PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial Islam

Oleh

Rahmawati Indriya Hasanah
NIM: 06240009

Pembimbing I
Drs. Muhammad. Rosyid Ridla, M.Si

Pembimbing II
Mohammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. M.Si

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2011

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga **FM-UINSK-BM-05-06/RO**

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi
Lamp :

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di_ Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, **maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudara :**

Nama : **Rahmawati Indriya Hasanah**
NIM : 06240009
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DIY

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) dalam jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatianya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 23 Mei 2011

Pembimbing I

Drs.M. Rosyid Ridlo.M.Si
NIP:1967 0104 199303 1 003

Pembimbing II

Toriq Nurmadiansyah, M.Si
NIP:1969 0227 200312 1 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274)
442230 Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/953/2011

Skripsi dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Nama	: Rahmawati Indriya Hasanah
NIM	: 06240009
Telah dimunaqosyahkan pada	: Senin, 20 Juni 2011
Nilai Munaqosyah	: A/B (delapan puluh tujuh koma lima)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQOSYAH

Pembimbing I

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

Pembimbing II

M. Toriq Nurmadiansyah, M.Si
NIP. 19690227 200312 1 001

Penguji I

Drs. H. Moh. Abu Suhud, M.Pd
NIP. 19610410 199001 1 001

Penguji II

Hj. Early Maghfiroh Innayati, M.Si
NIP. 19741025 199803 2 001

Yogyakarta, 30 Juni 2011
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah
Dekan

KEMENTERIAN AGAMA FAKULTAS DAKWAH UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, MA.
NIP. 19361123 198503 1 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu'alaikum.. Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya selaku penulis skripsi :

Nama	: Rahmawati Indriya Hasanah
NIM	: 06240009
Fakultas/Prodi	: Dakwah/Manajemen Dakwah (MD)
Judul Skripsi	: **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta"**

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi yang penulis susun ini adalah **murni dari hasil tulisan penulis**, dan bukan hasil dari tulisan orang lain atau orang-orang yang tidak terlibat sama sekali dalam penyusunan skripsi ini.

Demikian surat pernyataan keaslian skripsi ini penulis sampaikan, harap maklum dan semoga bermanfaat bagi semua kalangan.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 30 Juni 2011

Penulis Skripsi

METERAI TEMPEL
78BB2AAF403459651
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

Rahmawati Indriya Hasanah
06240009

MOTTO

إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلَّذِينَ يُقَٰتِلُونَ فِي سَبِيلِهِۦ صَفّٗا كَأَنَّهُم بُنۡيَٰنٞ مَّرۡصُوصٞ

"Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh." (QS Ash Shaff 4)[1]

Dari Anas ra. Ia berkata, Rosulullah SAW. Bersabda : "wahai Allah aku berlindung kepada-Mu dari sifat lemah, malas, dan penakut. Dan aku berlindung kepada Mu dari siksa kubur, ujian hidup dan ujian mati. "(HR. Muslim)

"*You don't think what you are, but you are what you think"*
(kamu tidak memikirkan siapa kamu, tetapi kamu adalah sesuai dengan apa yang kamu pikirkan)

Sesungguhnya orang yang mencela itu belum tentu lebih mulia dibandingkan

dengan orang yang dicela

(Penulis)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[1] Al-quran dan terjemah Juz 1-30. (bandung: PT Syaamil Cipta Media) hlm.551

Halaman Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- *Kepada orang yang telah melahirkanku, menjagaku, mengajariku, mencintaiku secara tulus. Orang yang mampu menenangkanku disaat aku menangis* **IBU**
- *Kepada orang yang karenanya aku bisa tahu banyak hal, mengajariku arti sebuah tanggung jawab* **AYAH**
- *Terhibur disaat sedih, teman tertawa saat gembira. Kalian adalah mutiara paling indah yang aku miliki.* **My Lovely Brother & Sister**
- *Teman setiap detikku, menitku, hariku* **Aksogaza& BH Community**
- *Teman yang telah berbagi ilmu dengaku, untuk mau duduk bersama melewati kalah yang terasa begitu panjang* **Warga MD, Khususnya Manajemen Dakwah angkatan 2006**
- *Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمنِ الرَّحِيْمِ

اَلْحَمْدُ اللهِ رَبِّ ٱلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ ٱلْعَلَمِينَ وَبِهِ نَسْتَعِيْنُ عَلَى أُمُوْرِ الدُّنْيَا وَالدِّيْنِ وَالصَّلوةُ وَالسَّلاَمُ عَلىَ أَشْرَفِ اْلأَنْبِيَاءِ وَأَلْمُرْسَلِيْنَ وَعَلَى اَلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِيْنَ، أَمَّا بَعْدُ.

Alhamdulillah, segala puji syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas limpahan rahmat-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini selesai dengan baik. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jalan kegelapan menuju jalan yang dirahmati oleh Allah SWT.

