

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



Oleh :

Laila Fitri Imroatul Lutfia
NIM. D20174016

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JULI 2021**

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Progam Studi Manajemen Dakwah

Oleh :

Laila Fitri Imroatul Lutfia
NIM. D20174016

Disetujui Pembimbing



Drs. H. Rosyadi BR, M. Pd.I
NIP. 19601206 199303 1 001

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Penyiaran Islam
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Kamis
Tanggal : 29 Juli 2021

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

H. Zainul Fanani, M. Ag
NIP.1971072722005011001

Achmad Faesol, M. Si
NIP.198402102019031004

Anggota:

1. Dr. Imam Turmudi, S.Pd., M.M


()

2. Drs. H. Rosyadi BR., M.Pd. I

()

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah




Prof. Dr. Ahidul Asror, M. Ag.
NIP. 197406062000031003

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS. At-Taubah: 105)*



* Departemen Agama RI, 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. PENERBIT J-ART, 2004), 187

PERSEMBAHAN

Ucapan terimakasih dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga atas ridho-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Terimakasih juga kepada seluruh orang-orang baik yang ikut mendukung, mendorong, dan mendoakan dalam proses penulisan skripsi ini. Segala perjuangan hingga titik ini penulis persembahkan kepada:

1. Orang Tua saya, Bapak Girin Sahuri dan Ibu Munawaroh. Terimakasih atas segala perjuangan, didikan, kasih sayang, serta doa-doa yang selalu terpanjat disetiap waktu hingga kelapangan hati dan luasnya maaf untuk setiap kesalahan yang saya lakukan.
2. Saudari saya, Ivva Maulida Aprilia. Terimakasih karena selalu menemani dan menghibur saya, serta menjadi alasan saya untuk selalu semangat.
3. Seluruh dosen Fakultas Dakwah. Terimakasih atas ilmu dan bimbingan yang diberikan selama masa perkuliahan.
4. Partner saya, Singgih Setyo Utomo S. TP. Terimakasih atas setiap dorongan dan motivasi yang selalu diberikan. Terimakasih juga karena selalu mengingatkan, menemani dan siap membantu saya dalam setiap hal.
5. Seluruh keluarga Manajemen Dakwah angkatan 2017, terlebih khususnya sahabat saya, Sulistiyaningsih, Siti Huzaimah, Puput Novita Sari. Terimakasih atas kebersamaan yang mamapu mengantarkan kita semua pada pencapaian ini. Terimakasih juga atas waktu yang diberikan untuk menemani suka duka saya.

KATA PENGANTAR



Tiada kata yang paling indah selain puji syukur kepada Allah SWT yang telah menentukan segala sesuatu berada di bawah kehendak-Nya, sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari tekentuan dan ketetapan-Nya. Atas segala nikmat dan kemudahan yang dilimpahkan oleh Allah SWT sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang” guna untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Jember. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis menyadari bahwasannya penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini didasari karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak lain pada umumnya. Pada saat penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan pelajaran, dukungan serta bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan laporan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tak lepas juga dari berbagai pihak yang telah mendoakan dan membantu menyelesaikannya. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE. MM Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Dakwah.
3. Bapak Drs. H. Rosyadi BR, M. Pd.I. Selaku Dosen Pembimbing yang telah Memberikan arahan guna terselesaikannya skripsi ini.
4. Ibu Aprilya Fitriani, M.M. Selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Tim Penguji Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
7. Pimpinan dan seluruh aparatur kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang menjadi objek penelitian dan telah menerima saya dengan baik.
8. Keluarga terlebih khususnya orang tua saya .
Semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah.

Jember, Juli 2021

Laila Fitri Imroatul Lutfia

ABSTRAK

Laila Fitri Imroatul Lutfia, 2021: “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang”.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Kinerja Pegawai*

Kementerian Agama memiliki budaya kerja tersendiri yang dapat menjadi pembeda dengan instansi lainnya. Adapun budaya kerja tersebut adalah Integritas, Inovasi, Profesional, Tanggungjawab, dan Keteladanan. Seluruh instansi vertikal Kementerian Agama diwajibkan untuk ikut serta menerapkan lima nilai budaya kerja tersebut termasuk kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu kinerja pegawai sebenarnya berakar dari nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi suatu kebiasaan. Kebiasaan tersebut biasanya disebut dengan budaya. Adapun permasalahan yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah kurangnya inovasi dalam pengelolaan *website* Kementerian Agama Lumajang, etos kerja pegawai yang masih rendah, dan sarana dan prasarana yang kurang mendukung dalam menunjang profesionalitas pegawai.

Rumusan masalah yang diteliti dalam riset ini adalah adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dalam menentukan sampel. Adapun kriteria responden yang dijadikan sebagai sampel adalah pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang telah berstatus ASN/PNS dengan jumlah 41 orang.

