



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAERAH
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam
Bidang Ilmu Ekonomi Syariah Konsentrasi
Manajemen Bisnis*

Oleh:

**RAHAYU LESTARI
NIM. 13 230 0119**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2017**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAERAH
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam*

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam
Bidang Ilmu Ekonomi Syariah Konsentrasi
Manajemen Bisnis*

Oleh:

RAHAYU LESTARI

NIM. 13 230 0119

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan ... Padangsidempuan, 27213
 Telp. ...



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAERAH
 KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
 Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam
 Bidang Ilmu Ekonomi Syariah Konsentrasi
 Manajemen Bisnis*

OLEH:

RAHAYU LESTARI
NIM. 13 230 0119

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

Nofinawati, SEL., M.A
NIP. 19821116 201101 2003

PEMBIMBING II

Hamni Fadlillah Nasution, M.Pd

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
 PADANGSIDIMPUAN**

2017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. RAHAYU LESTARI
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 01 November 2017
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. Rahayu Lestari yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Nofinawati, SEL, M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

PEMBIMBING II

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RAHAYU LESTARI
NIM : 13 2300 119
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Perdagangan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 01 November 2017
Pembuat Pernyataan,



RAHAYU LESTARI
NIM. 13 230 0119

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahayu Lestari
NIM : 13 230 0119
Jurusan : Ekonomi Syariah Manajemen Bisnis
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 01 November 2017

Yang menyatakan,



Rahayu
RAHAYU LESTARI
NIM. 13 230 0119



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : Rahayu Lestari
NIM : 13 230 0119
FAKULTAS : Ekonomi Dan Bisnis Islam
JURUSAN : Ekonomi Syariah Manajemen Bisnis
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota
Padangsidimpuan

Ketua

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

Anggota

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

Abdul Nasser Masibuan, S. E., M.Si
NIP. 19790325 200604 1 004

Nofinawati, SEL, M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/ 09 November 2017
Pukul : 09.00 WIB s/d 11.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/ 73, 63 (B)
IPK : 3,01
Predikat : Amat Baik



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan

NAMA : RAHAYU LESTARI

NIM : 13 230 0119

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen bisnis

Padangsidimpuan, 14 November 2017

Dekan



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : Rahayu Lestari
Nim : 13 230 0119
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan
Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan masih banyak yang bekerja tidak efisien sehingga ada masyarakat yang tidak puas dan tidak merasakan perubahan dalam pengembangan perekonomian di Kota Padangsidempuan. Kinerja pegawai dapat diterapkan dengan menjalankan budaya organisasi. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan. Kegunaan penelitian ini adalah bagi peneliti, bagi masyarakat, bagi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan, bagi peneliti selanjutnya.

Pembahasan ini berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori budaya organisasi dan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkembang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 47 orang pegawai, sampel pada penelitian ini sebanyak 47 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis uji normalitas, uji linieritas dan regresi linier sederhana

Hasil analisis data yang diperoleh pada penelitian ini dilihat dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0,737 atau 73,7 % artinya bahwa kinerja pegawai dapat diterangkan oleh budaya organisasi sebesar 73,7 % sedangkansisanya 26,3 % diterangkanolehvariabel lain. Uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,215 > 2,014$), maka ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN.** Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Shalawat dan Salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia disepanjang zaman.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan dan kekurangan yang ada. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya usaha, bantuan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepatutnya peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, SE., M.Si Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Drs. H. Samsuddin Pulungan, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum,

Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr.Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Bapak Muhammad Isa, ST., MM Ketua Jurusan Ekonomi Syariah, Ibu Delima Sari Lubis, M.A Sekretaris Jurusan, serta Bapak/Ibu dosen dan pegawai administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.
4. Ibu Nofinawati SEL., M.A Pembimbing I dan Ibu Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd Pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Sapri Dewasa, S. Pi., MM sebagai Kepala Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan selalu membantu peneliti ketika membutuhkan data tentang penelitian ini.
6. Teristimewa ayahanda Horas Simatupang dan Ibunda tercinta Ernawati Nasution untuk dukungan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan yang tiada hentinya diberikan kepada peneliti. Tidak lupa pula petuah-petuah bijak disaat peneliti lemah serta menjadi teladan bagi peneliti untuk memahami arti kesabaran dan keikhlasan, semua demi keselamatan dan keberhasilan peneliti.
7. Buat teman-teman ES-3 MB dan rekan-rekan mahasiswa, terimakasih atas dukungan dan saran kepada peneliti, baik berupa masukan, kritik, waktu, dan buku-buku referensinya. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan rahmat dan hidayah dari Allah SWT. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak

kekurangan. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Padangsidempuan, Nopember 2017

Peneliti

RAHAYU LESTARI
NIM. 13 230 0119

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.




Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
-------------------	-------------------------	--------------------	-------------

ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ya
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. ? ..	Apostrof

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
.....و	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dangaris atas
.....ي	Kasrah dan ya	ī	i dangaris di bawah
.....و	ḍommah dan wau	ū	u dangaris di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- Tamarbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, mau pun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini

penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
PENGESAHAN DEKAN	
SURAT PERNYATAAN HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Definisi Operasional Variabel	8
E. Rumusan Masalah	10
F. Tujuan Penelitian.....	10
G. Manfaat Penelitian	10
H. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kerangka Teori	13
1. Kinerja Pegawai	13
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	13
b. Pespektif Islam Terhadap Kinerja Pegawai	14
c. Seleksi Pegawai	16
d. Promosi Kinerja Pegawai	17
e. Perencanaan Kinerja	17
f. Tujuan dan Sasaran Kinerja.....	18
g. Proses Penilaian Kinerja	18
h. Penilaian Kinerja	19
i. Faktor-faktor Lingkungan Penilaian Kinerja.....	20
j. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	20
1) Efektivitas dan Efisiensi.....	20
2) Otoritas dan Tanggung jawab	22
3) Disiplin.....	23
4) Inisiatif	24
k. Unsur-unsur Penilaian Kinerja Pegawai	26
2. Budaya Organisasi	27
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	27

b.	Pespektif Islam Terhadap Organisasi	31
1)	Shiddiq	33
2)	Amanah	34
3)	Tabligh	36
4)	Fathanah	37
5)	Istiqomah.....	38
c.	Jenis-jenis Budaya Organisasi	39
d.	Ciri-ciri Budaya Organisasi	40
e.	Karakteristik Budaya Organisasi	41
f.	Fungsi Budaya Organisasi	41
g.	Manfaat Budaya Organisasi	42
h.	Indikator Budaya Organisasi	43
i.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	44
B.	Penelitian Terdahulu.....	45
C.	Kerangka Pikir.....	47
D.	Hipotesis	48
BAB III	METODE PENELITIAN	50
A.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
B.	Jenis Penelitian	50
C.	Populasi dan Sampel.....	50
D.	Sumber Data	52
E.	Instrumen Pengumpulan Data	52
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas	54
G.	Teknik Analisis Data	55
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A.	Gambar Umum Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.....	60
1.	Sejarah Umum Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan	60
2.	Visi dan Misi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan	63
3.	Ruang Lingkup Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan	64
4.	Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan	66
B.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	67
1.	Hasil Validitas.....	68
2.	Hasil Reliabilitas.....	69
C.	Hasil Analisis Data	70
1.	Uji Normalitas.....	70
2.	Uji Linearitas	71
3.	Analisis Regresi Linear Sederhana	72
4.	Uji Koefisien Determinasi	73
5.	Uji t	74

D. Pembahasan Hasil Peneltian	75
E. Keterbatasan Penelitian	75
BAB V PENUTUPAN	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Definisi Operasional Variabel	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1	Penetapan Skor	53
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Angket Budaya Organisasi.....	54
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Anket Kinerja Pegawai	54
Tabel 3.4	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	58
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	68
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	69
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	70
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	70
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.6	Hasil Uji Linearitas	72
Tabel 4.7	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	72
Tabel 4.8	Hasil Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.9	Hasil Uji t	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	48
------------	---------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian pada pengaturan dan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan dengan baik dalam pengelolaan yang ada beberapa aspek yang penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya.¹ Sumber daya manusia merupakan elemen ini sangat penting dalam pengelolaan organisasi maka diperlukan usaha yang baik untuk mengelola sumber daya manusia.

Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan. Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana dan prasarana yang akan dimiliki organisasi, karena adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena pegawai yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada

¹Mila Badryah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), hal. 15.

dalam organisasi tersebut. Maka Pegawai tersebut harus bisa memberikan pekerjaan yang lebih maju dan harus bisa meramalkan situasi di masa depan.²

Struktur organisasi Dinas Perdagangan mengacu pada Peraturan Pemerintah no. 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah.³ Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan mempunyai tugas yang penting untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam pelayanan umum. Pada Dinas Perdagangan tugasnya untuk mengembangkan Usaha kecil, harus memenuhi kebutuhan masyarakat, melayani masyarakat, dan memberikan bantuan kepada lembaga koperasi yang dibentuk di Dinas Perdagangan tersebut. Selain itu, kinerja pegawai Aparatur pemerintahan selama ini belum optimal karena masih ada pegawai yang meninggalkan dan tidak hadir dikantor pada jam kerja bukan untuk keperluan kantor, tapi hanya untuk keperluan pribadi. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, pada Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan masyarakat akan tidak percaya dengan instansi tersebut.

Dinas Perdagangan sangat perlu kepercayaan masyarakat dengan kinerja pegawai, karena masih banyak masyarakat yang tidak memahami dengan pekerjaan di Dinas tersebut. Oleh karena itu, pegawai harus meningkatkan prestasi kinerja dibidang kemasyarakatan karena masyarakat perlu pekerjaan nyata bukan sekedar janji. Pegawai ataupun Aparatur pemerintahan ini

²Warren Bennis dan Syaiful Anwar, *Pengembangan Organisasi*, (Bandung: Angkasa, 2006), hlm. 30.

³ Tugas Pokok, *Fungsi dan Tata Kerja*, Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pasar Daerah Kota Padangsidimpuan, hlm. 5.

mempunyai amanah untuk membantu masyarakat dan tugas-tugas yang diberikan pemimpin tidak akan dapat dilaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, Kantor Dinas Perdagangam Daerah Kota Padangsidimpuan harus dapat meningkatkan kinerja pegawai. Aparatur pemerintahan harus memperhatikan kualitas pegawai untuk melakukan upaya pemberdayaan pegawai di lingkungan aparatur pemerintahan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkembang. Suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui sarana dalam membentuk organisasi yang akan digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Jika kinerja sumber daya pemerintahan baik, maka kinerja instansi pemerintahan akan baik.

Kinerja pegawai sangat berkaitan dengan kinerja aparatur pemerintahan karena pekerja pegawai untuk melaksanakan aturan-aturan dari pemerintahan pusat, pegawai harus mengikuti aturan dan cara sistem kerja dari pemimpin. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja pegawai. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan seseorang pegawai dan meningkatkan cara kerja pegawai pada aparatur pemerintahan tersebut. Dengan demikian kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja pegawai, dan dinilai prestasi kerja pegawai. Pegawai harus dapat bersaing dalam dunia Globalisasi yang kini sangat maju sekali dan cara pikir

pegawai harus lebih luas dan lebih memberikan perubahan dalam aparatur pemerintahan.⁴

Namun dengan kenyataannya kinerja pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan masih belum jelas dan masih belum ada perubahan yang signifikan dari aparatur pemerintahan tersebut. Karena Di bidang Koperasi dan UKM (Usaha Kecil Menengah) masih kurang efektif bekerja didalam masyarakat dan masyarakat Padangsidempuan kurang mempercayai Koperasi. Karena masyarakat masih kurang paham dan tidak mengerti apa yang dimaksud dengan koperasi dan usaha kecil menengah. Sehingga para pegawai tidak mudah untuk membangun kesepakatan dengan pekerja dan rekan kerjanya yang lain, hal itu terlihat dari pelaksanaan tugas-tugas kantor Dinas Perdagangan.⁵ Maka oleh karena itu, Masyarakat masih ada yang tidak puas dalam pelayanan dan komunikasi dalam Dinas tersebut, masyarakat masih merasakan pegawai tersebut tidak efisien dalam melakukan tugas-tugas yang penting.

Dikarenakan pelayanan umum masih belum optimal. Tetapi masyarakat ada yang merasakan puas dan banyak perubahan dan pengembangan dalam Usaha Kecil Menengah karena di Dinas Perdagangan banyak melakukan pelatihan-pelatihan dalam usaha kecil. Dalam pelatihan tersebut masyarakat banyak ilmu tentang bagaimanamengembangkan usaha kecil menjadi usaha besar. Masyarakat masih ada ketidakpuasan dalam Dinas tersebut karena

⁴Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2009), hlm. 98

⁵Tugas Pokok, *Fungsi dan Tata Kerja*, Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pasar Daerah Kota Padangsidempuan, *Op.cit*, hlm .7

masyarakat, merasakan tidak ada perubahan dan pengembangan dalam perekonomian di Kota Padangsidimpuan.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain. Ciri khas ini akan menjadi identitas organisasi (pada instansi pemerintah). Ciri khas inilah dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi akan mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, kepercayaan, dan cara berperilaku yang menjadi ciri kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktekan bersama di suatu kelompok atau individu yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan organisasi membangun komitmen akan mewujudkan Visi dan Misi, memenangkan hati masyarakat, dan membangun kekuatan instansi pemerintah. Ciri khas tersebut adalah suatu pekerjaan yang dimiliki pegawai untuk berkreasi dan memberikan segala kemampuan dalam diri pegawai tersebut. Budaya organisasi dapat menyatukan pegawai agar pegawai lainnya bisa berinteraksi dengan baik, dan dapat bekerjasama dengan baik.