Terima kasih penyusun sampaikan kepada semua pihak atas segala bantuan, semangat, serta bimbingannya baik secara langsung maupun tidak langsung yang membantu kelancaran dan terselesaikannya skripsi ini, semoga amal baik tersebut mendapatkan balasan dari Allah SWT. Amin.Oleh karena itu, dengan rasa hormat dan syukur, pantaslah kiranya jika penyusun mengungkapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. DR.H. Musa Asy'ari selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga.
2. Drs.Siti Fatimah M.Pd, dan Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM selaku ketua Jurusan dan Sekertaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Bahri Ghozali, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah.
3. Muhammad Rosyid Ridla, Drs. Msi. Selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, bantuan dan arahan ditengah-tengah kesibukannya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4. Mohammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.Msi. yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Hj. Early Maghfiroh Innayati S.Ag, M.Si selaku pembimbing akademik yang senantiasa memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan untuk masa depan peneliti
7. Seluruh Ketua Jurusan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
8. Seluruh Staff yang ada dilingkungan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga atas perhatian dan pelayanan yang telah diberikan.
9. Pimpinan dan staff perpustakaan UIN Sunan Kalijaga
10. Pimpinan, seluruh staf pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
11. Terimakasih ayahanda H. Muhadjir (alm) dan ibunda Tumirah terimakasih yang tiada henti Ananda haturkan atas segala kasih sayang yang telah diberikan dan doa yang setiap saat dipanjatkan, semoga surga diberikan Allah atas segala pengorbanan dan ketulusan kalian.
12. Ketiga kakakku tersayang Hasan Puji Santoso, Ayub Rahmawan Isnaini, Zuliyah Tria Wardani yang telah memberikan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah di Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
13. Kedua adikku yang lucu-lucu Farrel Annaufal dan Farra Atsa Annaufal yang menjadikan Susana rumah jadi ceria dan berwarna.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

14. Kakak ku Sri wahyuningsih makasih atas nasehat-nasehat yang diberikan.
15. Rofin Ariansyah terimakasih atas bantuanya.
16. Teman-teman Manajemen Dakwah Angkatan 2006. Nurul, Ning, Ika, Lilik, Yayan, Salim, Samsu, Khoirom, Slamet, Yogo, Azis, Arif.
17. Teman-teman Bem-J MD angkatan 2006.
18. Teman-teman kos Axogaza (Mb dwik, V3a, Anoel, Pentoel, mb pi2t, ayuk,) & BH Community (Cimut, Dadang, Haris, Udin) terimakasih karena kalian slalu ada dan menemani harai-hariku menjadi berwarna.
19. Untukmu yang selalu setia mendengarkan setiap keluh kesah ku.
20. Semua pihak yang turut membantu sehingga terselesaikannya skripsi ini. Tiada gading yang tak retak, dengan kesadaran betapa skripsi ini masih jauh dari sempurna, penyusun sandarkan kesempurnaan dan kebenaran hanya milik Allah SWT. Namun, penyusun berharap semoga skripsi ini dapat menjadi ilmu yang bermanfaat bagi penyusun khususnya, seluruh pembaca dan para peneliti berikutnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 30 Juni 2011
Penyusun

Rahmawati Indriya Hasanah
NIM. 06240009

ABSTRAK

Hasanah, Rahmawati Indriya. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. 2011. Skripsi. Jurusan: Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, atau aturan, kepercayaan dan sikap (perilaku) yang dianut bersama para anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta pola manajemen organisasi. Sedangkan kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dilakukan pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Sebagai salah satu instansi pemerintah, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta bertugas membantu penyelenggaraan tugas umum pemerintah, pelayanan masyarakat dan pembangunan bidang agama, oleh sebab itu kinerja pegawai merupakan merupakan langkah penting yang harus dicapai oleh pegawai guna mendapatkan hasil pelayanan yang maximal kepada masyarakat.

Oleh sebab itu Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta harus memiliki budaya yang kuat disamping itu untuk mendukung menuju perubahan yang lebih baik yang nantinya dapat mengikat seluruh pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya sesuai dengan visi, misi yang ingin dicapai.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan Y= 10,373 + 0,410 X yang artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,631 ini berarti 63% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi. Sisanya37% dijelaskan oleh faktor lain. Jadi Kesimpulannya adalah: budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung X= 7,395 pada taraf signifikasi 0,000. Dan dengan hasil uji F yang diperoleh Fhitung= 1,805 dengan taraf signifikasi 0,156

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN NOTA ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN iv

HALAMAN MOTTO v

HALAMAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I : PENDAHULUAN 1

A. Penegasan Judul 1

B. Latar Belakang Masalah 4

C. Rumusan Masalah 8

D. Tujuan Penelitian 8

E. Manfaat Penelitian 8

F. Tinjauan Pustaka 9

G. Kerangka Teori 10

1. Tinjauan tentang Budaya Organisasi 10

2. Tinjauan tentang Kinerja Pegawai 15

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai 19

H. Hipotesis 21

I. Metode Penelitian 22

1. Populasi dan Sampel Penelitian 22

2. Data dan Sumber Data 23

3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 23

4. Metodologi Pengumpulan Data 25

5. Instrument Penelitian 27

6. Skala pengukuran 30

7. Uji Validitas dan Reliabilitas 30

J. Metode Analisis Data 31

1. Uji Normalitas 31

2. Uji Linier Regresi 32

3. Uji Hopotesis 32

BAB II : GAMBARAN UMUM 35

A. Sejarah Singkat 35

B. Pembentukan Kanwil 36

C. Visi dan Misi 38

D. Tugas dan Fungsi Kanwil 39

E. Tata Kerja Kanwil 40

F. Tata Aturan Organisasi Kanwil 46

G. Data Pegawai..... 49

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB III : LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA 53