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji suatu instrumen, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas) sebagai syarat untuk pengujian hipotesis, uji regresi linear sederhana, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji determinasi (R^2). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data dibantu dengan program *SPSS versi 22,0*.

Hasil dari penelitian ini diketahui analisis regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 0,342 + 0,720X$, dari perolehan hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, dan pada uji determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,716. Dapat ditarik kesimpulan bahwa, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang sebesar 71,6% dan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------|-------------|
| Halaman Judul | i |
| Persetujuan Pembimbing | ii |
| Pengesahan..... | iii |
| Motto | iv |
| Persembahan | v |
| Kata Pengantar..... | vii |
| Abstrak..... | viii |
| Daftar Isi | ix |
| Daftar Tabel..... | xiii |
| Daftar Gambar | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Ruang Lingkup Penelitian..... | 8 |
| 1. Variabel Penelitian | 8 |
| 2. Indikator Variabel | 9 |
| F. Definisi Operasional..... | 10 |
| G. Asumsi Penelitian..... | 12 |
| H. Kerangka Konseptual | 12 |
| I. Hipotesis..... | 13 |

| | |
|---|-----------|
| J. Sistem Pembahasan..... | 14 |
| BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN | 16 |
| A. Penelitian Terdahulu | 16 |
| B. Kajian Teori | 22 |
| 1. Budaya Kerja..... | 22 |
| a. Pengertian Budaya Kerja..... | 22 |
| b. Unsur-Unsur Budaya Kerja | 25 |
| c. Manfaat Budaya Kerja..... | 26 |
| d. Budaya Kerja Kementerian Agama..... | 27 |
| 2. Kinerja pegawai | 37 |
| a. Pengertian Kinerja Pegawai..... | 37 |
| b. Karakteristik Kinerja..... | 41 |
| c. Penilaian Kinerja Pegawai | 41 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 44 |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 44 |
| B. Populasi dan Sampel | 44 |
| C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data..... | 45 |
| D. Analisis Data | 48 |
| 1. Uji Instrumen | 48 |
| 2. Uji Asumsi Klasik | 50 |
| 3. Analisis Regresi Sederhana..... | 52 |
| 4. Uji Hipotesis..... | 53 |

| | |
|---|-----------|
| BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS | 55 |
| A. Gambaran Obyek Penelitian | 55 |
| B. Penyajian Data | 60 |
| C. Analisis dan Pengujian Hipotesis | 63 |
| D. Pembahasan..... | 73 |
| BAB V PENUTUP ATAU KESIMPULAN DAN SARAN..... | 77 |
| A. Kesimpulan | 77 |
| B. Saran-saran..... | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA | 79 |
| Pernyataan Keaslian Tulisan | |
| Lampiran-Lampiran | |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Kerangka Konseptual | 13 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 19 |
| Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert..... | 47 |
| Tabel 4.1 Nama Pegawai serta Jabatannya | 58 |
| Tabel 4.2 Jenis Kelamin..... | 59 |
| Tabel 4.3 Usia | 61 |
| Tabel 4.4 Pendidikan..... | 62 |
| Tabel 4.5 Masa Kerja | 62 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel (X) Budaya Kerja | 64 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Pegawai..... | 64 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X) Budaya Kerja | 66 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Pegawai | 66 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas | 67 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas | 68 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana | 70 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji T..... | 72 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi..... | 73 |

IAIN JEMBER

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 4.1 Letak Geografis | 57 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi..... | 59 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 69 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya kerja merupakan suatu pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan suatu pola perilaku tertentu supaya tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Pendapat lain juga mengemukakan budaya kerja sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.¹

Budaya kerja dalam sebuah organisasi diartikan sebagai nilai sistem yang diyakini dipelajari dan diterapkan oleh semua anggota organisasi serta dikembangkan secara berkesinambungan. Budaya kerja menjadi sangat penting diterapkan dalam sebuah organisasi, karena melalui budaya kerja yang ada sumber daya manusia akan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik mungkin tanpa meninggalkan nilai-nilai moral.

Berdasarkan pengertian diatas budaya kerja sangat berperan penting dalam membentuk perilaku bekerja yang positif. Adanya budaya kerja yang

¹ Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), 65.

berlaku dalam sebuah lembaga atau organisasi mampu memotivasi pegawai agar dapat mengerjakan tugasnya (kewajiban) semaksimal mungkin, serta dijadikan pertimbangan atas segala sesuatu sebelum bertindak, sehingga hal ini dapat meminimalisir kemungkinan buruk dalam suatu tindakan yang akan menjerumuskan dirinya sendiri kepada perilaku yang kurang baik.