Budaya organisasi merupakan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi keunggulan yang utama, yaitu budaya organisasi sangat mendukung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah

pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi adalah suatu sikap deskriptif, bukan seperti keputusan kerja yang lebih bersifat evaluatif. Kebudayaan sebagai keseluruhan sistem gagasan, tindakan, manifestasi dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar dan menciptakan manusia yang lebih baik dan tegas.⁶

Dinas Perdagangan sangat membutuhkan kebudayaan dalam sesama pegawai masih kurang, dan masih ada kurangnya komunikasi antara masyarakat tersebut. Pegawai masih lemah dikarenakan alat pendukung untuk melaksanakan kinerja masih kurang efektif. Dan pegawai dituntut besar dalam kinerja tersebut, maka pegawai harus mempunyai prestasi dan rasa percaya diri dalam membentuk suatu organisasi ataupun budaya organisasi.⁷

Oleh karena itu, harus ada pembinaan pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas umum dalam organisasi maupun untuk menegakkan lanjutkan dan memperkuat pekerjaan yang sudah dilakukan. Adanya kesatuan hubungan antara pimpinan dan pegawai, prosedur kerja yang jelas, dapat memperbaiki suasana lingkungan kerja menjadi nyaman, meningkatkan secara bertahap kualitas kemampuan pegawai dengan baik dan menanamkan kepada karyawan untuk memiliki sikap yang pengabdian dan ketulusan dalam kerja. Dengan memiliki perasaan tersebut semua pegawai bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan cara kerja pegawai akan berkualitas bagi masyarakat. Masyarakat berharap pegawai

⁶Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: KENCANA, 2013), hlm. 2

⁷Wawancara Bersama, *Bapak Judden silalahi, KA.SUBBAG UMUM dan KEPEGAWAIAN*, Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Perdagangan dan Pasar Daerah Kota Padangsidempuan.

tersebut harus melaksanakan tugas-tugas lebih efisien dan berkuliatas dalam melayani kemasyarakatan. Pegawai Dinas Perdagangan itu tidak lagi dianggap memiliki kinerja yang kurang baik, karena kantor tersebut akan berkembang pesat dikarenakan Visi dan Misinya merangkul masyarakat dalam kebutuhan masyarakat.

Budaya organisasi yang kuat dan kokoh yang diharapkan dapat memepererat individu yang didalam organisasi sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja yang sangat maksimal demi peningkatan kinerja dalam instansi organisasi melalui pemahaman Budaya Organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dan fenomena-fenomena yang diatas terdapat penting budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah dapat diambil dari identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat Budaya Organisasi Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan.
2. Rendahnya tingkat Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan.
3. Kinerja peegawai yang masih kurang maksimal dalam mencapai Visi dan Misi Dari Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan.

4. Masih ada beberapa pegawai yang masuk kerja terlambat di Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.
5. Masih ada beberapa masyarakat yang mengeluh dalam Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

C. Batasan Masalah

Dalam Melakukan penelitian ini, peneliti harus fokus dalam permasalahan pada Aparatur pemerintahan tersebut, maka peneliti hanya meneliti tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai peneliti ini juga akan meneliti Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakter yang kita amati untuk mempermudah peneliti akan melakukan observasi secara cermat terhadap suatu objek penelitian. Secara tidak langsung definisi operasional akan menunjukkan alat ukur yang tepat untuk mengambil data yang sesuai dengan variabel yang akan diukur. Sehingga pada definisi operasional dapat menentukan parameter yang dijadikan ukuran dalam penelitian.⁸ Peneliti lain juga dapat melakukan hal yang sama yaitu mengindenfikasikan apa yang telah didefinisikan oleh peneliti yang pertama.

Variabel adalah gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati, sesuai dengan judul penelitian ini maka ada tiga variabel yang terdiri dari dua

⁸ PraskoTujuh Belas, "*Pendidikan Hukum dan Kesehatan*", (<http://www.ruswanto.com> diakses 3 pebruari 2017. Jam 17.00 WIB).

variabel independen (bebas atau yang mempengaruhi) dan satu variabel dependen (terikat atau dipengaruhi). Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai.⁹

Tabel I.1
Definsi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi merupakan suatu nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur system formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. ¹⁰ Budaya organisasi adalah suatu keyakinan, inovasi dan motivasi bagi pegawai untuk bekerja keras agar organisasi lebih baik.	a. Kerjasama b. Dukungan Organisasi c. Perasaan dihargai d. Integrasi e. Kepercayaan. ¹¹	Ordinal
2	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan memfokuskan peningkatan kinerja individual yang berkontribusi langsung pada organisasi. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. ¹² Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan tugas tertentu.	a. Kedisiplina b. Kreativitas c. Kerjasama ¹³	Ordinal

⁹Mudrajat Kuncoro. *Metode Riset dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm.49.

¹⁰Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi Kepemimpin Pendidikan*. (Bandung:Alfabeta, 2011),hlm. 212

¹¹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar2009), hlm. 176

¹²Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 234

¹³Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Keenam*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2002), hlm. 56

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti dapat merumuskan dalam penelitian yaitu. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang diatas, peneliti dapat bertujuan dalam masalah penelitian adalah: Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian diharapkan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Masyarakat Kota Padangsidempuan

Dari Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan agar meningkatkan kinerja pegawai yang akan menjadi profesional dan produktif.

3. Bagi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsimpuan

Sebagai masukan bagi pegawai dan untuk mempertimbangkan budaya organisasi dan kinerja pegawai akan berkembang dan berkerja lebih baik pada instansi tersebut. Maka pegawai tersebut harus memperbaiki carakerja pegawai agar masyarakat bisa beinteraksi dengan baik di instasi pemerintahan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini bisa dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya ataupun bagi perpustakaan untuk bahan bacaan bagi mahasiswa lain.

H. Sistematika pembahasan

Sistematika pembahasan ini berguna untuk mempermudah peneliti dalam menyusun proposal selanjutnya. Maka peneliti, akan menyajikan sistematika pembahasan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Pada BAB I, peneliti menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan latar belakang penulis mengangkat judul penelitian, penulis memaparkan beberapa variabel yang berhubungan dengan penelitian yang disebut identifikasi masalah. Setelah itu, karena peneliti masih memiliki banyak keterbatasan, baik di bidang ilmu, biaya, peneliti membatasi variabel yang akan diteliti selanjutnya lebih mendetail. Kemudian peneliti, menjelaskan rumusan masalah yang masih berkaitan dengan tujuan penelitian. Menjelaskan defenisi variabel dari beberapa referensi dan pada akhirnya menjelaskan beberapa manfaat penelitian.

Pada BAB II peneliti memaparkan tentang teori, penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, serta menjelaskan pendapat-pendapat peneliti sendiri yang biasa disebut kerangka berpikir dan menjelaskan hipotesis..

Pada BAB III, peneliti membuat beberapa penjelasan yang berkaitan dengan teknik-teknik pengolahan data, termasuk menjelaskan lokasi dan

waktu penelitian tersebut. Selain itu, bab ini menjelaskan jenis penelitian, instrumen pengumpulan data serta teknik pengolahan data-data penelitian.

Pada BAB IV, peneliti disini, menguraikan hasil penelitian yang didapatkan dari pengolahan data-data yang ditemukan dan membagikan angket ataupun sebuah pertanyaan. Dalam hal ini pastinya berkaitan dengan hasil-hasil yang perkiraan.

Pada BAB V, sebagai bab terakhir dari penelitian ini, menjelaskan kesimpulan dari penelitian ini serta saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih legas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstron dan Baron). Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Chaizi Nasucha mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.¹

¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung, Penerbit ALFABETA, 2014), hlm. 226

b. Pespektif Islam Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja dalam pandangan islam adalah orang yang berkerja yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri sendiri, keluarga, masyarakat, dan instansi pemerintahan.² Disebutkan dalam Al-qur'an surat Al-An'am 135.

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡۤ اَعْمَلُۢم مِّمَّاۤ اَنْۢرَاۤىۡتُمْۚ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَۙ مَنْ تَكُوْنُ لَهُۥ عَقِبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ
الظّٰلِمُوْنَ

Artinya: “Katakanlah: Hai, berbuatlah sepenuh kemampuanmu. Sesungguhnya akupun berbuat (pula) kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.³

Islam Juga mengingatkan umatnya untuk memperhatikan hasil kerja. Setiap orang diharapkan memiliki kebiasaan mengevaluasi, menimbang dan mengukur hasil kerjanya. Hal ini secara implisit dapat kita temui dalam surah Al- Mukminun ayat 102-103:

²Kuat Ismanto, Manajemen Syariah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 125

³Depertemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: CV. Penerbit J-ART, 2006), hlm.145

فَمَنْ ثَقُلَتْ مَوَازِينُهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٢﴾
 وَمَنْ خَفَّتْ مَوَازِينُهُ فَأُولَئِكَ الَّذِينَ خَسِرُوا
 أَنفُسَهُمْ فِي جَهَنَّمَ خَالِدُونَ ﴿١٣﴾

Artinya: Barang siapa yang berat timbangan (kebaikannya) maka mereka itulah orang-orang yang mendapat keberuntungan. Dan barang siapa yang ringan timbangannya maka mereka itulah orang-orang yang merugikan dirinya sendiri, mereka kekal di dalam nereka Jahanam.⁴

Dan Surah Al- Qari'ah ayat 6-9:

فَأَمَّا مَنْ ثَقُلَتْ مَوَازِينُهُ ﴿٦﴾ فَهُوَ فِي عِيشَةٍ رَّاضِيَةٍ ﴿٧﴾
 وَأَمَّا مَنْ خَفَّتْ مَوَازِينُهُ ﴿٨﴾ فَأُمُّهُ هَاوِيَةٌ ﴿٩﴾

Artinya: Dan adapun orang-orang yang berat timbangan (kebaikannya). Maka dia berada dalam kehidupan yang memuaskan. Dan adapun orang-orang yang ringan timbangan (kebaikannya). Maka tempat kembalinya adalah nereka Jahannam⁵

Untuk mendapatkan pengetahuan tentang kondisi hasil kerja tersebut, kita dituntut memiliki catatan hasil kerja tersebut. Kebiasaan mencatat amalan dan hasil kerja ini merupakan salah satu tradisi Allah SWT. Sebagaimana yang tercantum Surah Maryam ayat 78- 79

⁴Ibid, hlm. 348

⁵Ibid. hlm. 600

أَطَّلَعَ الْغَيْبَ أَمِ اتَّخَذَ عِنْدَ الرَّحْمَنِ عَهْدًا ﴿٧٨﴾ كَلَّا
 سَنَكْتُبُ مَا يَقُولُ وَنَمُدُّ لَهُ مِنَ الْعَذَابِ مَدًّا ﴿٧٩﴾

Artinya: Adakah ia melihat yang gaib atau ia telah membuat perjanjian disisi Tuhan Yang Maha Pemura. Sekali-kali tidak, Kami akan menulis apa yang ia katakan, dan benar-benar Kami akan memperpanjang azab untuknya.⁶

Dengan memodalkan catatan-catatan prestasi ini, kita dapat memberikan sebuah pertanggung jawaban yang objektif dan dapat melakukan proses perbaikan secara lebih baik lagi.⁷

c. Seleksi Pegawai

Seleksi pegawai adalah suatu pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi suatu lowongan pekerjaan. Sementara itu, Munandar berpendapat bahwa seleksi adalah suatu rekomendasi akan suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya. Seleksi adalah pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia.⁸

⁶ Departemen Agama RI, *Ibid*, hlm. 311

⁷ Erni Tisnawati, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016), hlm. 227

⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2016), hlm. 140

d. Promosi Kinerja Pegawai

Promosi adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang bertanggung jawab lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang diangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.⁹

e. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis tersebut akan dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja di bawahnya.

Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan

⁹*Ibid*, hal. 169.

kanan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti diharapkan.¹⁰

f. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada Visi, Misi, dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja suatu organisasi, tim, atau individu, dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya prestasi kerja yang tinggi.

Sasaran kinerja merupakan dasar untuk melakukan *coaching*, *counseling*, dan *mentoring*, *progress review* dan evaluasi kinerja akhir: Pelayanan pelanggan, *Manufacturing*, Pemasaran, Administrasi atau *clerical*.

g. Proses Penilaian Kinerja

Banyak penilaian kinerja gagal karena mereka bertanggung jawab tidak berpikir melalui apa yang mereka lakukan. Mereka mencontoh apa yang dilakukan organisasi lain tanpa memerhatikan perbedaan antara organisasi. Sebagai memulai merancang format dan kemudian merancang proses untuk menyelesaikan format. Sebagian mendasar proses pada *job description* yang ketinggalan zaman, penyusunan sasaran yang buruk atau kurang mengembangkan kompetensi. Proses penilaian perlu sesederhana mungkin, tetapi dapat

¹⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 35

dari kompleks sesuai dengan kebutuhan. Namun proses penilaian kinerja tidak lebih terlalu disederhanakan.

Proses penilaian sumber daya manusia sangat bervariasi. Proses penilaian terhadap manajer berbeda dengan penilaian terhadap pekerja teknis dan administrasi. Tenaga profesional menghadapi tantangan yang berbeda dengan pekerja setengah terampil.¹¹

h. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi.

