogja, sangsi nya berupa denda uang 50 ribu, untuk hari jumatnya kita memakai batik corak jogja mas kalopun yang tidak ada tidak ada sangsi, itu mungkin mas kebijakan khusus yang bener-bener harus di terapkan disini

6. Nilai-nilai islam yang ada di dinas kebudayaan DIY apa saja bu?

Jawab : misalnya di bulan puasa kita mengadakan ee sholat dzuhur berjamaah, kalo harian juga kita berjamaah, kita juga punya 2 mushola yang satu di bawah samping kantin yang satu di atas, dan kita juga ada pengajian bulanan, pengajian itu bukan hanya dari dinas kebudayaan saja kita melibatkan dinas pariwisata, dinas-dinas lain juga, dan para pengurus museum yang ada di jogja ini, pengajian itu sudah berjalan sejak lama kita bergantian selama satu bulan satu kali dan rutin bergantian tempat pengajiannya

7. Bagaimana cara ibu menilai kinerja karyawan/pegawai setiap harinya?

Jawab : kita ada penilaian terhadap kinerja mereka tuh dari

kedisiplinan salah satunya, merak masuk dan pulang di SKP ada semua, karena kita mempunyai sistem sendiri untuk penilaian kinerja karyawan, kita juga menggunakan frinjer print setiap pagi dan sore, kita print, kita lihat itu, karena frinjerprint berpengaruh terhadap penilaian, karena nanti keterlambatan 1 menit pun akan menjadi penilaian, jadi semua, jadi semua terlihat mas berapa kali ndak masuknya jadi bisa di hitung, kalo melebihi 5 X ndak masuk itu nanti ada teguran lisan atau teguran tertulis.

8. Apakah ada kebijakan ketika karyawan/pegawai ketika bermasalah?

Jawab : biasanya kita panggil ya mas, kita tanya apa permasalahnya dan seperti apa, kalo pun dia sakit nantikan ada tindakan surat keterangan sakit dari dokter, dan apabila kita tidak bisa mengatasi, itu biasanya ada dari kepegawaian pemerintah pusat yang bertugas mengatasi seperti itu, eee di sana juga ada balai kompensasi apabila sakitnya sudah parah langsung di rujuk kerumah sakit sarjito, tapi kalo nanti misalnya masalah pribadi, keluarga, ataupun dengan temen atau

atasanya itu di balai kompensasi ada bimbingannya, disanakan ada spikiter (konseling) untuk mengatasi itu

9. Apakah ibu pernah memberi riwedr atau penghargaan kepada karyawan/pegawai ketika mereka melakukan hal baru dan memberikan inovasi kepada dinas maupun bidang-bidang tertentu?

Jawab : di kita tidak ada rewadt mas

10. Apakah ada inovasi baru ibu di tahun ini?

Jawab : salah satu inovasi baru saat ini ada beberapa ada suara gamelan jawa, tata nilai, tari, pasar tradisional setiap jumat pagi, dan ada kita juga memasang jalan untuk difabel di semua lokasi yang ada disini

11. Apa saja faktor penghambat dalam mengembangkan Budaya Organisasi?

Jawab : mungkin dari SDM itu sendiri yah mas

Pegawai PNS

Data Informan :

Nama : Nitis Mito

Usia : 43 Tahun

Jabatan : Administrasi

Kepegawaian

Hari/Tanggal : Rabu, 17 Juli

2019

Lokasi : Ruang Subbagian Umum

A. Transkrip Wawancara

1. Apakah anda mengetahui tentang budaya organisasi di dinas kebudayaan DIY?

Jawab : iya.. budaya organisasi yang ada di dinas ini mengacu kepada budaya pemerintahan DIY yaitu budaya pemerintahan SATRIYA

2. Bagaimana menurut anda tentang di terapkannya budaya organisasi di dinas kebudayaan DIY, apakah sangat berpengaruh?

Jawab : iyah sangat berpengaruh sekali, jadi budaya SATRIYA itu kan selaras, T nya itu teladan, rela melayani, I nya itu kan inovasi, Y nya itu yakin dan percaya diri, ekhemmm lupa saya, tapi yang jelas budaya SATRIYA itu sangat berpengaruh bagi dinas kebudayaan, intinya kita kan melayani masyarakat