Prasetya mengartikan kinerja sebagai pencapaian atau hasil dari tindakan yang dilakukan melalui keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai yang bertindak pada situasi tertentu. Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang penting dalam sebuah organisasi atau lembaga, karena erat kaitannya dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Semakin baik kinerja pegawai disebuah organisasi, maka peluang tercapainya tujuan organisasi semakin besar.² Tidak lain halnya bahwa kinerja adalah suatu hal yang memiliki posisi penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Adanya kinerja yang baik, sebuah organisasi atau lembaga sudah dapat dikatakan memiliki jembatan yang kokoh sehingga hal tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya.

Pegawai yang mempunyai manajemen diri yang positif akan mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik. Suatu peningkatan kinerja dapat dicapai melalui upaya – upaya seperti dapat bertahan dalam segala masalah yang sedang dihadapi, mampu mengatasi hambatan yang terjadi, mengetahui kekurangan serta potensi yang dimiliki dalam bekerja, membangun keyakinan

² Prima Utama Wardoyo Putro, “Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja”, *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2 (2018), 116.

akan kemampuan diri dalam bekerja, melakukan manajemen waktu, disiplin, dan berorientasi bekerja dalam suatu kelompok.

Menghadapi kompetisi di zaman yang semakin berkembang ini suatu organisasi ataupun lembaga tidak hanya membutuhkan sistem manajerial yang baik, namun organisasi juga harus mempunyai etika kerja yang baik juga.³ Etika yang baik tersebut dapat diciptakan melalui budaya kerja yang dimiliki organisasi tersebut. Pada perkembangan zaman banyak menciptakan tuntutan kinerja individu maupun lembaga yang juga semakin tinggi. Tuntutan kinerja tersebut membutuhkan para tenaga kerja yang profesional dalam bidang keahliannya yang didukung dengan budaya kerja sebagai penyempurna dan juga sebagai benteng dalam menjalankan tugas – tugasnya. Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya kerja dibutuhkan saat manusia mulai menyadari bahwa kemajuan di dunia kerja juga dapat menjadi sebab manusia semakin tersisihkan dari nilai – nilai kemanusiaannya.

Setiap organisasi termasuk instansi pemerintahan penting untuk menerapkan budaya kerja yang dimiliki agar pegawainya mempunyai nilai – nilai, norma, acuan, serta pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya kerja juga berperan sebagai pemersatu pegawai, motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, dan menjadi peredam konflik sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis yang dapat difungsikan sebagai

³ Redi Panuju, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris dan Kiat Menembangkan Bisnis Sehat* (Jakarta: PT Grasindo, 1995), 7.

tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.⁴

Kementerian Agama merupakan sebuah lembaga kementerian yang membidangi pelayanan keagamaan. Sebagai sebuah lembaga yang bergerak di bidang pelayanan, Kementerian Agama dituntut dapat berkinerja secara maksimal dalam rangka meningkatkan mutu dalam hal pelayanannya. Oleh sebab itu, penting bagi Kementerian Agama untuk memotivasi pegawainya agar dapat bekerja dengan maksimal terlebih khususnya dalam melayani masyarakat, baik urusan agama Islam, Kristen, Hindu, Khatolik, dan Budha. Selain itu, Kementerian Agama juga bergerak dalam hal berkaitan dengan Ormas Islam dan lembaga – lembaga keagamaan lainnya. Jika pegawai bekerja secara maksimal maka dapat menciptakan kepuasan dalam diri masyarakat dan mempertahankan kepercayaan kepada Kementerian Agama.

Kementerian Agama memiliki budaya kerja yang menjadi pembeda dengan instansi atau lembaga lainnya. Lahirnya budaya kerja pada lembaga Kementerian Agama menjadi suatu hal baru yang harus diterima dan diterapkan oleh seluruh aparatur didalamnya dengan salah satu tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama. Budaya kerja yang disahkan pada tahun 2015 tersebut diharapkan dapat membawa pengaruh baik terhadap aparatur Kementerian Agama agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik – baiknya, berkinerja tinggi, dan terhindar dari segala bentuk penyimpangan dan pelanggaran. Kandungan yang terdapat dalam

⁴ Agung widyanarko, “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama”, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2 (Desember 2020), 60.