Penilaian kinerja memiliki banyak kegunaan sementara perbaikan hasil dan efisiensi semakin penting dalam persaingan pasar yang semakin mengglobal dewasa ini. Dengan demikian, mengabaikan satu-satunya program dengan kinerja pada namanya dan para pegawai sebagai fokusnya akan tampak sebagai reaksi berlebihan yang buruk. Pada puncak pertimbangan-pertimbangan tersebut, para manajer harus memberi perhatian pada konsekuensi-konsekuensi hukum. Mengembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif telah dan akan terus menjadi prioritas tinggi bagi manajemen.¹²

¹¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 190

¹²R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1 edisi*, (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama Penerbit Erlangga, 2008), hlm. 257

i. Faktor-faktor Lingkungan Penilaian Kinerja


Banyak faktor eksternal dan internal dapat mempengaruhi proses penilaian. Serikat pekerja adalah faktor eksternal lainnya yang bisa mempengaruhi proses penilaian perusahaan. Serikat-serikat pekerja sejak dulu menekankan senioritas sebagai dasar promosi dan kenaikan. Serikat-serikat tersebut bisa menentang keras penggunaan sistem penilaian kinerja rancangan pihak manajemen untuk tujuan-tujuan tersebut.¹³

j. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari organisasi bila tujuan organisasi tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pada surah An-Nisa ayat 59:

¹³*Ibid*, hlm. 259

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي
 الْأَمْرِ مِنْكُمْ ^ط فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ
 وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ^ج ذَلِكَ
 خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا 

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya, dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baaik akibatnya.¹⁴

Allah memerintahkan untuk taat kepada Nya dan Rasul Nya dengan melaksanakan perintah keduanya yang wajib dan sunnah serta menjauhi larangan keduanya. Allah juga memerintahkan untuk taat kepada para pemimpin, mereka itu adalah orang-orang yang memegang kekuasaan atas manusia, yaitu para penguasa, para hakim dan para ahli fatwa, sesungguhnya tidaklah akan berjalan baik urusan agama dan dunia manusia kecuali dengan taat dan tunduk kepada mereka, sebagai suatu tindakan ketaatan kepada Allah dan mengharap apa yang ada di sisi Nya.¹⁵

¹⁴Depertemen Agama RI, *Op.Cit*, hlm.87

¹⁵Ilfi Nur Diana, *Hadis Hadis Ekonomi*, (Malang: UIN Maliki Press, 2012), hlm. 95

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Jaminan keselamatan kerja serta pemberian kompensasi bagi kecelakaan dan juga resiko kerja. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW, pada surah Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا
 وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِيصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ
 قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا
 وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ

الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya ia mendapat siksa (dari kebajikan) yang dikerjakannya, (Merka berdoa), Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau

bebaskan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami, Engkau-lah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.¹⁶

Ayat ini menerangkan bahwa mencapai tujuan hidup itu manusia diberi beban oleh Allah SWT sesuai kesanggupannya, mereka diberi pahala lebih dari yang telah diusahakannya dan mendapat seksa seimbang dengan kejahatan yang dilakukannya. Ayat ini mendorong manusia agar mengerjakan perbuatan yang baik itu adalah perbuatan yang mudah dikerjakan manusia karena sesuai dengan watak dan tabiatnya. Adanya keinginan yang tertanam pada diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang baik akan memberi kemungkinan baginya untuk mendapat jalan yang mudah dalam mengerjakan pekerjaan itu.¹⁷

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap norma yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan,

¹⁶ *Ibid*, hlm. 49

¹⁷ Kadir, *Hukum Bisnis Syariah dalam Al-qur'an*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 101

menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Surah Al-Ashr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾
 إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ
 ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ
 وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat-menasihat supaya menaati kebenaran, dan nasihat-menasihat supaya menetapi kesabaran.¹⁸

Ayat di atas menjelaskan kepada kita bahwa manusia itu akan rugi jika ia lalai terhadap waktu. Manusia yang tidak menghargai waktu untuk hal-hal yang bermanfaat niscaya manusia itu akan rugi. Kerugian itu mungkin tidak akan rasakan pada waktu dini, tetapi pasti akan kita sadari ketika pada waktu tua nantinya.¹⁹

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

¹⁸*Ibid*, hlm. 601

¹⁹Kadir, Op.,Cit, hlm 162

Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan lebih-lebih bawahan yang kurang disenagi. Bila atasan yang sealalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.²⁰ Ada surah Asy-Syarah ayat 1-8:

أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ﴿١﴾ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ ﴿٢﴾
 الَّذِي أَنْقَضَ ظَهْرَكَ ﴿٣﴾ وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ ﴿٤﴾ فَإِنَّ مَعَ
 الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ
 ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya: Bukanlah kami telah melapangkan untukmu dadamu. Dari kami telah mehilangkan darimu bebanmu. Yang memberatkan punggungmu. Dan kami tinggalkan bagimu sebutan (namamu) mu. Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap.²¹

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap kesulitan pastilah hanya satu rasa saja (yaitu sakit), sedangkan kemudahan itu akan

²⁰Edy Sutrisno, *Loc.Cit.*, hlm. 176

²¹*Ibid*, hlm. 596

dirasakan dua macam (yaitu kegembiraan ketika terlepas dari kesulitan itu, dan kedua adanya kegembiraan dalam hati). Karena dalam kesulitan pasti ada kemudahan, setelah nestapa muncul kebahagiaan, setelah duka pasti datang kegembiraan. Kesulitan itu pastilah akan dikalahkan oleh kemudahan. Maka berilah kegembiraan bagi orang-orang yang dalam kesulitan, bahwa kemudahan itu pasti akan datang.²²

k. Unsur-unsur Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan, kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1) Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kerja.

2) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja telah berdaya guna dan berhasil untuk digunakan.

²²Rivai, *Islamic Economics*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm 65

3) Kerjasama

Diukur dari Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.²³

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Secara etimologis budaya atau *culture* berasal dari kata budi, yang diambil dari bahasa sangsekerta, artinya kekuatan budi atau akal, sehingga budaya diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan akal. Sedangkan *Culture*, bahasa inggris yang asalnya diambil dari bahasa latin, Colere yang berarti mengolah dan mengerjakan tanah pertanian. Dari sini pengertian *culutre* berkembang menjadi segala upaya serta tindakan manusia untuk mengolah tanah dan merubah alam (Razak).²⁴

Secara termologis, budaya berarti suatu hal dari budi dan daya, cipta, karya karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Menurut Stoner dalam Moeldjono, Budaya adalah gabungan kompleks asumsi, tingkah laku,

²³Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi Keenam*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hlm.. 167

²⁴Kusdi, *Budaya Organisasi*, (Jakarta, Selemba empat, 2011), hlm. 98

cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.²⁵

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dari dimiliki bersama oleh sekelompok orang dan diwariskan dari generasi kegenerasi. Budaya terbentuk banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, perkakas, pemakaian, bangunan dan karya seni. Seseorang yang berusaha berkomunikasi dengan orang-orang yang berbeda budaya akan menyesuaikan perbedaan-perbedaan, dan ini membuktikan bahwa budaya itu dipelajari.²⁶

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, mengatakan organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan berkoordinasi, dari sekelompok orang yang berkerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja. Menurut March dan Simon, mengatakan organisasi adalah sistem yang kompleks yang terdiri dari unsur psikologis, sosiologis, dan ekonomis yang dalam dirinya sendiri membutuhkan penyelidikan.²⁷

Organisasi berasal dari kata *organize* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang didelegasikan sedemikian rupanya, sehingga hubungannya satu sama lainnya terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Organisasi diartikan menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan,

²⁵*Ibid*, hlm. 98

²⁶Abdul Azis Wahab *Anatomi Organisasi Kepemimpin Pendidikan*, (Bandung: Penerbit ALFABETA, 2011), hlm. 215

²⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksa, 2006), hlm. 118

hubungan-hubungan yang ada, dan lain sebagainya. Organisasi hanya merupakan “alat” dan “wadah” tempat manajer melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil dari pengorganisasi adalah organisasi. Pengorganisasi diproses oleh organisator (manajer), hasilnya organisasi yang sifatnya statis. Jika pengorganisasi baik maka organisasi juga akan baik dan tujuan lebih relatif mudah dicapai.²⁸

Edgar Schein, mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai *a pattern of basic assumption inventend or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new members as the correct way to percept, think, and feel in relation to those problem* (suatu pola asumsi yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok ketika kelompok itu belajar mengatasi persoalan-persoalan adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berkerja cukup baik untuk dipertimbangkan sebagai pengalaman nyata dan oleh karena itu harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpersepsi, berfikir dan merasa dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan tersebut).²⁹

Berdasarkan definisi di atas budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi, dan standar perilaku, yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam

²⁸*Ibid*, hlm. 120

²⁹Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Bandung, Penerbit Alfabet, 2014), hlm. 223.

menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi, dan integrasi) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal.³⁰

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi akan mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.³¹

Miller, ada beberapa butir nilai-nilai primer yang seharusnya ada pada tiap-tiap perusahaan yang jika dikelola dengan baik dapat menjadi budaya organisasi yang positif, dan akan mengakibatkan efektivitas, inovasi, loyalitas dan produktivitas. Delapan butir nilai-nilai budaya itu ia sebut sebagai asas-asas, yaitu: asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiri, asas keakraban, dan asas integritas.

Miller, mengatakan bahwa perusahaan yang berhasil dalam menghadapi era globalisasi yang kompetitif pada masa sekarang dan juga menerapkan delapan butir nilai primer, seperti yang telah disebutkan di atas, sebagai budaya dalam perusahaan. Perusahaan-perusahaan Amerika yang telah menerapkan delapan nilai-nilai primer itu dikatakan telah dapat menciptakan inovasi besar, loyalitas, dan produktivitas.

³⁰*Ibid*, hlm. 223

³¹Edy sutrisno, *Op.Ci.*, hlm.2

Meskipun budaya organisasi dinyatakan dan dibuktikan di Jepang dan Amerika sebagai kekuatan yang ampuh terhadap keberhasilan perusahaan, tetapi para praktisi dan akademisi di Indonesia pada umumnya belum tampak antusias untuk mempermasalahkannya. Budaya organisasi masih di pandang belum menduduki tempat sebagai salah satu faktor yang penting dalam strategi, motivasi, struktur, sistem imbalan, MBO, dan sebagainya.

Jadi budaya organisasi benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.³²

b. Pespektif Islam Terhadap Budaya Organisasi

Budaya Organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem atau pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas atau aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama. "Ia kemudian memberikan dasar untuk nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai landasan sistem manajemen organisasi, serta seperangkat praktek manajemen dan perilaku yang menunjukkan dan memperkuat prinsip-prinsip dasar. Prinsip-prinsip dan praktek ini kemudian dapat bertahan lama karena memiliki makna bagi anggota organisasi. Banyak peneliti mengungkapkan bahwa

³²*Ibid*, hlm. 5-6.

budaya organisasi merupakan suatu ideologi dan bentuk produk dari interaksi sosial yang terjadi di organisasi tersebut sehingga budaya secara umum dapat dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi dalam perspektif Islam pada dasarnya memandang budaya sebagai salah satu komponen organisasi yang tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai ke-Islaman.

Islam telah memberikan prinsip-prinsip yang harus dipatuhi dalam manajemen keorganisasian. Yakni berupa nilai-nilai ke-Islaman dalam setiap aktivitas organisasi. Nilai-nilai ini berupa nilai *rabbaniyah* (ketuhanan), nilai akhlak, nilai kemanusiaan, dan nilai pertengahan (keseimbangan dan keadilan). Nilai-nilai ini telah secara nyata dicontohkan oleh Rasulullah, Muhammad SAW, dalam kehidupannya. Sebagai contoh, budaya menghargai waktu (*respect to time*). Rasulullah SAW menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang amat berharga sehingga jika diabaikan maka secara otomatis akan merugikan. Sebagaimana diriwayatkan dari Ibnu Umar, bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda.

“Jika engkau pada waktu sore, maka janganlah engkau menunggu waktu datangnya waktu pagi, dan jika engkau pada waktu pagi, maka janganlah engkau menunggu waktu datangnya waktu sore, dan pergunakanlah (beramallah) pada waktu sehatmu sebelum datang waktu sakitmu, dan pergunakanlah (beramallah) pada hidupmu sebelum datang waktu matimu”.

Oleh karena dalam Islam, Rasulullah SAW adalah pusat dari teladan, maka budaya organisasi Islam hendaknya bersifat *nubuwwah*, yang diwujudkan dalam tiga prinsip, sebagaimana disebutkan

sebelumnya, yakni *rabbaniyah* (ketuhanan), nilai akhlak, nilai kemanusiaan dan nilai pertengahan (keseimbangan dan keadilan). Adapun bentuk budaya yang dimaksud dapat diwujudkan dalam bentuk sifat-sifat wajib yang ada pada diri Rasulullah, yakni: Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah, dan Istiqomah.³³

1) Shiddiq

Shiddiq berarti “sangat jujur”, yang tidak berbicara apapun selain kebenaran, ‘yang tidak pernah berdusta’. Artinya apa yang keluar dari dirinya adalah sesuatu yang sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya, tidak hanya berbentuk perkataan, melainkan [perbuatan. Hal ini didasarkan pada asumsi umum bahwa orang yang berkata jujur secara langsung akan mendorong seseorang untuk berbuat secara jujur pula.