A. Persiapan Penelitian 53

1. Orientasi 53

2. Pembuatan Instrumen 54

3. Uji Validitas dan Reliabilitas 55

B. Deskripsi Data Responden 61

C. Deskripsi Variabel 64

D. Analisis Uji Statistik 68

E. Pembahasan 73

BAB IV : PENUTUP 78

A. Kesimpulan 78

B. Saran 79

C. Penutup 80

Daftar Pustaka 82

Daftar Riwayat Hidup 84

Lampiran-lampiran

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Kisi-kisi Indikator Budaya Organisasi 28

Tabel 2 : Kisi-kisi Indikator Kinerja Pegawai 28

Tabel 3 : Analisis Kesahihan Butir Validitas Budaya Organisasi 57

Tabel 4 : Analisis Kesahihan Butir Validitas Kinerja Pegawai 59

Tabel 5 : Kategori Koefisien Alpha 60

Tabel 6 : Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 61

Tabel 7 : Keadaan Responden Berdasarkan Umur 62

Tabel 8 : Keadaan Responden Berdasarkan Status Perkawinan 63

Tabel 9 : Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja 63

Tabel 10: Keadaan Berdasarkan Tingkat Pendidikan 64

Tabel 11: Kategori dan Penggolongan Tingkat Budaya Organisasi 66

Tabel 12: Kategori dan Penggolongan Kinerja Pegawai 67

Tabel 13: Hasil Uji Linier 70

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar : Struktur Organisasi Kanwil..... 41

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Penegasan judul berikut dimaksudkan untuk menghindari adanya interpretasi lain yang dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam memahaminya. Adapun pengertian dalam judul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengertian pengaruh menurut kamus besar bahasa indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.[1]

Dari pengertian yang di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh adalah daya yang dapat mengubah atau membentuk sesuatu yang lain, jika dikaitkan dengan judul di atas maka pengaruh adalah hubungan antar variabel. Dalam hal ini budaya organisasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi disebut juga dengan budaya perusahaan, budaya perusahaan sering disebut juga budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja *(performance)* sumber daya manusia (SDM)

[1] Pengaruh (online) http://dspace.widyatama.ac.id/bitstream/handle/10364/1000/bab2.pdf?sequence=4 diakses tanggal 24 juli 2010, pada pukul 13.58

makin kuat budaya perusahaan makin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

Budaya orgnisasi menurut Peter F Druiker dalam bukunya robert G. Owens adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat utuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah.[2]

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

Jadi dari pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi-asumsi atau keyakinan dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[2] Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2006), hlm4

[3] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi,* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm.2

3. Kinerja

Dalam kamus lengkap bahasa indonesia istilah kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai.[4] Kinerja pada dasarnya adalah semua yang dilakukan atau tidak dilakukan kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas *out put*, jangka waktu *out put*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi.[5]

Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

A.W. Widjaja mengatakan bahwa, "Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.[6] Jadi adapun yang di maksud dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama provinsi daerah Istimewa Yogyakarta.

Jadi yang dimaksud dalam judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama provinsi daerah Istimewa

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[4] Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia,* (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hlm. 273

[5] Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: PT Dana Bakti Prima), hlm 44

[6] A.W.Widjaja, *Administraasi Kepegawaian*. Rajawali, 2006, hal.113.

Yogyakarta adalah adakah pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Suatu lembaga didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap lembaga itu dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dilembaga tersebut.

Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya sangat komplek sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk/mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Lagi pula pegawai mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi. Kantor Wilayah Kementerian Agama merupakan lembaga pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat khususnya agama, dan semua itu tidak lepas dengan adanya interaksi antara manusia satu dengan yang lainnya. Jadi pegawai merupakan faktor yang penting demi kelangsungan jalannya organisasi tersebut tanpa adanya pegawai mustahil dapat berjalan.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana di dalamnya terdapat aktifitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta budaya organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pegawai dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Budaya organisasi terutama dalam suatu lembaga rasanya memegang peranan sangat penting. Sebab akan menjadikan lembaga tersebut lentur, fleksibel dan elastis.[7]

Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbin,[8]organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Sehingga menurut Kreitner dan Kinicki, budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[7] Sulistiorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi,* (Yogyakarta:Sukses Offset, 2009), hlm.247

[8] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi,* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm.5

meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi. Pada organissai pemerintahan, jika kinerja sumber daya manusia pegawai pemerintah baik maka kinerja instansi pemerintah akan baik pula.

Kenyataanya kinerja sumber daya manusia pegawai pemerintah kita yang kurang begitu baik mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah. Walaupun ada kenaikan gaji tidak secara otomatis akan meningkatkan kinerja para pegawai negeri sipil. Serta keluhan mengenai pegawai pemerintah yang malas-malasan, tidak transparan, takut kepada atasan sampai ketidakmampuan nya dalam menjalankan tugasnya. Sehingga dalam hal ini masyarakat yang selalu menjadi korbannya.