budaya kerja Kementerian Agama merupakan nilai yang sudah hidup dalam setiap ajaran agama yang ada di Indonesia. Nilai yang sudah hidup tersebut perlu untuk diperkuat guna untuk meningkatkan moralitas yang baik dan menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang adalah salah satu instansi vertikal yang berada di tingkat Kabupaten serta merupakan lembaga yang berada di bawah naungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Timur, yang memiliki kewenangan menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang Agama di Tingkat Kabupaten dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Timur. Budaya kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang diterapkan guna untuk mengurangi permasalahan dalam hal manajemen kinerja pegawai belum dilaksanakan dengan optimal. Adapun permasalahan dalam penerapan budaya kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang berdasarkan pengamatan lapangan saat melakukan survei awal terdapat beberapa nilai dari budaya kerja yang masih kurang dalam penerapannya, seperti yang *pertama* adalah kurangnya inovasi dalam hal pengelolaan *website* Kementerian Agama yang menyebabkan informasi belum bisa tersampaikan dengan baik kepada publik. Tantangan pada era modern sekarang ini keterbatasan sumber daya manusia dalam bidang teknologi menjadi salah satu sebab kurang efektifnya kinerja pegawai dalam pelaksanaan program kerja yang berkaitan dengan multimedia.

Permasalahan yang *kedua* adalah etos kerja yang masih rendah pada pegawai, hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang bekerja dengan seadanya tanpa berinisiatif untuk meningkatkan serta mengembangkan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Pada akhirnya hal tersebut mengakibatkan pegawai cenderung monoton atau tidak mengalami perkembangan serta hal ini juga termasuk tindakan kurangnya penerapan budaya kerja Kementerian Agama yang ke empat yaitu nilai *tanggungjawab*. Permasalahan yang *ketiga* adalah pada hal sarana dan prasarana juga masih terbelang belum memenuhi kebutuhan pegawai kantor Kementerian Agama, yang mana kompetensi serta keahlian pegawai seharusnya didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai agar pegawai dengan mudah meningkatkan serta mengembangkannya yang nanti akan berdampak pada kinerja pegawai. Hal tersebut juga menyimpulkan bahwa nilai budaya kerja Kementerian Agama yang ke dua (*profesional*) kurang adanya dukungan dari fasilitas yang ada di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dibuktikan pada pelayanan yang disajikan pada masyarakat, namun juga pada penerapan budaya kerja Kementerian Agama yang didalamnya telah memuat nilai-nilai penunjang perilaku dan moral. Berangkat dari kasus di atas, peneliti merasa perlu untuk melakukan riset dalam bentuk skripsi dengan judul

“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan dibahas adalah adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu dan konsisten dengan masalah – masalah yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini berisikan tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Harapan dari hasil penelitian ini adalah berkontribusi wawasan dan pengetahuan intelektual kepada akademik, lembaga serta masyarakat umum mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama kabupaten Lumajang.

2. Secara praktis

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan serta memperluas wawasan berfikir dalam keilmuan terlebih khususnya pada bidang manajemen.

b. Bagi Akademik

Harapan dari hasil penelitian ini adalah untuk menambah referensi pustaka terkait dengan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada penelitian dimasa yang akan datang.

c. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terutama dalam hal kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek lainnya. Kerlinger menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari.⁵

Agar dapat menghasilkan kejelasan dalam penelitian ini akan ditentukan terlebih dahulu mana yang menjadi variabel independen

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta cv, 2016), 38.

(bebas) dan mana yang menjadi variabel dependen (terikat), adapun pembagiannya sebagai berikut :

a. Variabel Independen

Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang menjadi sebab atau berpengaruh pada variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel Independen (bebas) adalah *budaya kerja (X)*.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat yang timbul karena adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah *kinerja pegawai (Y)*.

2. Indikator Variabel

a. Budaya Kerja (X)

Kementerian Agama memiliki budaya kerja khusus yang disahkan langsung oleh Menteri Agama *Lukman Hakim Saifuddin*, didalamnya mengandung nilai – nilai yang dapat dijadikan alat (indikator) untuk mengukur budaya kerja. Adapun indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Integritas
- 2) Profesional
- 3) Inovasi
- 4) Tanggung Jawab

5) Keteladanan

b. Kinerja pegawai (Y)

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Robbins adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen Kerja

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel.⁶ Untuk memudahkan pembaca dalam memahami judul yang dipilih oleh peneliti, maka akan dijelaskan istilah – istilah yang dimaksudkan oleh peneliti.

1. Budaya kerja

Budaya kerja merupakan suatu pola perilaku yang melekat pada diri individu dalam sebuah organisasi yang mampu meningkatkan serta mempertahankan kebiasaan yang positif agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Budaya kerja yang diterapkan secara maksimal akan mewujudkan kinerja yang baik. Budaya kerja juga merupakan sebuah

⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2020), 38.

sistem nilai yang berasal dari kesepakatan bersama oleh semua pihak yang terlibat dalam organisasi atau lembaga tersebut mengenai cara pandang serta unsur-unsur dalam bekerja. Budaya kerja juga memiliki tujuan untuk menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi perilaku dan sikap yang konsisten dan komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing.