Mengenai sifat Shiddiq sendiri, dari Abdullah bin Mas’ud r.a., dan Nabi Muhammad SAW, bahwasaya beliau berkata.

“Sesungguhnya Shiddiq itu membahwa pada kebaikan, kebaikan akan menunjukkan pada surga. Dari seseorang berperilaku Shiddiq, hingga ia dikatakan sebagai seorang yang Shiddiq. Sementara kedustaan akan membawa pada keburukan, dan keburukan akan mengantarkan pada api neraka. Dan seorang berperilaku dusta, hingga ia dikatakan sebagai pendusta.

Muhammad SAW, sebagaimana diketahui melalui riwayatnya, merupakan seorang yang amat bersopan dalam bertutur kata, jujur, tidak pernah berdusta sertaluhur budi pekertinya. Selain dicontohkan

³³ Erni Tisnawati, *Manajemen Bisnis Syariah*, Op.Cit hlm. 63-71

oleh Rasulullah, Shiddiq juga memiliki perhatian khusus dalam Al-Qur'an, sebagaimana surah Maryam ayat 50:

وَوَهَبْنَا لَهُمْ مِنْ رَحْمَتِنَا وَجَعَلْنَا لَهُمْ لِسَانَ صِدْقٍ عَلِيًّا ﴿٥٠﴾

Artinya: Dan kami anugerahkan kepada mereka sebagian dari rahmat. Kami dank mi jadikan mereka buah tutur yang baik lagi tinggi.³⁴

Berdasarkan ayat di atas menjelaskan bahwa shiddiq berarti sangat jujur. Muhammad SAW, sebagaimana diketahui melalui riwayatnya, merupakan seorang yang amat bersopan dalam bertutur kata, jujur, tidak pernah berdusta serta luhur budi pekertinya. Ciri-ciri orang shiddiq yang Allah gambarkan dalam Al-quran diantaranya teguh dan tegas terhadap apa yang dicita-citakan, tidak ragu berhijad dengan harta dan jiwa, memiliki keimanan terhadap Allah, Rasulullah Saw, berinfak, mendirikan shalat, menunaikan zakat, menepati janji dan sabar, dan memiliki komiyemen yang kuat terhadap islam.³⁵

2) Amanah

Secara etimologis, amanah berarti kesetiaan, ketulusan hati, kepercayaan dan kejujuran. Dalam hal ini amanah memiliki makna yang merujuk pada sifat dan sikap pribadi seseorang yang setia, tulus hati. Dan jujur dalam melaksanakan sesuatu yang dipercayakan padanya, baik itu berupa harta, tugas ataupun kewajiban.

³⁴ Depertemen Agama RI, *Op..Cit*, hlm. 308

³⁵Erni Trisnawati, *Op.Cit.*, hlm. 68

Amanah juga dapat berarti ‘benar-benar boleh dipercayai’. Jika satu urusan diserahkan kepadanya, maka orang-orang percaya bahwa urusan itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itulah penduduk Makkah memberi gelaran kepada Muhamad SAW dengan gelar ‘Al-Amin’ yang artinya ‘terpercaya’, jauh sebelum beliau diangkat jadi Rasul. Apa pun yang beliau ucapkan akan dipercayai dan diyakini penduduk Makkah karena beliau terkenal sebagai seorang yang tidak berdusta. Begitupun Rasul-rasul lain sebelum Muhammad SAW, semuanya memiliki sifat amanah. Ada pada surah Asy- Syu’ araa ayat 106- 107.

إِذْ قَالَ لَهُمُّ أَخُوهُمْ نُوحٌ أَلَا تَتَّقُونَ ﴿١٠٦﴾ إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ
 أَمِينٌ ﴿١٠٧﴾

Artinya: Ketika saudara meraka (Nuh) berkata kepada mereka, “Mengapa kamu tidak bertakwa??. Sesungguhnya aku adalah seorang Rasul kepercayaan (yang diutus) kepadamu.³⁶

Berdasarkan ayat di atas menjelaskan bahwa selain itu, amanah juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam bentuk keterbukaan (transparansi), kejujuran, pelayanan yang optimal dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal.³⁷

³⁶ Depertemen Agama RI, *Ibid*, hlm.371

³⁷Erni Trisnawati, *Op.Cit.*, hlm. 69

3) Tabligh

Tabligh secara bahasa artinya menyampaikan. Selain itu, tabligh berarti mengajak sekaligus memberikan contoh untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari. Pada umumnya, tabligh diaplikasikan dalam bentuk nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi pemimpin. Oleh karenanya, tidak jarang ditemukan *literature* yang membahas keterkaitan tabligh dengan kepemimpinan.

Tabligh yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentasi, dan *persuasive* akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dalam organisasi. Rasulullah SAW, dan Rasul-rasul lainnya telah mencontohkan hal inidan diabadikan dalam surah Al-Maidah ayat 67:

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ
فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ

Artinya: Hai Rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhan-mu. Dan jika kamu tidak mengerjkan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan amanat-Nya, Allah memelihara kamu dari (ganggusn) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir.³⁸

Berdasarkan ayat di atas menjelaskan bahwa Tabligh yang disampaikan dengan hikmah, sabar, *argumentatif*, dan *persuasive* akan

³⁸ Depertemen Agama RI, *Ibid*, hlm.119

menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang solid dalam organisasi. Tabligh diwujudkan dalam sikap keterbukaan, membimbing, visioner, komunikatif, dan memperdayakan. Sikap-sikap tersebut dibutuhkan bagi seorang pemimpin untuk dapat mengoptimalkan setiap potensi yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.³⁹

4) Fathanah

Fathanah berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang terjadi dalam tugas dan kewajiban. Fathanah juga berarti bijaksana. Sifat ini jika dikembangkan akan mampu menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreativitas dan inovasi hanya mungkin dimiliki ketika seseorang yang selalu berusaha menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya, maupun organisasi secara umum.

Dari fathanah inilah pada umumnya akan tumbuh benih-benih profesionalisme dari orang-orang yang ada dalam organisasi. Allah SWT berfirman di surah Al- An'am ayat 83:

وَتِلْكَ حُجَّتُنَا آتَيْنَاهَا إِبْرَاهِيمَ عَلَىٰ قَوْمِهِ ۖ نَرْفَعُ دَرَجَاتٍ

مَنْ نَشَاءُ ۗ إِنَّ رَبَّكَ حَكِيمٌ عَلِيمٌ ﴿٨٣﴾

Artinya: Dan itulah hujah kami yang kami berikan kepada Ibrahim untuk menghadapi kaumnya. Kami tinggalkan siapa yang

³⁹Erni Trisnawati, *Op.Cit.*, hlm. 70

kami kehendki beberapa derajat. Sesungguhnya Tuhan-mu Maha Bijaksana lagi Maha Mengetahui.⁴⁰

Berdasarkan ayat di atas menjelaskan bahwa fathhanah berarti bijaksana. Dalam organisasi, khususnya perusahaan yang senantiasa menuntut profesionalisme, fathanah sangat dibutuhkan. Karena daripadanya tumbuh sikap bekerja sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya.⁴¹

5) Istiqomah

Istiqomah merupakan istilah yang menjadi antonym dari *thughyan*(penyimpangan atau melampaui batas). Adapun istiqomah berarti ‘berdiri tegak’ disuatu tempat tanpa pernah bergeser. Secara etimologis, istiqomah berasal dari akar kata ‘qooma’ yang artinya tegak lurus.⁴² Sikap istiqmah dalam pekerjaan berarti memiliki pendirian yang teguh dan konsisten serta fokus terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, Allah SWT berfirman pada surah Fushshilat ayat 30-31:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ
الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 137

⁴¹Erni Tisnawati, *Op.Cit.*, hlm. 70

⁴² Erni Tisnawati, *Manajemen Bisnis Syariah* , Op.Cit hlm. 63-71

تُوعَدُونَ ﴿٤٣﴾ نَحْنُ أَوْلِيَائُكُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَفِي الْآخِرَةِ
وَلَكُمْ فِيهَا مَا تَشْتَهَى أَنْفُسُكُمْ وَلَكُمْ فِيهَا مَا تَدْعُونَ ﴿٤٤﴾

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan, “Tuhan kami ialah Allah”, kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan) “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih, dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surge yang telah dijanjikan Allah kepadamu.”⁴³

Berdasarkan ayat di atas menjelaskan bahwa sikap istiqomah dalam pekerjaan dalam pekerjaan berarti memiliki pendirian yang teguh dan konsisten terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Tolak ukur istiqomah diantaranya memegang teguh komitmen, memiliki sikap optimis, pantang menyerah, sabar dan percaya diri.⁴⁴

c. Jenis-jenis Budaya Organisasi

1) *Apathetic Culture*

Dalam tipe ini anggota organisasi terhadap hubungan antar manusia maupun perhatian terhadap pelaksanaan tugas dua-duanya disini penghargaan diberikan terutama berdasarkan permainan politik dan pemanipulasian orang lain.

2) *Caring Culture*

Budaya organisasi ini dicirikan oleh rendahnya perhatian terhadap kinerja dan tingginya perhatian terhadap hubungan antar manusia.

⁴³ *Ibid*, hlm.480

⁴⁴Erni Tisnawati, *Op.Cit.*, hlm. 71

3) Exacting Culture

Ciri utama dari tipe ini adalah bahwa perhatian terhadap orang sangat rendah tapi perhatian terhadap kinerja sangat tinggi.

1) Integrative Culture

Dalam tipe integrative Culture ini perhatian terhadap orang maupun terhadap orang maupun terhadap kinerja, keduanya sangat tinggi.⁴⁵

d. Ciri-ciri Budaya Organisasi

- 1) Situasi perasaan yang dinyatakan didalam kelompok dalam bentuk tata ruang fisik dan cara anggota-anggota organisasi berinteraksi satu sama lain ataupun pihak luar.
- 2) Aturan main, yaitu aturan yang secara implisit harus dipelajari oleh pendatang baru dalam organisasi.
- 3) Kebiasaan berpikir model mental dan paradigma bahasa. Bingkai pengenalan bersama yang memadu persepsi, pemikiran bahasa anggota baru dalam sosialisasi dini.
- 4) Keterampilan yang mengakar, komponen, khusus anggota kelompok yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas tertentu, kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang melampaui satu generasi ke generasi berikutnya dan biasanya diturunkan secara turun-menurun.⁴⁶

⁴⁵Mia Lasmi Wardiah, *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung, 2016, CV. Pustaka Setia), hlm. 197

⁴⁶*Ibid*, hlm. 197.

e. Karakteristik Budaya Organisasi

Berdasarkan karakteristik yang telah dijelaskan dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi dasar yang disepakati bersama sebagai acuan untuk memecahkan masalah atau beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan internal. Nilai-nilai tersebut dipandang penting dan dikarenakan diturunkan atau diajarkan kepada anggota baru sebagai acuan bagi mereka untuk berpikir dan berperilaku dalam menghadapi masalah yang sama.

Keberhasilan nilai yang diwujudkan pada falsafah suatu organisasi harus disesuaikan antara organisasi dengan personal yang ada di dalamnya dan harus dikomunikasikan secara internal sehingga organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

f. Fungsi Budaya organisasi

Menurut Anderson dan Kryprianou, mengatakan budaya organisasi yang kohesi dan efektif tercermin dan kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang mendapat masukan, dan didukung oleh bawahan, pemecahan, masalah oleh kelompok, kemandirian kerja, pertukaran informasi. Nelson dan Qiuck, mengemukakan perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku.

Menurut Brown menyebutkan ada lima fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengurangi Konflik Internal
- 2) Melaksanakan Koordinasi Pengawasan
- 3) Mengurangi Ketidakpastian
- 4) Memberikan Motivasi Kepada Anggota Organisasi
- 5) Mendorong TercapainyaKeunggulan Kompetitif.

Kelima fungsi budaya tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi pada setiap organisasi itu berbeda. Dengan demikian, Fungsi budaya dalam organisasi secara umum mencakup identitas, pemersatu, katalisator, pedoman perekat, nilai dasar, sumber insprasi, energi yang mendorong produktivitas, sebagai kekuatan juga sebagai pengawas. Semua ini bermanfaat untuk mempertahankan eksistensi organisasi.⁴⁷

g. Manfaat Budaya Organisasi

Perkembangan dan keseimbangan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada budaya perusahaan. Susanto, mengemukakan bahwa budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandangan anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan.⁴⁸

⁴⁷Mia Lasmi Wardiah, *Ibid*, hlm. 205.

⁴⁸Mia Lasmi Wardiah, *Ibid*, hlm. 205.

h. Indikator Budaya organisasi

Menurut Sudarmanto, alat ukur untuk menilai variabel budaya organisasi ada lima yaitu: kerjasama, kepercayaan, perasaan dihargai, dukungan perusahaan, dan integrasi.

1) Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu bentuk usaha perusahaan dalam mempersatukan dan mempererat hubungan antar pegawai dengan memberikan pekerjaan secara berkelompok.

2) Kepercayaan

Kepercayaan adalah faktor penting yang dapat mengatasi kritis dan kesulitan antara rekan bisnis selain itu juga aset penting dalam mengembangkan hubungan jangka panjang antar organisasi.

3) Perasaan dihargai

Perasaan dihargai merupakan kebutuhan pegawai berupa perasaan akan dianggap dan diterima keberadaannya serta tidak diperlukan seperti “mesin perusahaan”.

4) Dukungan perusahaan

Dukungan perusahaan adalah bagaimana perusahaan menghargai kontribusi pegawai terhadap kemajuan perusahaan dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan pegawai (*care about employees well-being*).