3. Apakah ada sosialisasi dari manajemen dan subbagian umum tentang budaya organisasi?

Jawab : ada itu ada, biasanya kan setiap apel pagi itu ada dan

di sampaikan SATRIYA budaya pemerintahan, cara melayani, terus juga di rapat-rapat pimpinan itu di bahas juga biasanya, hampir setiap apel pagi itu ada sosialisasinya

4. Sosialisasi seperti berbentuk lisan saja atau ada yang lain pak?

Jawab : kalo lisan iyah itu sering sekali, tulisan ada juga kalo tulisan biasanya ya berupa banner, tapi kalo secara lisan memang sering karena memang tujuannya mengingatkan kembali istilahnya kan

5. Bagaimana pandangan bapa dengan di rubahnya visi dan misi dinas kebudayaan?

Jawab : kalo menurut saya ya.. saya ikut bapa pimpinan, karena itu kan dari perda dan semua di atur disana, kalo itu lebih baik ya ndak apa-apa saya ikuti saja

6. Apakah nilai-nilai, kebijakan, dan tata tertib yang sudah di sosialisasikan oleh manajemen dan subbagian umum sudah sesuai dengan visi dan misi dinas kebudayaan DIY?

Jawab : ada biasanya dari pimpinan menyampaikan

7. Sejauh ini, bagaimana pandangan anda tentang strategi dinas kebudayaan untuk mencapai target setiap bulan atau tahunnya? Apakah sudah efisien?

Jawab : kalo saya lihat sekarang ini tentu sudah lumayan efisien, kepalanya juga sudah, ee cerdas cekatan istilahnyakan sekarang kan pak aris dari BTKA

8. Bagaimana cara beradaptasi dengan action plain yang berbeda-beda setiap tahunnya?

Jawab : ee ya jadi kita harus dengan strategi, ya istilahnya karena action plain itu kita perhitungkan dulu nanti pelaksanaannya bagaimana gitu kan, contohnya apel pagi, apel pagi itu kan wajib setiap senin pagi gitu kan, dan strateginya itu sebenarnya dari pimpinan mereka mensiasati dengan absen, absen manual gitu kan, croseck gitu kan, melaporkan siapa yang hadir siapa yang tidak hadir, terus yang tidak hadir nanti di beri semacam teguran

9. Apakah setiap karyawan/pegawai di beri kebebasan dalam mengemukakan suatu inovasi

yang baru?

Jawab : iyah untuk sejauh ini di berikan kebebasan memberikan masukan-masukan gitu kan, kalo umpamanya ada perubahan-perubahan yang lebih baik gitu kan, apalagi sekarang kepalanya terbuka, menerima masukan dari bawahannya, ga harus dari pejabat dari stafpun dia mau menerima gitu kan, jangan kan yang pns, non pns pun bisa memberikan masukan dan dia siap menerima semua usulan-usulan selagi itu untuk kebaikan

10. Bagaimana cara anda menyelesaikan target dalam setiap kinerja?

Jawab : kalo saya lebih memilih pekerjaan mana yang lebih penting itu saya dahulukan, jadi kita berusaha semaksimal mungkin memenuhi target pekerjaan itu yah

11. Apakah kinerja dan kegiatan yang anda lakukan ketika di dinas sudah sesuai kebijakan yang ada?

Jawab : saya kira sudah sesuai

12. Apakah ada rewadt yang di berikan kepada karyawan/pegawai oleh manajemen?

Jawab : selama ini mmmm rewadnya itu ada sih tapi ga terlalu kelihatan, secara umumnya kita lebih di hargain rewadt disini itu, ketika kinerja kita baik, malah sebaliknya kalo ga baik kita di acuhkan bahkan kita dapat teguran gitu yah hehe, rewadnya seperti itu