2. *Kinerja Pegawai*

Kinerja merupakan sebuah hasil dari tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dapat memperkuat kemungkinan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja pegawai dapat diukur melalui penilaian terhadap perilaku nyata yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan terkait dengan tugas dan fungsinya dalam bekerja.

3. *Kantor Kementerian Agama*

Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota adalah lembaga vertikal Kementerian Agama yang berada dan bertanggung jawab langsung kepada kepala Kantor Kementerian Agama Propinsi yang bertugas membantu masyarakat dalam bidang keagamaan berdasarkan kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penelitian ini tempat atau lokasi yang dipilih adalah Kantor Kementerian Agama kabupaten Lumajang.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasanya disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data.⁷ Asumsi dasar pada penelitian ini adalah “BUDAYA KERJA MEMILIKI PENGARUH ATAU TIDAK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUMAJANG”.

H. Kerangka Konseptual

Kementerian Agama memiliki budaya kerja yang didalamnya terdapat lima nilai yaitu: Integritas, Profesional, Inovasi, Tanggungjawab, Keteladanan. Lima nilai tersebut adalah nilai yang sudah hidup pada setiap ajaran agama yang ada di Indonesia, karena Kementerian Agama adalah lembaga yang bergerak pada bidang keagamaan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang juga ikut serta dalam penerapan budaya kerja tersebut.

Budaya kerja organisasi yang diterapkan secara maksimal dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai, hal ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Nurfarhati menyimpulkan bahwa: (1) budaya kerja organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja anggota organisasi. (2) budaya kerja organisasi, yang terdiri dari inovasi dan kepedulian, perilaku pemimpin dan orientasi tim, berhubungan dengan kinerja anggota organisasi.⁸

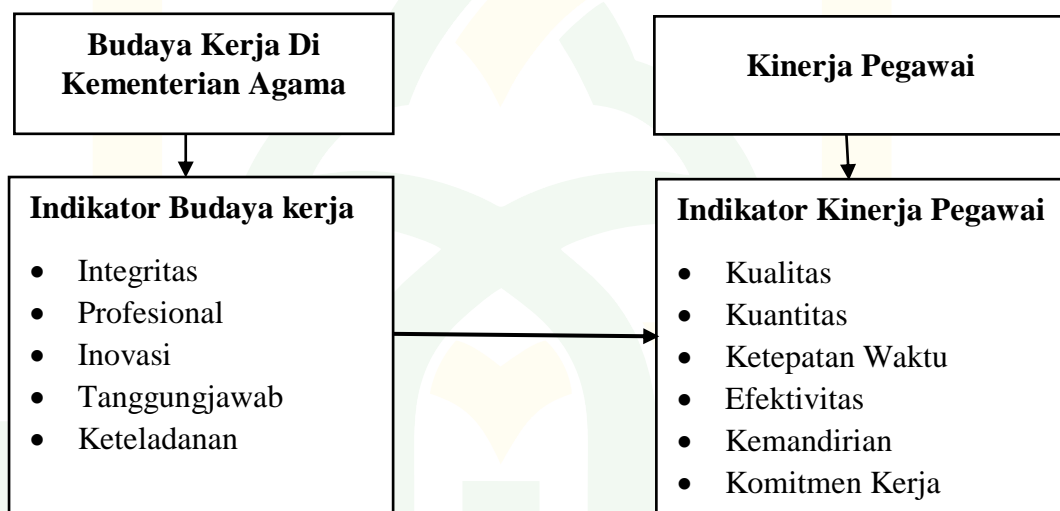
Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai

⁷ Ibid., 39.

⁸ Habibiarifin, "Budaya Organisasi dan Budaya Kerja", <http://habibiarifin.blogspot.com> (1 Mei 2021)

masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.⁹ Guna untuk mempermudah analisis terhadap variabel penelitian, maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kerangka Konseptual



Sumber: Penulis

Keterangan:

Variabel X: Budaya kerja

Variabel Y: Kinerja pegawai

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta

⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV Alfabeta, 2002), 47.

empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.¹⁰ Berdasarkan rumusan masalah yang tertera diatas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

H_a : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

J. Sistematika Pembahasan

Pada bagian ini berisikan tentang deskripsi alur pembahasan yang dimulai dari pendahuluan hingga penutup. Untuk menciptakan kejelasan dalam skripsi ini peneliti akan memperinci dengan membagi sistematika pembahasannya menjadi empat bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan definisi operasional, asumsi penelitian (jika ada), hipotesis, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

Memaparkan tentang penelitian terdahulu yang menjadi acuan serta memaparkan kajian teori yang berkaitan dengan *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang..*

¹⁰ Ibid., 51.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan riset seperti pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrument pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Pada bab ini peneliti memaparkan mengenai gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dari pembahasan, dan juga saran atas konsep yang telah ditemukan pada pembahasan, pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian dan jurnal yang relevan dan terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. Hal ini digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana orisinalitas serta perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang hendak dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang terkait adalah sebagai berikut:

1. Nur Hakiki (Skripsi 2019) yang berjudul *“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”*

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel koefisien determinasi sebesar 8,4% , sedangkan sisanya 91,6% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan yang terdapat dengan penelitian sekarang adalah pada fokus penelitian dan metode yang digunakan. Sedangkan yang menjadi pembeda adalah pada obyek yang diteliti.¹¹

2. Luwes Anaticia (Skripsi 2018) yang berjudul *“Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh”*

¹¹ Nur Hakiki, *“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”*, Skripsi (Medan: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area, 2019).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja (*corporate culture*) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Aceh Syariah sebesar 29%, sedangkan sisanya sebesar 71% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Oleh karena itu budaya “Islami” di Bank Aceh Syariah harus lebih di tingkatkan lagi untuk para pegawainya. Persamaan yang terdapat dengan penelitian sekarang adalah fokus penelitian dan metode yang digunakan yaitu kuantitatif, dan yang menjadi pembeda dengan penelitian sekarang adalah pada obyek penelitiannya.¹²

3. Muhammad Muris (Skripsi 2018) yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*”

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Syariah kantor cabang Yogyakarta dengan hasil uji T diperoleh nilai T hitung sebesar $-0,698 < t$ tabel 2,008. Sedangkan berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $0,487 < t$ tabel 2,008 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Syariah kantor cabang Yogyakarta. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada variabel dependen dan

¹² Luwes Anaticia, “*Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh*”, Skripsi (Banda Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniryu Banda Aceh, 2018)

metode yang digunakan. Sedangkan perbedaannya pada variabel independen dan obyek yang akan diteliti.¹³

4. RM. Gradhika Riza Pradana (Skripsi 2012) yang berjudul “*Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Koperasi Pegawai Redrying Bojonegoro (Kareb)*”

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif antara variabel budaya kerja dan kinerja pegawai didapatkan hasil bahwa seluruh pegawai mampu menerapkan budaya kerja yang berlaku di dalam perusahaan dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis kuantitatif menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 93,5% dan sisanya 6,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada fokus penelitian dan metode yang digunakan. Sedangkan yang menjadi pembeda adalah obyek penelitian.¹⁴

5. Riska Pratiwi (Skripsi 2012) yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*”

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan

¹³ Muhammad Muris, “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*”, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018)

¹⁴ RM. Gradhika Riza Pradana, “*Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Koperasi Pegawai Redrying Bojonegoro (Kareb)*”, Skripsi (Malang: Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya, 2012)

Kekayaan Negara dan Lelang Makassar sebesar 32% dan 68% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun persamaannya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel dependen dan metode penelitian yang digunakan. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel independen dan obyek penelitiannya.¹⁵

Tabel 2.1
(Penelitian Terdahulu)

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel | Hasil | Perbedaan dan Persamaan |
|----|----------------------|---|---|---|---|
| 1 | Nur Hakiki, 2019 | Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara | Variabel Independen: budaya kerja Variabel Dependen: kinerja pegawai | Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 8,4% dapat dilihat pada tabel koefisien determinasi, sedangkan sisanya 91,6% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. | Perbedaan: obyek yang diteliti Persamaan: fokus penelitian dan metode yang digunakan |
| 2 | Luwes Anaticia, 2018 | Pengaruh Budaya Kerja (<i>Corporate Culture</i>) | Variabel Independen: budaya kerja (<i>Corporate</i> | Budaya kerja (<i>corporate culture</i>) memiliki | Perbedaan: Obyek penelitian |

¹⁵ Riska Pratiwi, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar" (Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, 2012)

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel | Hasil | Perbedaan dan Persamaan |
|----|----------------------|--|---|---|---|
| | | Terhadap Kinerja Pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh | <i>Culture</i>) Variabel Dependen: kinerja pegawai | pengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Aceh Syariah sebesar 29%, sedangkan sisanya sebesar 71% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. | Persamaan: fokus penelitian dan metode yang digunakan |
| 3 | Muhammad Muris, 2018 | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta | Variabel Independen: Budaya Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan | Berdasarkan uji T (diperoleh nilai T hitung sebesar -0,698 < t tabel 2,008) sedangkan hasil dari uji F (diperoleh nilai F hitung sebesar 0,487 < t tabel 2,008) maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di | Perbedaan: Variabel independen dan obyek penelitian Persamaan: variabel dependen dan metode yang digunakan |