5) Integrasi

Integrasi adalah sebagai proses penyelesaian diantara unsur-unsur yang berada satu sama lain dalam kehidupan masyarakat sehingga

menghasilkan pola masyarakat yang memiliki fungsi kompatibilitas.⁴⁹

i. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Luthans mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.⁵⁰

Menurut Robbins, budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi.

Menurut Armstrong, menyatakan bahwa sangat berhubungan dengan keterkaitan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen akan berubah. Budaya dapat menciptakan lingkungan-kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan. Sebagian besar pakar organisasi dan peneliti sampai sekarang ini mengakui budaya organisasi memiliki efek (pengaruh) sangat kuat terhadap kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang. (Cameron dan Quinn).⁵¹

⁴⁹Sudarmanto. Loc. Cit.

⁵⁰Abdul Azis Wahab, Op.Cit, hlm. 212.

⁵¹Sudarmanto, Op.Cit, hlm. 180.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dapat didukung oleh penelitian terdahulu yang mempunyai sifat relevan. Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, Maka penelitian ini menggunakan acuan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Judul dan tahun	Hasil penelitian	Perbedaan
Aput Ivan Alindra	Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center.(Skripsi, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta 2015)	Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,627, sehingga besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,7%. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapai.	Penelitian ini mempunyai variabel (X) yang sama penulis.. Penelitian terdahulu tempat peneliti berbeda dengan tempat peneliti penulis.
Farid Maslukhan	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Rumah Sakit Islam Surakarta). Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas	Budaya organisasi yang terdiri (inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap hal rinci, berorientasi pada hasil, berorientasi pada masuia, berorientasi pada tim, agresifitas	Penelitian ini mempunyai variabel (X) yaang sama dengan penelitian penulis. Penelitian terdahulu diteliti pada tahun 2015

	Muhammadiyah Surakarta, 2015.	dan stabilitas) mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, maka budaya organisasi berpengaruh positif kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta.	dan tempat penulis beerbeda dengan tempat penulis.
Yoga Pratama	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Skripsi, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indoneisia, 2012).	Budaya organisasimempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Penelitian terdahulu ini mempunyai variabel (X) yang sama penulis.. Penelitian terdahulu tempat peneliti berbeda dengan tempat peneliti penulis.
Asfar Halim Dalimunthe	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada ilmu informasi komunikasi dan pengolahan sata elektronik kota medan) (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2009.	Pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Penelitian ini akan dilanjutkan dengan cara menganalisa data, maka terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,578. Berarti koefisiennya bersifat positif, sehingga hipotesa yang menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya orgnisasi dengan kinerja pegawai dapat diterima.	Penelitian terdahulu ini mempunyai variabel (X) yang sama penulis.. Penelitian terdahulu tempat penelitian berbeda dengan tempat peneliti penulis.

Elsa Vosva Sari	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang yogyakarta (skripsi, fakultas ekonomi, universitas negeri yogyakarta, 2013)	Kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) Cabang Yogyakarta terletak pada daerah kuat (K), artinya kinerja karyawan pada PT. Taspen (Perseo) Cabang Yoogyakarta. Budaya organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyalarta terletak pada daerah kuat(K), artinya budaya organisasi pada PT.Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. Maka penelitian ini, Budaya organisasi berpengaruh positif kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta..	Penelitian terdahulu merupakan penelitian ini mempunyai variabel (X) yang sama penulis.. Penelitian terdahulu tempat peneliti berbeda dengan tempat peneliti penulis.
-----------------	---	---	---

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan didasarkan cara pemikiran yang digunakan penelitian ini. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Budaya organisasi dapat menciptakan situasi yang mendorong karyawan agar lebih meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Oleh karena itu, adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat untuk menjalankan pekerjaan yang lebih rajin dengan hasil maksimal. Tanpa budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi ataupun perusahaan, maka sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Budaya organisasi merupakan suatu penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan budaya organisasi mempunyai berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang terarah dan searah antara budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan lebih tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan merupakan Budaya organisasi sangat berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Gambar II.I
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Setelah membuat analisis, selanjutnya menentukan sebuah hipotesis awal. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau ingin kita pelajari. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks. Oleh karena itu, perumusan hipotesis menjadi sangat penting dalam sebuah penelitian.⁵²

⁵²Totto Syatori Nasehudin, dan Nanang Gazali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hal. 87

Berdasarkan penelitian terdahulu, uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji satu arah, yaitu menguji hipotesis yang sudah jelas arahnya, sehubungan dengan pengamatan dan penelitian di atas populasi bisa dalam bentuk angka (kuantitatif) yang terjadi maka penelitian mengemukakan bahwa:

H_a : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

H_0 : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan yang berada di Jalan. Letjend H. Tengku Rizal Nurdin Km 7, Pijorkoling- Pal IV Kota Padangsidimpuan Sumatera Utara. Adapun penelitian ini dilakukan mulai dari Desember 2016 sampai dengan selesai.

B. Jenis Penelitian

Metode Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Metode Kuantitatif adalah suatu teknik yang mempermudah peneliti untuk membuat keputusan dalam melakukan analisis kejadian yang diambil untuk mempergunakan jawaban atas persoalan yang ada dalam permasalahan membuat keputusan dan menemukan solusi dari persoalan-persoalan yang sedang dihadapi.¹

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.² Populasi adalah suatu yang sangat penting dalam penelitian, sebab dari populasi peneliti dapat menentukan data yang diperlukan untuk menjadi penelitian data kepegawaian pada Dinas Perdagangan Daerah Kota

¹ *Ibid*, hlm. 172

² Suguyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 148.

Padangsidempuan. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai dan jumlah pegawai yang berada di kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan adalah sebanyak 47 orang yang di Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka oleh karena itu peneliti harus teliti dalam data di populasi agar peneliti bisa meneliti data pegawai di Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.³

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penetapan sampel yang dilakukan peneliti adalah berpedoman kepada Suharsimi Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya diatas 100 dapat diambil 10-15% atau 20-15% atau lebih tergantung kepada kemampuan peneliti, sempit luasnya pengamatan dari setiap subjeknya dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.⁴

Jumlah pegawai yang ada di Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan berjumlah 47 orang, Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan yang berjumlah 47 orang.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,), hlm. 81.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta. 2006), hlm. 2.

D. Sumber Data

Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara langsung. Data primer merupakan data yang langsung di peroleh dari sumber data di lokasi penelitian atau objek penelitian, untuk memperoleh data langsung peneliti harus membagikan kuesioner yang berupa angket.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

E. Instrument Pengumpulan Data

Instrument adalah suatu fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar peneliti lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Dalam hal ini proses yang ditempuh untuk mengumpulkan data yaitu:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan pelajaran terdahulu untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagi proses biologis dan psikologis. Observasi sebagai

teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain wawancara dan kuesioner. Bila wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang secara langsung, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵ Kuesioner ini disebarkan pada pegawai yang berada pada kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan, angket digunakan dalam penelitian ini adalah model tertutup dengan menyediakan alternatif jawaban bagi responden.

Penetapan skor alternative atas jawaban kuesioner

Tabel III.1
Penetapan Skor

Keterangan	Skor Pernyataan	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

⁵ Sugiyono, *Op.Cit*, hlm. 103-145.

Adapun kisi-kisi angket tentang Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Kisi-kisi Angket Budaya Organisasi

No	Indikator X	Butir Soal	Butir Pernyataan	
			Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Kerjasama	1, 2, 3	1, 2,	3
2	Kepercayaan	4, 5,	4, 5	
3	Perasaan dihargai	6, 7, 8	6, 7	8
4	Dukungan perusahaan	9,10,11	9, 10	11
5	Integrasi	12,13	12, 13	

Sedangkan kisi-kisi angket Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Kisi-kisi Angket Kinerja Pegawai

No	Indikator Y	Butir Soal	Butir Pernyataan	
			Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Kedisiplinan	1, 2, 3, 4, 5, 6	1, 2, 3,	4, 5, 6
2	Kreativitas	7, 8, 9, 10	7, 8	9, 10
3	Kerjasama	11, 12, 13	11, 12	13

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui kebenaran data dalam penelitian ini dapat memperkuat jawaban yang akan diperoleh baik dan benar, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas digunakan peneliti untuk mengumpulkan data secara primer.

Uji validitas penelitian ini untuk mengetahui data angket (kuesioner) akan dilakukan dibuang atau diganti karena tidak sesuai ataupun dianggap

tidak relevan.⁶ Untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.⁷

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur data yang dapat dipercaya atau tidak dapat dipercaya. Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator sebuah variabel yang menunjukkan derajat masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk atau faktor yang laten yang umum. Pengujian reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen.⁸ Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel yang dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.⁹

G. Teknik Analisis Data

Peneliti harus menggumpulkan data dapat digunakan dengan cara angket. Angket adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan harus diisi oleh responden. Pengujian dilakukan

⁶Ahmad Nizar, *Statistik Untuk Penelitian Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2015), hlm.45-140.

⁷*Ibid.*, hlm. 240.

⁸Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 99.

⁹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm. 130-131.

menggunakan bantuan software SPSS (*Statistic Package for Social Science*) versi 22.

1. Uji Normalitas

Yang dimaksud dengan uji normalitas atau normal tidaknya untuk mengadakan pengujian terhadap normal atau tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih dari 5% atau 0,05.¹⁰

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan analisis bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam uji linearitas, bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti.¹¹

¹⁰*Ibid.*, 130.

¹¹*Ibid.*, 131.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan Fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan umum regresi sederhana dapat ditemukan dalam rumus tersebut :¹²

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel terikat (Budaya Organisasi)
 X : Variabel bebas (Kinerja Pegawai)
 a : Harga konstan
 b : Angka arah atau koefisien regresi
 e : *errof of term*¹³

Persamaan regresi dalam penelitian ini menjadi Kinerja Pegawai = a + b Budaya Organisasi.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen sangat tertentu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian isnis*, (Bandung: CV.Alfabeta, 2012), hlm. 270.

¹³*Ibid.*, 131.

independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.¹⁴

Tabel III. 4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80-0,999	Sangat kuat

5. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t-hitung akan dibandingkan dengan t-tabel. Maka digunakan tingkat signifikan 0,05. Setelah diperoleh t_{hitung} , maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:¹⁵

- a. H_0 diterima : Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

¹⁴Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* edisi 3, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, Erlangga, 2013), hlm. 241.

¹⁵Duwi Priyanto, *SPSS 22 : Pengelolaan Data Terpratikski*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2011), hlm. 22

b. H_0 ditolak : Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, atau variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Data penelitian ini yang menjadi

H_a : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

H_0 : Tidak pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambar Umum Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan

1. Sejarah Umum Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan

Pada masa pendudukan Belanda, wilayah Tapanuli Bagian Selatan disebut *Afdeeling* Padangsidimpuan dikepalai oleh Residen yang berkedudukan di Padangsidimpuan. *Afdeeling* Padangsidimpuan pada akhirnya dibagi atas tiga *Onder Afdeeling* (dibawah bagian selatan). Setiap *Onder Afdeeling* dikepalai oleh seorang *Contreleur* (kontraktor) yang dibantu oleh seorang Demang. Tiga *Onder Afdeeling* tersebut yaitu:

- a. *Onder Afdeeling* Angkola–Sipirok ibukota di Padangsidimpuan
- b. *Onder Afdeeling* Padang Lawas ibukota di Sibuhuan
- c. *Onder Afdeeling* Mandailing ibukota di Kotanopan

Sekitar tahun 1700 kota Padangsidimpuan yang sekarang adalah lokasi dusun kecil yang disebut “padang na dimpu” oleh para pedagang sebagai tempat peristirahatan, yang artinya suatu daratan diketinggian yang ditumbuhi ilalang yang berlokasi di Kampung Bukit Kelurahan Wek II, di pinggir sungai Sangkumpal Bonang.¹ Pada tahun 1825 oleh Tuanku Lelo, salah seorang pengirim pasukan Kaum Paderi, membangun benteng Padangsidimpuan yang lokasinya ditentukan oleh Tuanku Tambusai yang dipilih karena cukup strategis ditinjau dari sisi pertahanan karena dikelilingi oleh sungai yang berjurang. Sejalan dengan perkembangan benteng

¹Dokumen Sejarah Singkat.Sidimpuan dalam angka 2014,(Padangsidimpuan: 26 September 2016) hlm. 7-8

Padangsidimpuan, maka aktivitas perdagangan berkembang di Sitamiang yang sekarang termasuk perdagangan budak yang disebut hatoban. Untuk setiap transaksi perdagangan Tuanku Lelo mengutip bea 10% dari nilai harga barang. Melalui Traktat Hamdan tanggal 17 maret 1824, kekuasaan Inggris di Sumatera diserahkan kepada Belanda, termasuk *Recidency* Tappanooli (Tempat kediaman tapanuli) yang dibentuk Inggris tahun 1771.