13. Dinas kebudayaan DIY apakah mempunyai ciri khas tersendiri yang anda ketahui?

Jawab : kalo ciri khas dalam kegiatan itu banyak memfasilitasi kegiatan-kegiatan masyarakat, contohnya pendampingan desa budaya gitu kan, terus memfasilitasi seniman-seniman, itu ciri khasnya yah untuk melestarikan budaya, dan ciri khas budaya kerjanya hmmm yang khas itu ee kaya rapat pimpinan itu cukup khas jadi setiap minggu, setiap senin pagi itu mesti rapat pimpinan itu, saya kira di kantor lain belum tentu sama gitu kan

14. Kegiatan apa yang anda sukai selama di dinas kebudayaan?

Jawab : ee yang paling saya seneng, kalo saya pribadi, karena saya di bagian kepegawaian, mengurus data-data pegawai iya kan, mengusulkan mereka untuk naik gaji berkala, ya saya seneng

dengan pekerjaan itu ya kan, dan terus senengnya juga umpama kalo ada kegiatan-kegiatan keluar dari seksi atau bidang kita kadang-kadang di ajak gitu kan berpartisipasi membantu, sekalian jalan-jalan kan ada refresingnya juga biar ga penat di meja kerja hehehe

15. Apakah anda memiliki masukan untuk manajemen, staff dan jajarannya, serta semua karywan tentang menjalankan budaya organisasi di dinas kebudayaan DIY?

Jawab : untuk atasan ya dalam mengambil suatu keputusan bisa lebih bijak istilahnya kan, lebih bijak itu mempertimbangkan situasi dan kondisi gitu kan, dan untuk teman-teman sendiri udah bagus sih dalam menjalankan budaya organisasinya, tapi saran saya lebih ada kebersamaan istilahnya yah, karena terkadang namanya di kantor kan kadang ada geep-geep tertentu kan, tapi itu juga kan manusiawi biasa dimana-mana pasti ada, terkadang ya itu kita sesama pegawai biasanya ada kecemburuan sosial gitu kan, seperti itu biasanya kan seperti itu

Pegawai Non PNS

Data Informan :

Nama : Farida Ariani
MJ

Usia : 28 Tahun

Jabatan : Membantu
Sekretaris

Hari/Tanggal : Rabu, 17 Juli
2019

Lokasi : Ruang
Sekretaris

A. Transkrip Wawancara

1. Apa yang mba ketahui tentang budaya organisasi yang ada dinas kebudayaan ini?

Jawab : oh budayanya, ya pake pin budaya SATRIYA, terus setiap hari senin itu kan di adakan apel pagi, nanti setiap kali apel itu kan ee saling sharing kegiatan di masing-masing bidang seperti apa, jadi antar pegawai itu tau disini tuh ada kegiatan apa, disini itu sedang melakukan apa seperti itu, kalo yang pin tadi itu diwajibkan menggunakan pin budaya SATRIYA sebagai lambang kebudayaan

2. Bagaimana kebijakan untuk pegawai yang non pns apakah itu di samakan atau

	<p>di bedakan?</p> <p>Jawab : beda, kalo yang non pns itu kan aturanya sudah ada sendiri, kalo yang pns itu di atur dari BKD yang namanya SIMPET, kalo yang non pns ada namanya SIMPETA, itu biar tau non pns itu siapa aja, jumlahnya berapa, dan lulusan apa aja nanti seperti itu tau</p> <p>3. Untuk budaya organisasi itu tersendiri apakah ada sosialisasi pas pertama awal masuk di dinas ini?</p> <p>Jawab : ada, itu di sosialisasikan lisan dan tulisan</p> <p>4. Apakah pegawai non pns di beri kebebasan untuk menyampaikan inovasi?</p> <p>Jawab : iya mas kita di beri kebebasan</p> <p>5. Pernah mendapatkan rewadt tidak mba dari atasan?</p> <p>Jawab : ndak ada sih mas, tapi buat saya pribadi rewadtnya itu ya dari kerja seperti apa nanti imbasnya kita di terima baik di lingkungan itu sudah jadi rewadt sih sebcncraya</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Narasumber 1

(Erlina Hidayati Sumardi, S.IP, M.M)

Narasumber 2

(Dian Widowati Lestari, SH)

Narasumber 3

(Nitis Mito)

Narasumber 4

(Farida Ariani MJ)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan memahami Budaya Organisasi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Untuk syarat menyelesaikan Studi pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Program Studi Manajemen Dakwah.