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel | Hasil | Perbedaan dan Persamaan |
|----|---------------------------------|--|---|--|--|
| | | | | PT Bank BNI Syariah kantor cabang Yogyakarta | |
| 4 | RM. Gradhika Riza Pradana, 2012 | Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Koperasi Pegawai Redrying Bojonegoro (Kareb) | Variabel Independen: budaya kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai | Berdasarkan analisis deskriptif menyatakan bahwa seluruh pegawai mampu menerapkan budaya kerja yang berlaku di dalam perusahaan dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Sedangkan hasil penelitian berdasarkan analisis kuantitatif menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 93,5% dan sisanya 6,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak | Perbedaan: Obyek penelitian Persamaan: fokus penelitian dan metode yang digunakan |

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel | Hasil | Perbedaan dan Persamaan |
|----|---------------------|--|--|--|---|
| | | | | dijelaskan dalam penelitian ini. | |
| 5. | Riska Pratiwi, 2012 | Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Negara dan Lelang Makassar | Variabel Independen: Budaya organisasi Variabel Dependen: Kinerja pegawai | Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar sebesar 32% dan 68% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini | Perbedaan: Variabel independen dan obyek penelitian Persamaan: variabel dependen dan metode yang digunakan |

B. Kajian Teori

1. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Kata budaya merupakan suatu perkembangan dari bahasa sansekerta “*budhayah*” yakni bentuk jamak dari kata buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya dengan kata lain “*budaya*”. Budaya merupakan daya dari budi yang berupa cipta, krasa dan juga rasa.

Sedangkan kebudayaan adalah pengembangan dari kata budaya yaitu hasil dari cipta, krasa dan rasa tersebut.¹⁶

Menurut Robbins budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.¹⁷

Trigino menerangkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita – cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.¹⁸

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap pegawai dan kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan lembaga atau instansi dan juga individual. Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya organisasi itu sendiri merupakan system nilai yang mengandung cita – cita organisasi sebagai system internal dan system eksternal sosial. Budaya kerja juga merupakan cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai – nilai yang diduganya, serta memiliki semangat

¹⁶ Djoko Widagdho, *Ilmu Budaya Dasar*, Cetak ke-9, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), 20.

¹⁷ Stephen P Robbins dan Judge, Timothy A, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 355.

¹⁸ Triguno. Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 13.

yang tinggi dan bersungguh – sungguh guna untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.¹⁹

Jadi budaya kerja adalah suatu asumsi dan nilai – nilai yang dilakukan secara berulang oleh pegawai serta dikembangkan dalam suatu lembaga atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku (kebiasaan) dan tindakan yang berwujud kerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Budaya kerja ini sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwasannya keberhasilan kerja berakar pada nilai – nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan.

Budaya kerja lebih menggambarkan kualitas hubungan insani dan sikap seseorang terhadap sesamanya maupun pada waktu menghadapi segala permasalahan di tempat kerja. Budaya kerja tercermin dari:

- 1) Kebiasaan orang berinteraksi dan berkomunikasi di lingkungan kerja.
- 2) Semangat pekerja pada waktu melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
- 3) Tata nilai dan norma yang dijadikan pegangan oleh pekerja pada waktu mereka bekerja dan berinteraksi dengan sesama rekan kerjanya.²⁰

¹⁹ Syakwan Lubis, “Analisis Budaya Kerja dan Kinerja PNS di Lingkungan Pemda Provinsi Sumatera Barat”, *Jurnal Demokrasi*, 2 (2009), 150-152.

²⁰ Frans Mardi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani*, (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2009), 172.

Budaya kerja pada setiap organisasi ataupun perusahaan satu berbeda dengan yang lainnya. Karena landasan serta perilaku yang dicerminkan oleh setiap individu dalam sebuah organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat bagi setiap individu dalam sebuah organisasi. Sebab, setiap individu membutuhkan sumbang saran, pendapat dan kritik yang bersifat membangun. Budaya kerja ini bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi sikap serta perilaku yang konsisten dan komitmen untuk membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing.

b. Unsur – Unsur Budaya Kerja

Budaya kerja tidak akan tercipta begitu saja, namun harus diupayakan dengan sungguh – sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau instansi dengan menggunakan seperangkat sistem dan teknik – teknik pendukung. Terciptanya suatu budaya kerja pasti melalui proses panjang, karena terdapat perubahan pada nilai – nilai yang lama untuk menjadi nilai – nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi suatu kebiasaan dan terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Suatu budaya kerja jika sudah mendarah daging pada diri pegawai akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang

diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur sebagai berikut:²¹

- 1) Sikap dengan pekerjaan, yaitu kesukaan dengan pekerjaan yang dijalankan dibandingkan dengan aktivitas lainnya, seperti bersantai atau semata – mata memperoleh kepuasan dari kesibukan kegiatannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, dedikasi, bertanggung jawab, berhati – hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, dan suka membantu sesama pegawai.

c. Manfaat Budaya Kerja

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat dari budaya kerja antara lain:²²

- 1) Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik
- 2) Membuka seluruh jaringan komunikasi
- 3) Keterbukaan
- 4) kebersamaan
- 5) kegotong-royongan

²¹ Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, 81.