Setelah menumpas gerakan kaum Paderi tahun 1830, Belanda membentuk *District* (setingkat kewedanaan Mandailing), *District Angkola* dan *District Teluk Tapanuli* dibawah kekuasaan *Government Sumatras West Kust* (Pemerintahan Sumatra Barat) berkedudukan di Padang. Tahun 1838 dibentuk dan Asisten Residennya berkedudukan di Padangsidimpuan. Setelah terbentuknya *Residentie* Tapanuli melalui *Besluit* Gubernur Jendral tanggal 7 Desember 1842, antara tahun 1885-1906, Padangsidimpuan pernah menjadi ibukota Residen Tapanuli. Pada masa awal kemerdekaan, kota Padangsidimpuan adalah merupakan pusat pemerintahan, dari lembah besar Tapanuli Selatan dan pernah mejadi ibukota kabupaten Angkola Sipirok sampai bergabung kembali kabupaten Mandailing Natal.²

Pembentukan kota padangsidimpuan pada tanggal 17 oktober 2001 oleh Mendagri atas nama Presiden RI, Padangsidimpuan diresmikan menjadi kota sesuai dengan Undang-undang No. 4 Tahun 2001. Ini berarti, kota administratif Padangsidimpuan ditingkatkan statusnya menjadi kota yang otonom. Kecamatan Padangsidimpuan Barat berubah nama menjadi

²*Ibid*, hlm. 9-10

kecamatan Angkola Barat dan kecamatan Padangsidimpuan Timur berubah nama menjadi kecamatan Angkola Timur menjadi bagian dari kabupaten Tapanuli Selatan. Kota padangsidimpuan pada akhirnya terdiri dari enam kecamatan yaitu:

Kecamatan Padangsidimpuan Utara

- 1) Kecamatan Padangsidimpuan Selatan
- 2) Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua
- 3) Kecamatan Padangsidimpuan Hutaimbaru
- 4) Kecamatan Padangsidimpuan Tenggara
- 5) Kecamatan Padangsidimpuan Angkola Julu

Kota padangsidimpuan ini dimekarkan dari letak kabupaten Tapanuli Selatan ke kota Padangsidimpuan yang juga mempunyai hak, wewenang, kewajiban, menjadikan pemerintahnya secara meluas, nyata, bertanggung jawab, memberikan hak kekuasaan pada masyarakat di pemerintahan kota Padangsidimpuan perlu menyusun perencanaan pembangunan, agar pembangunan yang dilaksanakan lebih terarah dalam rangka mewujudkan tujuan yang akan dicapai.³

Dalam hal tersebut, maka kota Padangsidimpuan membentuk SKPD dalam rangka tercapainya akan membutuhkan masyarakat selain statusnya di bidang tenaga kerja, Koperasi, dan UKM. Maka pada tahun 2001 terbentuklah Kantor Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM. Namun pada tahun 2007 dimana perekonomian masyarakat kurang meningkat di kota

³*Ibid*, hlm. 10-11

Padangsidempuan, maka pemerintahan menambah bidang di kantor tenaga kerja Koperasi dan UKM dalam hal pembinaan untuk meningkatkan kualitas perekonomian yang ada di kota Padangsidempuan, yakni bidang industri, perdagangan, dan pasar. Dengan pertumbuhan bidang tersebut, maka namanya menjadi Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Daerah Kota Padangsidempuan, sampai tahun 2016.⁴

Pada tahun 2016 menjelang tahun 2017, Terbentuklah Kantor Tenaga Kerja, Koperasi, dan Perdagangan. Namun pada tahun 2016, dimana perekonomian masyarakat terus menurun, maka pemerintahan juga akan mengurangi bidang di kantor ini dalam hal pembinaan untuk meningkatkan kualitas perekonomian yang ada di kota Padangsidempuan, yakni Koperasi dan Perdagangan. Dengan kurangnya bidang tersebut, maka namanya diganti pada tanggal 23 Mei 2017 menjadi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan, sampai dengan sekarang ini.

2. Visi dan Misi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan

Adapun Visi dan Misi Dari Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan ini adalah sebagai berikut:

Visi: “terwujudnya koperasi dan ukm yang berkualitas, mandiri, berdaya saing serta mitra usaha industri serta terwujudnya sektor industri dan perdagangan yang terpadu sebagai satu penggerak perekonomian daerah”.

⁴*Ibid*, hlm. 11-12

Misi:

- a) Meningkatkan manajemen dan kelembagaan Koperasi dan UKM dalam mewujudkan kemandirian usaha untuk mencapai kesejahteraan.
- b) Mengembangkan pusat pertumbuhan ekonomi yang terpadu dengan ekonomi berbasis kerakyatan.
- c) Mewujudkan kopeasi, UKM yang efektif, produktif dengan memiliki pola kerja sama kemitraan yang strategis dan saling menguntungkan serta berdaya asing..
- d) Meningkatkan pendapatan masyarakat dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) bagi pelaku industri, pedagang dan aparat pembina.⁵

3. Ruang Lingkup Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan

Sebagai Instansi Daerah, Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan merupakan ujung tombak perekonomian dari pemerintah daerah diharapkan dapat menjadikan pelaku utama dalam perekonomian nasional dengan meningkatkan sumber daya manusia yang produktif serta mampu berdaya saing dan berwawasan lingkungan berdasarkan mekanisme pasar yang berkeadilan. Karena itu, visi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan mengacu sepenuhnya pada visi pemerintahan Kota Padangsidimpuan dengan tetap memperhatikan lingkungan strategis yang dapat mempengaruhi eksistensi organisasi.

⁵*Ibid*, hlm. 12-13

Adapun yang menjadi fungsi Dinas Perdagangan Daerah ini adalah sebagai berikut:

a. Dinas, mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis Bidang Koperasi dan Perdagangan.
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Koperasi, dan Perdagangan.
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang Koperasi dan Perdagangan.⁶

b. Bidang Koperasi mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan dan pelaksanaan Program dan petunjuk teknis di bidang pembinaan kelembagaan dan koperasi serta permodalan pembiayaan dan simpanan pinjaman.
- 2) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan pembinaan kelembagaan dan koperasi serta permodalan, pembiayaan dan simpan pinjam.
- 3) Menyusun rencana program dan petunjuk teknis di bidang pelatihan penyuluhan, pengembangan jaringan usaha serta pemberdayaan kemitraan dan kerjasama UKM.
- 4) Menyelenggaran perumusan kebijakan teknis dibidang UKM.
- 5) Mengkoordinir pelaksanaan pembinaan dan pengembangan UKM.

c. Bidang Perdagangan mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana program dan petunjuk teknis bidang pengembangan usaha dan jasa perlindungan konsumen.

⁶Rencana Strategi (RENSTRA) SKDP, hlm. 28-29

- 2) Melaksanakan pembinaan dan pengembangan sumberdaya manusia di bidang pengembangan usaha dan jasa serta perlindungan konsumen.
- 3) Menyusun rencana program dan petunjuk teknis di bidang sarana dan prasarana pasar serta pengelolaan pasar.
- 4) Melaksanakan koordinasi dan kerjasama baik dalam dinas maupun dengan lembaga instansi terkait di bidang sarana dan prasarana.⁷

4. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan

Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan mengacu pada Peraturan Pemerintah no. 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Menindaklanjuti ketentuan tersebut dikeluarkan Peraturan Daerah no. 4 tahun 2001 yang memuat susunan organisasi dan tata kerja pemerintahan kota Padangsidimpuan. Berdasarkan perda tersebut, maka susunan dari organisasi dari Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, Terdiri Dari:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
 - 3) Adminitrasi Jaringan Komputer dan Surat
 - 4) Sub Bagian Keuangan

⁷*Ibid*, hlm. 30-32

c. Bidang Koperasi terdiri dari:

- 1) Seksi Pembinaan Kelembagaan dan pengembangan Koperasi dan UKM.
- 2) Seksi Peningkatan SDM Koperasi dan UKM.
- 3) Sesi Pengolah Data Kelembangan Koperasi.
- 4) Sesi Pengembangan Usaha dalam Perdagangan.
- 5) Sesi Pengembangan Pelaporan dibidang Koperasi dan UKM.
- 6) Sesi Pengembangan UKM Non Perdagangan Kaki.

d. Bidang Perdagangan terdiri dari:

- 1) Seksi Pengembangan Usaha dan Jasa
- 2) Seksi Perlindungan Konsumen
- 3) Sesi Pengembangan Pasar
- 4) Sesi Pengolah Data Sumber PAD
- 5) Sesi Data Pengolahan Perdagangan Kaki Lima.
- 6) Sesi Pengolah Kebersihan Pasar

e. Unit Pelaksanaan Teknik Dinas

f. Kelompok Jabatan Fungsional.⁸

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Didalam penelitian ini dapat dikumpulkan data primer untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui penyebaran kuesioner kepada 47 responden yang menjadi sampel penelitian.

⁸Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja, Dinas Koperasi, UKM, Perindustria, Perdagangan, dan Pasar daerah Kota Padangsidempuan, hlm. 5-6

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji keaslian dan ketepatan instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai kantor Dinas Perdagangan Kota Padangsidimpuan. Adapun yang akan menjadi sampel penelitian yaitu 47 orang. Pengolahan data yang dilakukan dengan cara *software* SPSS Versi 22.

1. Hasil Uji Validitas

Dari pengolahan data yang peneliti lakukan diperoleh hasil variabel Budaya Organisasi (X) sebagai berikut:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,024	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 47$. pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh tabel = 0,288.	Tidak Valid
Item 2	0,409		Valid
Item 3	0,020		Tidak Valid
Item 4	0,289		Valid
Item 5	0,481		Valid
Item 6	0,044		Tidak Valid
Item 7	0,666		Valid
Item 8	0,406		Valid
Item 9	0,401		Valid
Item 10	0,658		Valid
Item 11	0,673		Valid
Item 12	0,652		Valid
Item 13	0,649		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 22 (Data Diolah)

Dari hasil uji validitas variabel budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa item 1, 3, 6 tidak valid sedangkan sepuluh item

dinyatakan valid maka untuk selanjutnya hanya item pernyataan yang valid akan dilakukan uji reliabilitas.

Selanjutnya hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,522	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 47$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh tabel = 0,288.	Valid
Item 2	0,849		Valid
Item 3	0,649		Valid
Item 4	0,787		Valid
Item 5	0,895		Valid
Item 6	0,807		Valid
Item 7	0,468		Valid
Item 8	0,398		Valid
Item 9	0,728		Valid
Item 10	0,577		Valid
Item 11	0,531		Valid
Item 12	0,481		Valid
Item 13	0,687		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 22 (Data Diolah)

Dari hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa dari 13 item pernyataan item 1 sampai dengan item 13 adalah valid. Keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Ke 13 item pernyataan akan diuji reliabilitasnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Dari pengolahan data yang peneliti lakukan diperoleh hasil uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X) sebagai berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,747	10

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 22 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel IV.3 dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi adalah reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 ($0,747 > 0,60$).

Selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) akan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV. 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,892	13

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 22(Data Diolah)

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai dari tabel IV.4 dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi adalah reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 ($0,892 > 0,60$).

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 5
Uji Normalitas Kolmogrov- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Bud_Organisa si	Kinerja_Peg
N		47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33,36	48,36
	Std. Deviation	5,227	7,580
	Most Extreme Differences		
	Absolute	,112	,110
	Positive	,077	,063
	Negative	-,112	-,110
Test Statistic		,112	,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,177 ^c	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 22 (Dsts Diolah)

Uji normalistas berdasarkan tabel IV.5 diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,177 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,177 > 0,05$). Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,200 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$).

2. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas untuk variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai adalah sebagai:

Tabel IV. 6
Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja _Peg * Bud_Or ganisasi	Between Groups	(Combined)	2252,434	18	125,135	8,974	,000
		Linearity	2079,966	1	2079,966	149,172	,000
		Deviation from Linearity	172,468	17	10,145	,728	,751
Within Groups			390,417	28	13,943		
Total			2642,851	46			

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22 (Data Diolah)

Uji linearitas berdasarkan Tabel IV.6 dapat diketahui bahwa signifikansi pada *Linearity* adalah sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Sebelum data di uji secara regresi, data harus diubah menjadi data interval. Sehingga harus ditransformasi sebagai syarat analisis parametrik dengan regresi. Teknik transformasi yang digunakan MSI (*Metode of Successive Interval*).

Tabel IV. 7
Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,808	2,782		3,885	,000
Bud_Organisasi	,998	,089	,858	11,215	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 22 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel IV. 7 diatas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficient* pada kolom B, menyatakan untuk nilai regresi a = 10,808 dan b = 0,998, sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear untuk kedua variabel (budaya organisasi dan kinerja pegawai) seperti berikut:

$$KP = 10,808 + 0,998 BO$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan:

- a. Konstanta sebesar 10,808 artinya apabila varibel budaya organisasi dianggap konstan atau nilai nol maka kinerja pegawai adalah sebesar 10,808 satuan.
- b. Koefisien budaya organisasi adalah 0,998 artinya apabila budaya organisasi ditambah 1 satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,998 satuan. Koefisien bertanda positif berarti jika budaya organisasi naik akan meningkatkan kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan kinerja pegawai (variabel dependen) terhadap budaya organisasi (variabel independen).

Tabel IV. 8
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,731	2,90348

a. Predictors: (Constant), Bud_Organisasi

Sumber : Hasil Output SPSSVersi 22 (Data Diolah)

Nilai R sebesar 0,858 sehingga korelasi antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai berada pada hubungan sangat kuat (Tabel III.5)

Nilai koefisien determinasi yang dapat diperoleh dari nilai R *square* sebesar 0,737 atau 73,7%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi (X) memberikan pengaruh sebesar 73,7 % terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya 26,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi kinerja pegawai berpengaruh terhadap budaya organisasi.