Beragam keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan mendesaknya suatu harapan agar perubahan kinerja pegawai pemerintahan kearah yang lebih baik. Untuk mendukung perubahan tersebut diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntut para pegawainya untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi. Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya, maka individu yang ada dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

dengan visi misi organisasi. Proses tersebut akan membentuk individu yang cakap, integritas tinggi yang nantinya akan menghasilkan SDM yang berkualitas.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu lembaga yang berfungsi sebagai pelayanan masyarakat khususnya dalam urusan agama, didalamnya terdiri dari lima agama yang dianut di Indonesia diantaranya adalah agama Islam, Hindu, Budha, Kristen dan katolik. Semuanya itu dibawah naungan Kantor Kementerian Agama, di mana dari latar belakang yang berbeda khususnya agama, akan menimbulkan beraneka ragam sifat dan karakteristik dari para karyawan yang ada dikantor tersebut, khususnya perilaku individu. Dimana nantinya itu akan berpengaruh pada budaya organisasi yang ada.[9]

Budaya Kerja yang diterapkan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta salah satunya adalah tentang kedisiplinannya. Semua ini dapat dijelaskan pada Kepres No 68 Tahun 1995 mengenai pelaksanaan hari kerja yang harus dipenuhi oleh setiap lembaga pemerintah yaitu 5 hari kerja dengan 37.5 jam. Mengenai hal ini, Kanwil kementerian Agama provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah melaksanakan aturan 5 hari kerja dan presensi sidik jari berdasarkan edaran no kw.12.1/2/kp.00/3550/2010 dengan ketentuan: presensi masuk paling lambat pukul 07.30 dan presensi pulang paling cepat pukul 15.30 pada hari Senin sampai Kamis dan 14.30 pada hari Jum'at. Dengan demikian pegawai

[9] Wawancara Ibu Dewi selaku pegawai bagian Humas pada tanggal 29 September jam:10.45

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

yang masuk tidak sesuai jadwal diatas maka dianggap bolos (tidak masuk kerja). Dengan peraturan diatas adalah salah satu cara melatih kedisiplinan para pegawai, dan semua itu berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.[10]

Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provionsi Daerah Istimewa Yogyakarta".

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah yaitu apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?

D. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui, apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian yang akan penulis lakukan adalah:

1. Secara Teoritis

   Penelitian ini dapat memperkaya dan memperkuat *body knowlegde* dari ilmu dakwah dari ilmu dakwah yang masih diperdebatkan sebagai suatu disiplin ilmu yang mandiri.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[10]Wawancara Bapak Husni Tamrin selaku pegawai bagian kepegawaian pada tanggal 13 Desember 2010 jam:02.00

2. Secara Praktis

Disamping secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna secara praktis untuk menjadi masukan kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi

F. TINJAUAN PUSTAKA

Sepengetahuan penulis, penelitian tentang *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, belum pernah dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama, namun ada beberapa karya ilmiah lainnya atau skripsi yang membahas masalah tersebut dan memiliki kemiripan dalam skripsi ini.

Skipsi Joko Sarwanto, Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.* Dilakukan pada tahun 2007. Dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin yang diterapkan di kantor Departemen Agama Karanganyar terhadap kinerja karyawan.[11]

Skripsi Dwi Eka Puspitasari, Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Dilakukan pada tahun 2007. Dimana penelitian ini ingin

[11] Joko Sarwanto, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar", *Skripsi* (*Tidak Diterbitkan*), Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007s

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.[12]

Skripsi Binawan Nur Tjahjono program pasca sarjana Universitas Islam Surakarta yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bima Marga Provinsi Jawa Tengah*. Dilakukan pada tahun 2008. Dimana dalam skripsi ini penulis ingin mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan juga hubungan antara keduanya.[13]

Dengan melihat beberapa skripsi diatas peneliti sangat tertarik melengkapi nya dengan judul sebagai berikut yaitu *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.*

G. KERANGKA TEORI

1. BUDAYA ORGANISASI

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robins, budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama. Sedangkan menurut F.E kast dan J.E. Rosenweig mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[12] Dwi Eka Puspitasari, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Skripsi* (*Tidak Diterbitkan*), UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007

[13] Binawan Nur Tjahjono, " Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bima Marga Provinsi Jawa Tengah", *Skripsi* (*Tidak Diterbitkan),* Program Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008

seperangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman yang penting dan sama-sama dimiliki oleh para anggotanya.[14]

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, atau aturan, kepercayaan dan sikap (perilaku) yang dianut bersama para anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta pola manajemen organisasi.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Stepen P. Robbins dalam bukunya budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan karangan Moh. Pabundu Tika menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut:[15]

1) Inisiatif Sendiri

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

2) Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko. Suatu organisasi dikatakan baik, apabila dapat

[14] Sulistiorini, *Manajemen Pendidikan Islam*. hlm.253
[15] Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi.* hlm.10-12

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

memberikan toleransi kepada anggota/ para pegawainya untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/ perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3) Pengarahan

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

4) Integrasi

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

5) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

Perhatian manajer terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi/ perusahaan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

6) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturaan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai/ karyawan dalam suatu organisasi.

7) Identitas

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

8) Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai dapat mendorong pegawai/ karyawan untuk bertindak dan berlaku inovatif dan mencapai prestasi kerja yang

maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif san frustasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja organisasi/ perusahaan terhambat.