Dokumentasi Wawancara dengan Narasumber



Wawancara dengan Ibu Erlina (Sekretaris)



Wawancara dengan Ibu Dian (Subbagian Umum)



Wawancara dengan Pak Nitis (Pegawai PNS)



Wawancara dengan Mba Farida (Pegawai Non PNS)

Dokumentasi Kegiatan Kantor dan Dokumentasi Sarana dan Prasarana



Dinas Kebudayaan dari sisi jalan



Pendopo Dinas Kebudayaan



Kantor Dinas Kebudayaan Lantai 1



Kantor bagian Subbagian Umum



Ruangan Kantor Subbagian Umum



Budaya Kerja dan Slogan



Suasana Kantor lantai 1



Suasana Kantor lantai 2

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



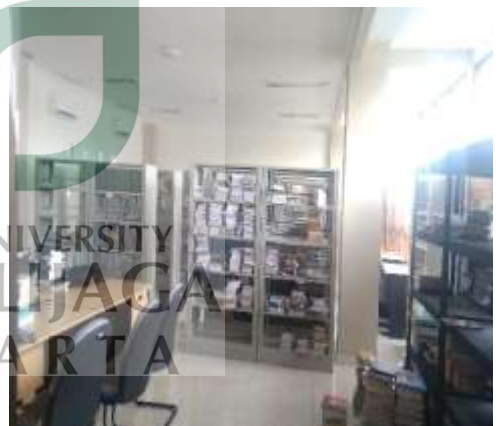
Perpustakaan dan Kearsipan tampak dari
luar



Kantor Dinas Kebudayaan
tampak dari belakang



Ruang Kearsipan



Perpustakaan



Mushola



Kantin



Mobil Bus Dinas Kebudayaan



Mobil Operasional
Bidang



Kegiatan Pasar Budaya Jumat Pagi



Parkiran samping kantor



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

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

Nomor : B-1372 / Uin.02/DD.1/PN.01.1/07/2019

7 Juli 2019

Lampiran : 1 (satu) bendel

Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Dinas Kebudayaan Provinsi
D.I.Yogyakarta
ditempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan izin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berikut ini:

Nama	: Muhammad Ridwan
NIM/Jurusan/	: 15240010 / MD
Semester	: IX (Sembilan)
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir	: Bekasi, 25 Oktober 1996
Lokasi Penelitian	: Jl. Cendana No. 11, Semaki, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166
Metode Penelitian	: Kualitatif
Waktu Penelitian	: 12 Juli 2019 S/d Selesai
Pembimbing	: Maryono, S.Ag., M.Pd.
Judul	: Budaya Organisasi Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Kami mohon agar mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan riset dan pengumpulan data guna penyusunan skripsi.

Demikian, atas izin dan kerjasamanya Saudara kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

a.n Dekan,





PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DINAS KEBUDAYAAN (KUNDHA KABUDAYAN)

Ministry of Culture and Heritage of Yogyakarta

Alamat Jalan Gendana Nomor 11, Telepon (0274) 562628, Faksimile 564945, Yogyakarta
Website: www.budaya.jogjapro.go.id, Email: budaya@jogjapro.go.id, Kode Pos 55166

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423 / 5693

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- a. Nama : Dian Widawati Lestari, S.H.
- b. NIP : 19650905 199203 2 006
- c. Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum
Dinas Kebudayaan DIY

dengan ini menerangkan bahwa :

- d. Nama : Mohammad Ridwan
- e. NIM : 15240010
- f. Jurusan : Manajemen Dakwah
- g. Maksud : Bahwa yang bersangkutan di atas adalah Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga telah melakukan Riset Penelitian dengan judul Budaya Organisasi di kantor Dinas Kebudayaan DIY pada bulan Juli 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Yogyakarta, 30 Juli 2019

Kepala Sub Bagian Umum
Dinas Kebudayaan DIY

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dian Widawati Lestari, S.H.
NIP. 19650905 199203 2 006

Tembusan :