Tabel IV. 9
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,808	2,782		3,885	,000
Bud_Organisasi	,998	,089	,858	11,215	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Sumber Dari Tabel Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel IV.8 di atas bahwa variabel budaya organisasi menunjukkan nilai taraf sig. < 0,05 (0,000 < 0,05) artinya signifikan. Pengujian signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji-t diketahui bahwa t_{hitung} budaya organisasi = 11,215. Untuk mencari t_{tabel} tersebut diuji pada taraf signifikan 0,05 (5%)

: 2 = 0,025 dengan dk = n-2 (47-2= 45), jadi dapat dilihat pada tabel-t pada signifikan 0,025 dengan nilai $t_{tabel}= 2,014$.

Hasil analisis data uji-t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ (11,215 > 2,014), maka terdapat pengaruh yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan, bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian pada instrumen penelitian menunjukkan pada butir-butir pernyataan valid dan pernyataan pada tiap variabel menunjukkan pernyataan yang reliabel, sehingga instrumen dapat digunakan untuk pencarian data. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS versi 22 yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan memiliki hubungan yang linear yang dapat dilihat berdasarkan perhitungan dengan nilai signifikansi pada *Linearity* adalah sebesar $0,000 < 0,05$.

Pengujian uji normalitas yang telah dilakukan menyatakan bahwa data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal. Kemudian dari persamaan regresi yang diperoleh: $KP = 10,808 + 0,998 BO$, nilai koefisien arah regresi variabel budaya organisasi adalah 0,998, yang

dapat diartikan bahwa setiap disiplin karyawan bertambah 1 satuan , maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,998 dan sebaliknya.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,737 atau 73,7 %, sedangkan 26,3 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini diperoleh variabel disiplin menunjukkan nilai taraf sig. $<0,05$ ($0,000 > 0,025$).

Hasil perhitungan uji-t yang diperoleh sebesar $t = 11,215$. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,215 > 2,014$). Dari hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh antara dua variabel dapat diterima (H_a diterima). Sehingga X ada budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan. Jadi hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang menyatakan budaya organisasi jika dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh atau menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan efektifitas kinerja. Sehingga efektifitas kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Apud Ivan Alindra yang menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Depok Sport Center. Penelitian Farid Maslukhan juga sejalan dengan hasil penelitian ini,

Penelitian Farid Maslukhan juga menyatakan budaya organisasi paling dominan. Budaya organisasi yang terdiri (inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap hal rinci, berorientasi pada hasil, berorientasi pada masa, berorientasi pada tim, agresifitas dan stabilitas) mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, maka budaya organisasi berpengaruh positif kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta. Begitu juga dengan Yoga Pratama menyatakan Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Penelitian Asfar Halim Dalimunthe tentang Pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitian menyatakan hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,578. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat diterima. Penelitian Elsa Vosva Sari juga menyatakan bahwa Kinerja karyawan pada PT. Taspen (persro) Cabang Yogyakarta menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dan didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu dengan kesimpulan yang sama. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan. Sehingga agar kinerja pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan meningkat, Maka budaya organisasi harus lebih ditingkatkan.

E. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
2. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.
3. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang

Walaupun demikian peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak sehingga skripsi dapat diselesaikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari uji hipotesis dimana koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0,737 atau 73,7 % artinya bahwa kinerja pegawai dapat diterangkan oleh budaya organisasi sebesar 73,7 % sedangkan sisanya 26,3 % diterangkan oleh variabel lain.

Hasil analisis data uji-t menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,215 > 2,014$), maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan, bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas adalah bagi peneliti selanjutnya agar memperbanyak variabel bebas dan memperbanyak sampel penelitian agar hasil yang didapatkan lebih maksimal dan lebih akurat. Kemudian memperhatikan fenomena permasalahan yang terjadi pada perusahaan yang diteliti.

1. Bagi Peneliti dari hasil penelitian diharapkan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Masyarakat Kota Padangsidimpuan semoga hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada Dinas Perdagangan Daerah

Kota Padangsidimpuan agar meningkatkan kinerja pegawai yang akan menjadi profesional dan produktif.

3. Bagi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan sebagai masukan bagi pegawai dan untuk mempertimbangkan budaya organisasi dan kinerja pegawai akan berkembang dan berkerja lebih baik pada instansi tersebut. Maka pegawai tersebut harus memperbaiki cara kinerja pegawai agar masyarakat bisa berinteraksi dengan baik di instansi pemerintahan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya dari hasil penelitian ini bisa dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya ataupun bagi perpustakaan untuk bahan bacaan bagi mahasiswa lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi Kepemimpin Pendidikan*, Bandung:
Penerbit ALFABETA, 2011
- Ahmad Nizar, *Statistik Untuk Penelitian Pendidikan*, Medan: Perdana Publisking,
2015
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012
- Badeni, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Bandung: Penerbit
ALFABETA, 2014
- Didin Hafidhuddin Dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Pratek*,
Badung :Gema Insani, 2003
- Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, Jakarta: CV. Penerbit J-
ART, 2006
- Duwi Priyanto, *SPSS 22 : Pengelolaan Data Terpratisksi*, Yogyakarta: CV. Andi
Offset, 2011
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2013
- Erni Tisnawati, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: PT.Refika Aditama, 2016
- Hamzah B.Uno Dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*,
Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012
- Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*, Bandung; Penerbit
ALFABETA, 2014
- Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah Implementasi TQM Dalam Lembaga
Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009

- Kusdi, *Budaya Organisasi*, Jakarta, Selemba Empat, 2011
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksa, 2006
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi Keenam*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002
- Morissan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012
- Mila Badryah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015
- Mila Lasmi Wardiah, *Teori Perilaku Dan Budaya Organisasi*, Bandung: 2016, CV. Pustaka Setia
- Mudrajat Kuncoro. *Metode Riset Dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 3*, Jakarta: PT. Gelor Aksara Pratama, Erlangga, 2013
- Noor Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013
- Prasko Tujuh Belas, “ *Pendidikan Hukum Dan Kesehatan*”, [Http://www.Ruswanto.Com](http://www.Ruswanto.Com), (Diakses 3 Pebruari 2017. Jam 17.00 WIB).
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama Penerbit Erlangga, 2008

- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. ALFABETA, 2012
- Suguyono, *Metode Penelitian Manajemen* Bandung: CV. ALFABETA, 2016
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: CV. ALFABETA, 2016
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta. 2006
- T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi Kesebelas*. Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta 2011
- Totto Syatori Nasehudin, Dan Nanang Gazali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Pusraka Setia, 2012
- Tugas Pokok, *Fungsi Dan Tata Kerja*, Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, Dan Pasar Daerah Kota Padangsidimpuan
- Warren Bennis Dan Syaiful Anwar, *Pengembangan Organisasi*, Bandung: Angkasa, 2006
- Wawancara Bersama, *Bapak Judden Silalahi, Kasubbag Umum Dsnn Kpegawaian*, PadaDinas Koperasi, UKM, Perindustrian Perdagangan Dan Pasar Daerah Kota Padangsidimpuan.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008
- _____, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat, 2009

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rahayu Lestari
NIM : 13 230 0119
Tempat/Tanggal Lahir : Padangsidimpuan / 07 Nopember 1994
Alamat : Padangsidimpuan, JL. Arif Rahman, Gang,
Mandailing No.18, Kel/ Desa: Bincar.

Nama Orang Tua

Ayah : HORAS
Ibu : ERNAWATI
Alamat : Padangsidimpuan, JL. Arif Rahman, Gang,
Mandailing No.18, Kel/ Desa: Bincar.
Pekerjaan : Wiraswasta

Riwayat Pendidikan

Tahun 2000-2001 : TK Kartika 1-49? Yayasan Kartika Jaya
Padangsidimpuan
Tahun 2001-2007 : SD Negeri 200105 / 7 Kel. Bincar
Padangsidimpuan
Tahun 2007-20010 : SMP Negeri 3 Padangsidimpuan
Tahun 20010-2013 : SMA Negeri 6 Padangsidimpuan

Lampiran 2

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu,

Ditempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Islam dalam bidang Ekonomi Syariah dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.
3. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi Kuesioner ini dengan memilih jawaban yang disediakan dan jawaban tersebut dijamin kerahasiaannya serta tidak berpengaruh terhadap kondisi Bapak/Ibu.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

RAHAYU LESTARI

13 230 0119

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN

Identitasi Responden :

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian

1. Isilah semua pernyataan dibawah ini sesuai dengan jawaban yang sebenarnya.
2. Mohon dijawab dengan jujur dan jangan sampai ada yang ketinggalan.
3. Buatlah tanda silang (X) pada jawaban yang dipilih, dengan keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Lampiran 1

A. Variabel Dependen (X) Budaya Organisasi

No	Indikator	No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kerjasama	1	Saya menerima kritik dan saran dari rekan kerja bekerja.					
		2	Saya bekerja sama dengan sikap konstruktif dalam tim.					
		3	Saya tidak menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja sama dengan bagian lain secara terkoordinir.					
2	Kepercayaan	4	Pemimpi mempercayai saya dalam membantu pekerjaan					
		5	Saya tidak diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Perasaan dihargai	6	Pemimpin memberi dukungan di lingkungan pekerjaan.					
		7	Perusahaan tidak memberikan informasi tentang syarat yang harus diperlukan untuk naik jabatan.					
		8	Perusahaan membedakan pegawai untuk mengembangkan karirnya					
4	Dukungan perusahaan	9	Saya diberikan kesempatan memunculkan ide baru.					
		10	Pemimpin memberi dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
		11	Pemimpin jarang menanyakan kesulitan yang di alami pegawai dalam bekerja.					
5	Integrasi	12	Koordinasi antar bidang di kantor sudah berjalan baik.					
		13	Tingkat kerja antar bidang di kantor terkoordinasi.					

B. Variabel Independen (Y) Kinerja Pegawai

No	Indikator	No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kedisiplinan	1	Saya datang ke tempat kerja sebelum waktu kerja di mulai.					
		2	Saya mengerjakan tugas sesuai wktu yang di tentukan.					
		3	Saya tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai.					
		4	Tugas yang diberikan terlambat selesai.					
		5	Saya tidak bersemangat mengerjakan pekerjaan dengan baik.					
		6	Saya tidak mau megambil resiko untuk dapat bekerja.					
2	Kreativitas	7	Saya memunculkan ide baru untuk kemajuan kantor kedepan.					
		8	Saya berpfir positif untuk kesuksesan kantor.					
		9	Kantor tdak memotivasi saya untuk berfikir kreatif.					
		10	Tindakan yang saya lakukan di kantor adalah tindakan yang sudah basa dilakukan rekan.					
3	Kerjasama	11	Saya bekerja sama dengan rekan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
		12	Saya bersedia menerima masukan ataupun kritik dari rekan saya.					

		¹³	Saya acuh terhadap program kerja baru di kantor.					
--	--	---------------	--	--	--	--	--	--

Lampiran 1

SURAT VALIDITAS

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ZULAIKA MATODANG, M., Si

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai untuk melengkapi penelitian yang berjudul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAERAH KOTA
PADANGSIDIPUAN.**

Yang disusun oleh :

Nama : **RAHAYU LESTARI**

Nim : **13 230 0119**

Jurusan : ES/ ES-3MB

Fakultas :Ekonomi dan Bisnis Islam

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut :

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukandan penilaian yang berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Padangsidimpuan 24 April 2017

ZULAIKA MATONDANG, M., Si

Lampiran 3

1. Uji Validitas

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,024	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 47$. pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh tabel = 0,288.	Tidak Valid
Item 2	0,409		Valid
Item 3	0,020		Tidak Valid
Item 4	0,289		Valid
Item 5	0,481		Valid
Item 6	0,044		Tidak Valid
Item 7	0,666		Valid
Item 8	0,406		Valid
Item 9	0,401		Valid
Item 10	0,658		Valid
Item 11	0,673		Valid
Item 12	0,652		Valid
Item 13	0,649		Valid

Tabel IV. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,522	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 47$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh tabel = 0,288.	Valid
Item 2	0,849		Valid
Item 3	0,649		Valid
Item 4	0,787		Valid
Item 5	0,895		Valid
Item 6	0,807		Valid
Item 7	0,468		Valid
Item 8	0,398		Valid
Item 9	0,728		Valid
Item 10	0,577		Valid
Item 11	0,531		Valid
Item 12	0,481		Valid
Item 13	0,687		Valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel IV.3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,747	10

Tabel IV. 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,892	13

3. Uji Normalitas

Tabel IV. 5
Uji Normalitas *Kolmogrov- Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Bud_Organisasi	Kinerja_Peg
N		47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33,36	48,36
	Std. Deviation	5,227	7,580
	Most Extreme Differences		
	Absolute	,112	,110
	Positive	,077	,063
	Negative	-,112	-,110
Test Statistic		,112	,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,177 ^c	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. Uji Linieritas

Tabel IV. 6
Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja _Peg * Bud_Or ganisasi	Between (Combined) Groups	2252,434	18	125,135	8,974	,000
	Linearity	2079,966	1	2079,966	149,172	,000
	Deviation from Linearity	172,468	17	10,145	,728	,751
Within Groups		390,417	28	13,943		
Total		2642,851	46			

5. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel IV. 7
Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,808	2,782		3,885	,000
Bud_Organisasi	,998	,089	,858	11,215	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Koefisien Determinasi