9) Toleransi Terhadap Konflik

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

10) Pola Komunikasi

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

c. Fungsi Budaya Organisasi

Adapun fungsi utama budaya organisasi adalah sebagai berikut[16]:

1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi.
3) Sebagai integrator, budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.
4) Membentuk perilaku bagi para karyawan, fungsi ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
5) Sebagai alat komunikasi, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. KINERJA PEGAWAI

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjamahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.[17]

---

[16] *Ibid.,* hlm. 14-15

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dilakukan pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Atmosoeprapto dan Umar ada tiga indikator untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya adalah:[18]

1) Efektivitas Pekerjaan yaitu tingkatan kerja pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang efektif dan sesuai perencanaan organisasi.
2) Efisiensi pekerjaan yaitu tingkatan kerja pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang hemat waktu, biaya maupun tenaga.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[17] Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya,* hlm. 78

[18] Rois Solihin, "*Pengaruh Komitmen Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tim Koordinasi, Monitoring, Dan Evaluasi (Kormonev) Nasional, Tesis* (*Tidak Diterbitkan*), Sekolah Tinggi Lembaga Administrasi Negara Jakarta, hlm. 13

3) Keandalan yaitu tingkatan kerja pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang tepat, terorganisir, melibatkan diri, dan konsentrasi dan memenuhi standar kerja yang diharapkan organisasi.

c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah:[19]

1) Kemampuan mereka.
2) Motivasi.
3) Dukungan yang diterima.
4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (out put) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.[20]

Menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[19] *Ibid.,* hlm. 88
[20] *Ibid.,* hlm. 89

2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Kinerja merupakan suatu konstruk muldimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:[21]

1) Faktor personal/ individu, meliputi: pengetahuan, ketrampilan *(skill),* kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, budaya (kultur) dalam organisasi.
5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[21] Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik,* Edisi kedua (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010), hlm. 20

d. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja menurut Hani Handoko adalah proses melalui organisasi-organisasi yang mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.[22] Penilaian kinerja ini merupakan penilaian sistematis terhadap kinerja atau kecakapan seseorang dalam melakukan pekerjaaanya. Sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Penilaian ini tidak hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang level pekerjaan yang dijabatinya. Penilaian kinerja ini merupakan suatu pedoman bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur sehingga sangat bermanfatan bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai maupun perusahaan secara keseluruhan.[23]

3. HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Menurut Moelyono Djokosantoso, adanya keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan melalui model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi semakin baik kinerja

---

[22] Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* cet ke-15 (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm.135

[23] Jhon Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan,* cet. Ke-5 (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 7

organisasi atau kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.[24]

Menurut Werther dan Davis, Agar kinerja di organisasi Kormonev ini dapat meningkat, maka perlu diperhatikan sumber daya manusia yang ada di organisasi ini. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan penggerak utama dan dapat dianggap sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Walaupun sumber daya lain di organisasi ini telah dimiliki, tetapi sumber daya manusia adalah kunci dari pemanfaatan berbagai sumberdaya dalam organisasi. Oleh karena itu, agar organisasi dapat berjalan dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan dan sasarannya, diperlukan kemampuan manajemen untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan baik dan menyusun strategi yang tepat, sebab efektifitas dan efisiensi suatu organisasi tergantung bagaimana mengkombinasikan pengelolaan sumberdaya manusia dengan strategi organisasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[24] *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, NO. 1, MARET 2005: 22- 47Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petrahttp://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/* diakses tanggal 24 Juni 2010, pada pukul 01.28

Faktor budaya kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Litle John bahwa variabel yang penting yang mempengaruhi kemajuan dan produktivitas organisasi atau perusahaan bukan terletak pada faktor manajemen, fungsi-fungsi penyelesaian tugas atau struktur organisasi tetapi pada aspek-aspek kultural. Pada organisasi yang telah memiliki budaya kerja yang baik, maka hal tersebut akan memudahkan pihak manajemen organisasi untuk mengarahkan para pegawainya bekerja seperti yang diinginkan organisasi. Hal ini disebabkan dalam organisasi tersebut, aspek-aspek kerja atau norma-norma yang ada telah mampu beradaptasi dan sesuai dengan tujuan organisasi.[25]

H. HIPOTESIS

Hipotesis pada dasarnya adalah kesimpulan sementara yang ditarik dari rumusan masalah, kesimpulan demikian merupaka jawaban sementara terhadap masalah yang diidentifikasi.[26]

Dari uraian diatas maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis kerja (Ha): Budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[25] Rois Solihin, *Op.Cit.*, hlm. 6

[26] Dudung Abdurahman, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Kurnia KalamSemesta, 2003), hlm. 29.

Hipotesis Nihil (Ho): budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

I. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga.[27] Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun jumlah populasi yang diperoleh dilapangan sebanyak 168.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipandang dapat mewakili seluruh populasi.[28] Tujuan menggunakan sampel dalam penelitian ini adalah untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis data.

Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Suharsini *simple random sampling* digunakan apabila pengambilan sampel didalam populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan apabila populasi dianggap homogen.[29] Selanjutnya jika jumlah populasi dalam penelitian tidak diketahui maka pengambilan untuk penelitian, menurut Suharsini

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[27] MarsinSingarimbun, Sofyan Effendi (Ed), *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES 1995), hlm. 152

[28] *Ibid*,. hlm. 152

[29] Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed. Ke-empat, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), hlm. 126

Arikunto bahwa: untuk sekedar persiapan maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah populasi lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20% atau lebih, berdasarkan pendapat tersebut maka dalam penelitian ini mengambil 20% nya yaitu 34 pegawai.