- 1. Kepala Dinas Kebudayaan DIY
- 2. Arsip



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

Alamat : Jl. Mersda Adisucipto Tejo (0274) 515856 Fax: (0274) 552230
<http://dakwah.uin-suka.ac.id>, email: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- /Un.02/DD.2/TU.00/11/2019

Assalamualaikum WrWb

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Muhammad Ridwan
Nomor Induk Mahasiswa : 15240010
Prodi : Manajemen Dakwah (MD)

Berdasarkan keterangan, bahwasannya mahasiswa di atas telah mengikuti ujian susulan baca tulis al- Quran (BTQ) dan praktek ibadah sholat pada hari Jumat, 29 November 2019 dengan predikat lulus (skor: 85). Surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagai syarat pendaftaran munaqosah.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum WrWb

Yogyakarta, 29 November 2019

Dean Dekan

Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan
Kerjasama

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

16

LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

شهادة

SERTIFIKAT

Nomor: B-350.3/Un.02/L.PPM.03.2/P3.811/10/2018

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

Nama	Mohammad Ridwan
Tempat, dan Tanggal Lahir	Bekasi, 25 Oktober 1995
Nomor Induk Mahasiswa	15240010
Fakultas	Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek,
Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-50), di:

Lokasi	Sirwahon, Jogyakarta
Kecamatan	Cantiwarno
Kabupaten/Kota	
Propinsi	D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,00 (A).
Sertifikat ini diberikan kepada di atas nama tertera untuk menyetujui Kuliah Kerja Nyata
(KKN) dengan status mata kuliah pada kurikulum yang berlaku sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian
Murni-murni Skripsi.



Yogyakarta, 02 Oktober 2018
Ketua



Prof. Dr. Phil. Al Majid, S.Ag., M.A.
NIP. 19720912-200112-1-002

Sertifikat

NO PAN-OPAK.UIN-SUKA.VIII.2015

Diberikan kepada:

Mohammad Ridwan

Sebagai :

PESERTA

Orientasi Pengenalan Akademik Dan Kemahasiswaan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
pada Tanggal 20-22 Agustus 2015

Mengetahui,

Wakil Rektor

Bid. Kemahasiswaan dan Kerjasama

UIN Sunan Kalijaga



Dr. Siti Zubaidah Dzuhayatini, MA

NIP. 19630517 199003 2 002

Yogyakarta, 22 Agustus 2015

Ketua Panitia



M. Muhammad Faiz

NIM. 13360019



UNIVERSITAS
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : MOHAMMAD RIDWAN
NIM : 15240010
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2015/2016

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

Yogyakarta, 1 September 2015

a. n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama

Dr. Siti Ruhaini Dzuhayatin, M.A.
NIP. 19630517 199003 2 002

Nomor: UIN.02/R.3/PM.03/2/458772015

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



LIBRARY OF ISLAMIC STATE UNIVERSITY OF SUNAN KALIJAGA
Jl. Marsda Alisucipto Yogyakarta, Telp (0274) 548635, Fax (0274) 552231
Website: www.lib.uin-suka.ac.id | E-mail : lib@uin-suka.ac.id



Sertifikat

Nomor: UIN.02 / L.1 / TU.00.9 / 189 / 2015

diberikan kepada:

Mohammad Ridwan

NIM :

sebagai PESERTA AKTIF dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (User Education) pada Tahun Akademik 2015/2016 yang diselenggarakan oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, September 2015
Kepala Perpustakaan,



(Signature)
Sri Rohyanti Zulfakha, S.Ag., SIP., M.Si
NIP. 19680701 199803 2 001



perpusuinyogyakarta



perpustakaan uin sunan kalijaga yogyakarta



@uinjogjalib



sukalib



UIN

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

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fdk@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : B-005/Un.02/MD/PP.00/01/2019

Diberikan kepada:

MOHAMMAD RIDWAN

NIM: 15240010

Dinyatakan *Lulus* dalam Praktikium Profesi yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di Dinas Kebudayaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan nilai: *A*. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Dr. Hj. Nurjannah, M.Si

NTP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 16 Januari 2019
Ketua Program Studi

Drs. M. Rorgid Ridla, M.Si

NTP. 19670104 199303 1 003