Tabel IV. 8
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,731	2,90348

a. Predictors: (Constant), Bud_Organisasi

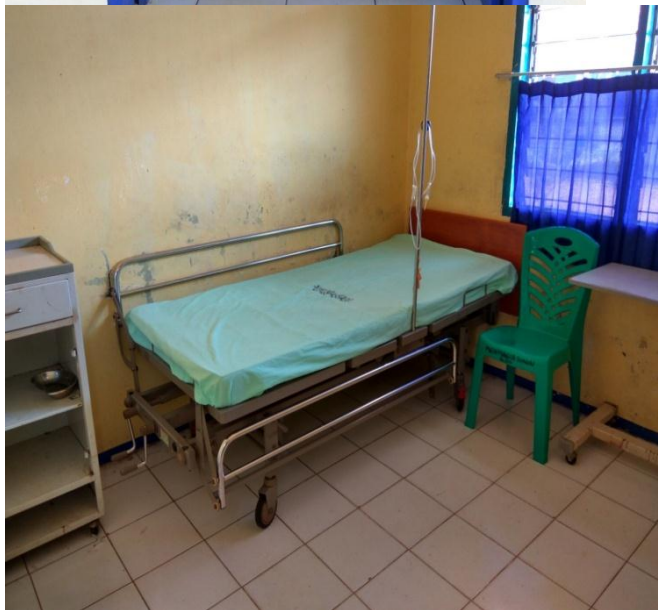
Uji t

Tabel IV. 9
Uji t

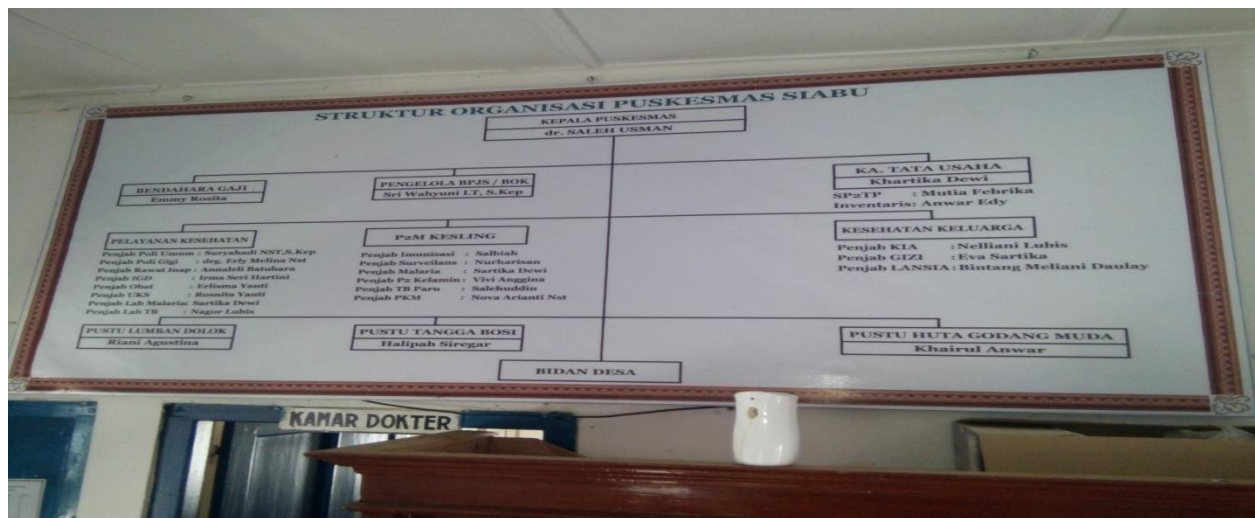
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,808	2,782		3,885	,000
Bud_Organisasi	,998	,089	,858	11,215	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Lampiran 4



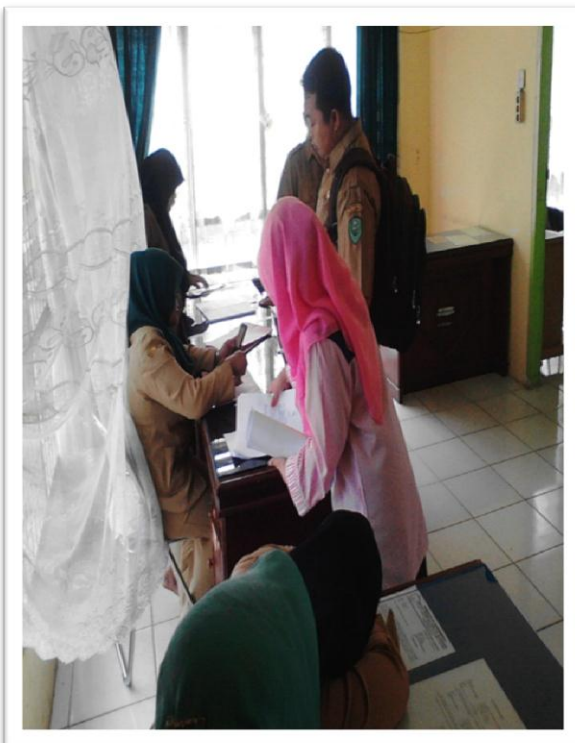




Lampiran 4









43	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	53
44	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
45	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	48
46	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	50
47	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	55

Lampiran 6

Tabel r (Pearson Product Moment)
Uji 1 sisi dan 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.988	0.997	31	0.301	0.355	59	0.216	0.256
4	0.900	0.950	32	0.296	0.349	60	0.214	0.254
5	0.805	0.878	33	0.291	0.344	61	0.213	0.252
6	0.729	0.811	34	0.287	0.339	62	0.211	0.250
7	0.669	0.755	35	0.283	0.334	63	0.209	0.248
8	0.622	0.707	36	0.279	0.329	64	0.207	0.246
9	0.582	0.666	37	0.275	0.325	65	0.206	0.244
10	0.549	0.632	38	0.271	0.320	66	0.204	0.242
11	0.521	0.602	39	0.267	0.316	67	0.203	0.240
12	0.497	0.576	40	0.264	0.312	68	0.201	0.239
13	0.476	0.553	41	0.261	0.308	69	0.200	0.237
14	0.458	0.532	42	0.257	0.304	70	0.198	0.235
15	0.441	0.514	43	0.254	0.301	71	0.197	0.233
16	0.426	0.497	44	0.251	0.297	72	0.195	0.232
17	0.412	0.482	45	0.248	0.294	73	0.194	0.230
18	0.400	0.468	46	0.246	0.291	74	0.193	0.229
19	0.389	0.456	47	0.243	0.288	75	0.191	0.227
20	0.378	0.444	48	0.240	0.285	76	0.190	0.226
21	0.369	0.433	49	0.238	0.282	77	0.189	0.224
22	0.360	0.423	50	0.235	0.279	78	0.188	0.223
23	0.352	0.413	51	0.233	0.276	79	0.186	0.221
24	0.344	0.404	52	0.231	0.273	80	0.185	0.220
25	0.337	0.396	53	0.228	0.270	81	0.184	0.219
26	0.330	0.388	54	0.226	0.268	82	0.183	0.217
27	0.323	0.381	55	0.224	0.265	83	0.182	0.216
28	0.317	0.374	56	0.222	0.263	84	0.181	0.215
29	0.312	0.367	57	0.220	0.261	85	0.180	0.213
30	0.306	0.361	58	0.218	0.258	86	0.179	0.212
						87	0.178	0.211
						88	0.176	0.200

Sumber: SPSS

Tabel 8

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (dk = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

Titik Persentase Distribusi t (dk = 81 – 120)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 9

No Responden	Variabel Budaya Organisasi					Total
	Alternatif Jawaban					
	1	2	3	4	5	
2	1	0	12	26	8	47
4	1	9	29	8	0	47
5	1	0	9	28	9	47
7	3	4	26	14	0	47
8	3	14	20	7	3	47
9	2	29	6	5	5	47
10	5	11	16	8	7	47
11	0	6	12	21	8	47
12	2	4	5	29	7	47
13	4	3	7	24	9	47
Frekuensi	22	80	142	170	56	470
Proporsi	0,046809	0,170213	0,302128	0,361702	0,119149	
Proporsi Kumulatif	0,046809	0,217022	0,519149	0,880852	1	
Zi	-1,67661	-0,78229	0,048019	1,179254	5,094185	
Densitas	0,097837	0,293779	0,398483	0,199038	9,24E-07	
Scale Value	-2,09013	-1,15116	-0,34655	0,551405	1,670491	
Transformasi	1,00	1,94	2,74	3,64	4,76	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Ketua Senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan bersama anggota penguji lainnya yang diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan Berdasarkan Surat Keputusan Nomor : B-1651/In.14/G/G.6/PP.01.1/11/2017 tanggal 7 November 2017, setelah memperhatikan hasil ujian dari mahasiswa

Nama : Rahayu Lestari
NIM : 13 230 0119
Jurusan/Konsentrasi : Ekonomi Syariah / Manajemen dan Bisnis

Dengan ini menyatakan LULUS, LULUS-BERSYARAT, MENGULANG DALAM UJIAN Munaqasyah FEBI IAIN Padangsidimpuan dengan nilai Ujian Munaqasyah 76 (.....B.....) ditambah nilai Ujian Komprehensif 71,25 (.....B.....), sehingga menjadi Nilai Skripsi 73,63 (.....B.....).

Dengan demikian mahasiswa tersebut telah menyelesaikan seluruh beban studi yang telah ditetapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan memperoleh yudisium :

- a. CUMLAUDE : 3,50 – 4,00
- b. AMAT BAIK : 3,00 – 3,49**
- c. BAIK : 2,50 – 2,99
- d. CUKUP : 2,00 – 2,49
- e. TIDAK LULUS : 0,00 – 1,99

Dengan Indeks Prestasi Kumulatif ...3,11... Oleh karena itu kepadanya diberikan hak memakai gelar SARJANA EKONOMI (SE) dalam ilmu Ekonomi Syariah dan segala hak yang menyertainya.

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas terdaftar sebagai alumni ke : 294.

Padangsidimpuan, 9 November 2017
Panitia Ujian Munaqasyah

Ketua,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris,

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

Anggota Penguji :

1. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
2. Muhammad Isa, S.T., M.M
3. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
4. Nofinawati, M.A

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

PENDIRIAN LITTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS PERDAGANGAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan.H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-92 /In.14/G6a./PP.00.9 /03 /2017 Padangsidimpuan 17 Maret 2017
Lampiran :-
Perihal :*Permohonan Kesediaan
menjadi Pembimbing Skripsi*

Yth,
Ibu:
1. Nofinawati, MA
2. Hamni Fadlillah, M.Pd
di-
Tempat

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat, disampaikan kepada Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim pengkaji kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan Judul Skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : RAHAYU LESTARI
Nim : 13 230 0119
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi I : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pasar Daerah Kota Padangsidimpuan.
Judul Skripsi II : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan.

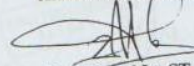
Seiring dengan hal tersebut, kami akan mengharapkan kesediaan Ibu menjadi pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa dimaksud.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Ibu, kami ucapkan terimakasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui
Dekan

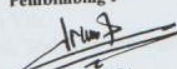

Dr. H. Edahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19741128 200112 1 001

Ketua Jurusan Ekonomi Syaria'h

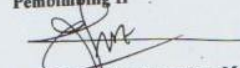

Muhammad Isa, ST, MM
NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia/Tidak Bersedia
Pembimbing I


Nofinawati, MA
NIP. 19821162011012003

Bersedia/Tidak Bersedia
Pembimbing II


Hamni Fadlillah Nasution, M.Pd



PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS PERDAGANGAN

Jalan Letjend T. Rizal Nurdin Km. 7 Pijorkoling – Pal IV Telp. (0634) 28882, Fax. (0634) 7000740

PADANGSIDIMPUAN

Padangsidempuan, 15 Mei 2017

Nomor : 560.02/387/V/ 2017
Penting
Materi : -
Tema : Izin Riset


Kepada Yth,
Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidempuan
di -
Padangsidempuan

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor : B-358/ IN.14/ G/ TL.00/ 03/ 2017 tanggal 04 Mei 2017, perihal Mohon Izin Riset Atas Nama Rahayu Lestari di Organisasi Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan, dengan judul skripsi pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan.

Berkeinginan dengan hal tersebut diatas, maka dengan ini kami menyetujui Riset tersebut diatas kepada :

Nama : Rahayu Lestari
NIM : 132300119
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Demikian surat persetujuan ini kami perbuat untuk dapat dipenuhi.


PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS PERDAGANGAN
D A E B K H
SAPRI DWASA, S. Pi, MM
NIP. 19690742002121001

Busan Yth.
Bapak Walikota Padangsidempuan (Sebagai Laporan)
Arsip



**PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS PERDAGANGAN DAERAH**

Jalan Letjen T. Rizal Nurdin Km. 7 Pijorkoling – Pal IV Telp. (0634) 2882, Fax. (0634) 7000740
PADANGSIDIMPUAN

SURAT KETERANGAN SELESAI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ir. Ridhoan Pasaribu, M.Si
Jabatan : Kepala Bidang Koperasi Dan UKM

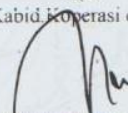
Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Rahayu Lestari
NIM : 13 230 0119
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

Benar telah selesai melakukan penelitian di Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan selama kurang lebih 2 (dua) bulan, terhitung mulai tanggal 15 Mei 2017 sampai dengan 24 Agustus 2017 untuk memperoleh data dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan**".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dan diberikan ke pada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

An. KEPALA DINAS, PERDAGANGAN DAERAH
KOTA PADANGSIDIMPUAN
SEKRETARIS
Ub
Kabid Koperasi dan UKM


Ir. Ridhoan Pasaribu, M.Si
NIP. 19660428199703 1 004