2. Data dan Sumber data

   a. Data Primer

      Data primer adalah data yang hanya dapat diperoleh dari sumber asli, dalam penelitian ini adalah hasil jawaban angket dari responden mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

   b. Data Sekunder

      Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia kita bisa mengambilnya yang kemudian mengolahnya, dalam penelitian ini bisa diambil dari proses observasi, wawancara dan dokumentasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

   a. Variabel Penelitian

      Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya.[30]

---

[30] *Ibid.*, hlm. 58.

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu buah variabel independen (yang mempengaruhi) dan satu buah variabel dependen (yang dipengaruhi). Variabel tersebut diatas terdiri dari:

1) Variabel independen: Budaya Organisasi
2) Variabel dependen: Kinerja Pegawai.

b. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur-unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana mengukur suatu variabel. Sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja yang menjadi pendukung dari variabel-variabel yang akan dianalisa tersebut.[31] Adapun variabel yang perlu dioperasionalkan adalah sebagai berikut:

1) Variabel Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman atau tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

   Indikator variabel budaya organissai adalah sebagai berikut:

   a) Inisiatif sendiri
   b) Toleransi terhadap tindakan beresiko
   c) Pengarahan

[31] Masri Singarimbun,*Metodologi Penelitian Surve,* (Jakarta: LP3ES, 2000), hlm. 46

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

d) Integrasi

e) Dukungan manajemen

f) Kontrol

g) Identitas

h) Sistem imbalan

i) Toleransi terhadap konflik

j) Pola komunikasi

2) Variabel kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a) Efektifitas pekerjaan

b) Efisiensi pekerjaan

c) Keandalan

4. Metodologi Pengumpulan Data

a. Angket *(kuesioner)*

Metode tersebut merupakan salah satu cara dalam pengumpulan data yang biasa dilakukan secara tertulis, metode demikian dilangsungkan dengan jalan mengajukan pertanyaan tertulis dan masing-masing pertanyaan yang diajukan disedikan jawaban untuk dipilih yang dirasa sesuai dengan keadaan, pendapat, perasaan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

keyakinan Responden.[32] Bentuk angket yang digunakan adalah angket tertutup dimana responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Tujuannya adalah untuk memperoleh data dari responden.

b. Wawancara *(interview)*

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak dengan cara tanya jawab secara lisan atau bertatap muka langsung antara seseorang atau beberapa orang pewawancara dengan beberapa orang yang diwawancarai.[33] Metode ini digunakan untuk menghimpun data mengenai gambaran garis besar Kanwil Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan bagaimana budaya organisasi yang diterapkan. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas dan terpimpin, artinya dalam melakukan wawancara, peneliti membawa pedoman yang hanya garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan, tapi wawancara tersebut tidak terikat sepenuhnya terhadap pedoman yang telah disiapkan.

Adapun sasaran yang akan diwawancarai adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[32] Dudung Abdurahman,*Pengantar Metodologi Penelitian,* hlm. 45
[33] Kartini Kartono*, Pengantar Metodologi Riset Sosial,* (Bandung: Mundar Maju, 1996), hlm. 157

c. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan secara mengamati dan mencatat secara sistematik gejala-gejala yang diselidik.[34]

Motode ini dipakai karena penulis dapat berintaksi secara langsung pihak yang terkait. Dengan demikian penulis dapat mendapatkan data secara valid.

d. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data-data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, legger, agenda dan sebagainya.[35]

Metode ini dipakai untuk melengkapi data tentang gambaran umum Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini salah satu alat pengumpulan data adalah angket. Angket yang akan digunakan memuat dua variabel, yaitu variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai. Di dalam penyususnan angket penulis menggunakan angket tertutup yang mana jawaban dari pernyataan sudah tersedia.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[34] Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bina Aksara, 2005), hlm. 70

[35] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 236

Butir-butir pernyataan dalam angket disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Dari masing-masing indikator akan dijabarkan dalam bentuk pernyatan. Sebelim menyusun angket penulis membuat kisis-kisi angket terlebih dahulu. Kisi-kisi ini diperlukan guna melihat dan memperjelas permasalahan yang dituangkan dalam angket.

Tabel 1
Kisi-kisi Indikator Budaya Organisasi

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1	Inisiatif sendiri	1,2,3*,4
2	Toleransi terhadap tindakan beresiko	5,6,7,8*
3	Pengarahan	9,10,11
4	Integrasi	12,13,14
5	Dukungan manajemen	15,16,17
6	Kontrol	18,19,20
7.	Identitas	21,22,23
8.	Sistem Imbalan	24,25,26
9.	Toleransi terhadap konflik	27,28,29
10.	Komunikasi	30,31
Jumlah Item Pertanyaan		31

**Pernyataan yang gugur*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel 2

Kisi-kisi Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Efektivitas pekerjaan	1,2,3,4,5,6
2.	Efisiensi pekerjaan	7,8,9,10,11
3.	Keandalan	12,13,14*,15,16
Jumlah Item Pertanyaan		16

**Pernyataan yang gugur*

Untuk keperluan analisis data yang diperoleh dari angket perlu ditransformasikan didalam skala interval dengan menggunakan skala linier, yaitu skala yang berisi 4 tingkat jawaban mengenai persetujuan responden atas pernyataan yang disediakan penulis. Tingkat persetujuan responden terhadap statemen dalam angket ini diklasifikasikan sebagai berikut:

A=4, B=3, C=2, D=1

Adapun kategori penelitian yang penulis gunakan untuk perhitungan positif adalah sebagai berikut:

A diberi nilai 4

B diberi nilai 3

C diberi nilai 2

D diberi nilai 1

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

6. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah *Skala Linkert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.[36] Dengan skala linkert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.[37] Pengukuran ini menggunakan 4 skala linkert yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

7. Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.[38]Pengujian ini dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - \left(\sum x_i\right)\left(\sum y_i\right)}{\sqrt{\left\{n\sum x_i^{\ 2} - \left(\sum x_i\right)^2\right\}\left\{n\sum y_i^{\ 2} - \left(\sum y_i\right)^2\right\}}}$$

Dimana :

rxy : Koefisien korelasi *Pearson Product moment*

n : Banyaknya sampel

x : Skor variabel X

[36] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis.,* hlm. 86-87
[37] *Ibid,.* hlm. 86
[38] Masri Singarimbun, *Metodologi Penelitian Surve*, hlm. 137

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

y : Skor variabel

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memberikan data hasil yang sama jika dilakukan kembali pada obyek yang sama.[39] Untuk uji reabilltas digunakan teknik pengukuran koefisien *alpha dari Cronbach*.[40]

Dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{n}{n-1}(1 - \frac{\sum v_i}{v_1})$$

dimana:

n : jumlah butir

∑Vi : Variasi butir, tanda sigma berarti jumlah

Vi : Variasi nilai total

Jika r alpha lebih besar dari 0.5, maka butir atau variabel reliabel dan jika r alpha lebih kecil dari 0.5, maka butir atau variabel tidak reliabel.

J. METODE ANALISIS DATA

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini alat uji normalitas datanya dengan menggunakan *chi Square* (X), maka dasar pengambilan keputusannya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[39] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis.*, hlm. 110

[40] Irwan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 86

adalah jika *Chi Square* hitung < dari pada harga *Chi Square* tabel maka distribusi data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.[41]

Rumus dasar *Chi Square* adalah :

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_h)^2}{f_h}$$

2. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas garis regresi merupakan suatu pembuktian apakah model garis linier yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Pengujian ini menggunakan pendekatan atau analisis tabel *Anova*, kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinieritasan garis regresi adalah harga koefisien signifikan. Jika koefisien signifikan lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5% maka, dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linier.[42]

3. Uji Hipotesis

Menurut S. margono salah satu bagian penting dari statistik inferensial adalah pengujian hipotesis. Setelah semua data terkumpul maka langkan yangh selanjutnya adalah menganalisis data, analisis data dalam penelitian merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan memerlukan ketelitian serta kekritisan dari peneliti sehingga peneliti Dapat mengambil kesimpulan dan membuktikan kebenaran sebuah hipotesa.

---

[41] Erma Kusumawati, *Uji Komparasi Jenis Kelamin dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Skripsi* (Tidak Diterbitkan), Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009, hlm.. 26

[42] Joko Sarwanto, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar, Skripsi* (Tidak Diterbitkan), Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2007, hlm. 51

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Analisis Regresi Sederhana* untuk menganalisis data. Menurut Suharsini Arikunto regresi merupakan alat yang berkenaan dengan tugas meramalkan suatu variabel dari variabel-variabel lain. Peramalan tersebut dilakukan dengan peramalan regresi linier mendasarkan dari pada hubungan prediksi antara variabel yang digunakan untuk meramal dengan variabel yang diramalkan.[43]

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan progrm *SPSS 16.0 for Windows*. Perhitungan ini untuk mengetahui signifikasi hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi dengan variabel tergantung (Y) yaitu kinerja pegawai.

Model statistik yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan formulasi:

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

Y : nilai variabel dependen (Y)

X : nilai variabel dependen (X)

a : konstanta regresi

b : intersep atau kemiringan garis regresi

dimana

$$\mathbf{b} = \frac{\sum xy}{\sum_x \mathbf{2}}$$

$$\boldsymbol{\alpha} = \mathbf{Y - b(X)}$$

[43] *Ibid.*, hlm. 51

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

untuk memberikan interpretasi terhadap angka indeks korelasi tata jenjang, terlebih dahulu kita rumuskan hipotesis alternatif (Ha) dan hipotesis (Ho).[44]

Ho: ρ=0 artinya X secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

Ha: $\rho \neq 0$ artinya X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

Jika sig t *hitung* < sig 0,05 maka Ho ditolak

Jika sig t *hitung* > sig 0,05 maka Ho diterima

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[44] Anas Sudiyono, *Pengantar Sttistik Pendidikan* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2006), hlm 232

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Antara budaya organisasi dan kinerja pegawai berpengaruh secara nyata disini dibuktikan melalui uji t yaitu sebesar 7,395 dengan taraf signifikasi 0,000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan tipe budaya organiasasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah istimewa Yogyakarta diterima.

Dengan menggunakan perhitungan regresi linier sederhana dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows*. Membuktikan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Variabel budaya organisasi mempengaruhi 0,631 terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh 63% terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kemernterian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 63% sedangkan 37% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi daerah Istimewa Yogyakarta, maka dapat

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

B. Saran-saran

Berdasarkan penelitian tersebut, penulis dapat memberikan saran-saran yang kemudian bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah menerapkan budaya organisasi yang cukup baik sebagai acuan dalam bekerja . diharapkan kedepannya penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan pegawai mau memahami arti budaya organisasi yang ada di instansi yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawainya .
2. Pegawai hendaklah selalu meningkatkan kinerja karena pada saat itulah pegawai tetap melakukan tugasnya dengan lebih baik lebih intensif atau lebih cepat dan pegawai hendaklah menanamkan nilai budaya organisasi yang ada dan menjadi pedoman dalam organisasi agar dapat lebih meningkatkan kinerja di Kantor Wilayah Keementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang mempunyai keinginan melakukan penelitian dengan topik yang sama diharapkan mencari variable-variabel

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

lain yang akan dikembangkan dalam topik ini, sehingga dapat diperoleh temuan baru serta dapat menjadi pendukung atau penyempurna peneliti ini.

C. Penutup

Segala puji syukur kehadirat Illahi Robbi yang telah melimpahkan rahmat, hidayahn serta innayahnya yang kasih tidak pilih kasih dan yang sayang tidak pernah pandang sayang. Serta bapak Muhammad Rosyid Ridha, Drs. Msi dan Mohammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.Msi. selaku pembimbing, sehingga penulis skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta" dapat terselesaikan denagn berbagai halangan dan cobaan yang Alhamdulillah bisa dilalui yang pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya banyak untaian kata demi kata yang tidak lepas dari kekurangan, kesalahan, kealpaan dan kekhilafan. Jika di dalam isinya terdapat hal yang sesuai dengan pandangan pembaca yang budiman maka sesungguhnya berkat petunjuk Allah, dan jika terdapat hal yang tidak relevan, dilihat dari sudut pandang manapun karena itu Allah yang menentukan lewat keterbatasan penyusun sebagai manusia. Untuk itu kritik dan saran pembaca akan sangat membantu penyusun dalam rangka perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dengan demikian penulis cukupkan penulis skripsi inidengan harapan semoga Allah meridhoi dan dapat menjadi manfaat sebagai pengembangan ilmu dan bagi para pembaca yang budiman.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Abdurahman, Dudung. *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003

Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Yogyakarta: Rineka Cipta ,2002

Departemen Agama Kabupaten Karanganyar, Skripsi (*Tidak Diterbitkan*), Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2007

Dokumen, *Profil Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DIY* Yogyakarta: Kanwil Kementerian Agama DIY, 2005

Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* cet ke-15 Yogyakarta: BPFE, 2001

Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia,* Surabaya: Mitra Pelajar, 2005

JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, NO. 1, MARET 2005: 22- 47Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petrahttp://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/ diakses tanggal 24 Juni 2010, pada pukul 01.28

Kusumawati, Erma. "Uji Komparasi Jenis Kelamin dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta", Skripsi (*Tidak Diterbitkan*), Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009

Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : UPP STIM YKPN, 2010

Mathis, Robert L dan Jackson, John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: PT Dana Bakti Prima

Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bina Aksara, 2005

Sarwanto, Joko. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar", Skripsi (*Tidak Diterbitkan*),Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007

Singarimbun, Masri S dan Sofian, Efendi. *Metode Penelitian Survei,* Jakarta: PT Pustaka LP3ES,2000

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Soehartono, Irwan. *Metode Penelitian Sosial,* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000

Solihin, Rois. " *Pengaruh Komitmen Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tim Koordinasi, Monitoring, Dan Evaluasi (Kormonev) Nasional,* Tesis (Tidak Diterbitkan), Tesis (*Tidak Diterbitkan*), Sekolah Tinggi Lembaga Administrasi Negara Jakarta

Soeprihanto, Jhon. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan,* cet. Ke-5 Yogyakarta: BPFE, 2001

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008

Sulistiorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan aplikasi,* Yogyakarta:Sukses Offset, 2009

Sutrisno Edy, *Budaya Organisasi,* Jakarta: Kencana, 2010

Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial,* Bandung: Mundar Maju, 1996

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

Widjaja A.W. *Administraasi Kepegawaian*. Rajawali: 2006

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sumber Online:

http://dspace.widyatama.ac.id/bitstream/handle/10364/1000/bab2.pdf?sequence=4

http://id.wikipedia.org/wiki/Karyawan,

Manajemen Suhttp://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.htmlvmber Daya Manusia

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Rahmawati Indriya Hasanah
Tempat &Tanggal Lahir	: Klaten, 14 Oktober 1987
Alamat asal	: Sudimoro, Puluhan, Trucuk Klaten
Alamat Yogyakarta	: Jl. Mojo III Gendeng Gk IV No. 436 Baciro Yogyakarta 55224

Nama Orang Tua

Ayah	: H. Muhadjir, alm
Ibu	: Tumirah

Pekerjaan Orang tua

Ayah	: PENSIUNAN
Ibu	: IBU RUMAH TANGGA

Riwayat Pendidikan

1. MIM BABAD TRUCUK Tahun 1993-1999
2. MTsN FILIAL TRUCUK Tahun 1999-2002
3. SMA MUHAMMADIYAH 1 KLATEN Tahun 2002-2005
4. UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA 2006-2011

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 30 Juni 2011

Hormat Saya

Rahmawati Indriya Hasanah