²² Gering, Supriyadi dan Tri guno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2006), 11.

- 6) kekeluargaan
- 7) menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki
- 8) cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain)
- 9) kedisiplinan meningkat
- 10) tingkat absensi menurun.²³

Suatu budaya kerja apabila diterapkan dengan baik maka akan membawa perubahan baik pula dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh pimpinan, seperti gotong royong, kebersamaan, keterbukaan, kekeluargaan dan juga produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada masing – masing pegawai atau anggota.

d. Budaya Kerja Kementerian Agama

Pada kantor Kementerian Agama banyak ditemukan logo “*Ikhlas Beramal*” yang mengandung makna ikhlas menjadi nilai intrinsik individu dalam hubungannya dengan keimanan dan keyakinan kepada Tuhan, sedangkan beramal lebih mengarah pada nilai ekstrinsik sebagai realisasi diri individu dalam aktivitas nyata. Dengan beramal, keikhlasan seseorang menjadi aktual dan dengan keikhlasan maka amalnya menjadi bermakna dan memiliki nilai spiritual ketuhanan. Kalimat ikhlas beramal dalam konteks budaya

²³ Ibid., 54.

kerja merupakan nilai dasar (*basic value*) yang mbingkai seluruh bangunan kerja yang dilakukan oleh para pegawai di lingkungan Kementerian Agama sebagai nilai dasar. Ikhlas beramal menjadi spirit yang memancarkan energi yang menggerakkan sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*). Nilai dasar ini akan menjadi citra unik pegawai Kementerian Agama dibandingkan dengan pegawai Kementerian atau instansi lain dalam berkinerja.²⁴ Pemberlakuan “*Ikhlas Beramal*” menjadi nilai dasar bagi kelembagaan Kementerian Agama dan menjadi pondasi bangunan budaya organisasi yang wajib untuk diperkokoh sehingga dapat menopang elemen budaya kerja lainnya. Nilai dasar yang dimiliki Kementerian Agama diharapkan mampu memotivasi pegawai yang ada didalamnya untuk lebih meningkatkan kinerja.

Proses sosialisasi pengertian kata “*Ikhlas Beramal*” selaku bagian dari logo Kementerian Agama harus diakui telah berjalan sejak lama dari waktu ke waktu sehingga menjadi identitas kelembagaan di setiap atribut organisasi. Makna “*Ikhlas Beramal*” di berbagai acara kelembagaan resmi kerap disampaikan, baik ditujukan pada aparatur atau masyarakat dan mitra kerja, sebagaimana dalam penyelenggaraan kegiatan tahunan “Hari Amal Bakti” atau biasa disebut HAB. Akan tetap derajat penerimaan, penjiwaan, dan pengamalan nilai “*Ikhlas Beramal*” dalam setiap perilaku kerja (internalisasi) belum dikaji

²⁴ Kementerian Agama RI, *Budaya Kementerian Agama* (Jakarta: Kemenag RI, 2010), 16.

secara maksimal dan menyeluruh.²⁵ Kelengkapan makna lambang Kementerian Agama melukiskan motto yang berbunyi “*dengan iman yang teguh dan hati yang suci serta menghayati dan mengamalkan Pancasila yang merupakan tuntutan dan pegangan hidup dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, pegawai Kementerian Agama bertekad bahwa mengabdikan kepada Negara adalah suatu bentuk dari ibadah*”.²⁶

Kementerian Agama memiliki 5 (lima) nilai budaya kerja. Budaya kerja ini merupakan perbedaan antara budaya kerja Kementerian Agama dengan Kementerian yang lain. Pada tanggal 5 Maret 2015 Menteri Agama *Lukman Hakim Saifuddin* meluncurkan lima budaya kerja. Setiap pegawai kantor Kementerian Agama wajib menandatangani pakta integritas untuk melaksanakan budaya kerja tersebut. Peningkatan kinerja dimulai dari budaya kerja sebagai komitmen bersama.²⁷ Lima nilai budaya tersebut merupakan hal yang sangat penting ketika dihadapkan dengan upaya peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian Agama. Budaya kerja juga merupakan faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial.²⁸ Adapun lima nilai budaya kerja yang dimiliki Kementerian Agama adalah sebagai berikut:

²⁵ Suwanto, *Budaya Kerja Guru* (Lampung: CV. GRE PUBLISHING, 2019), 56-58.

²⁶ <https://kemenag.go.id>

²⁷ Khairiah, “Pengaruh Implementasi Budaya Kerja (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada IAIN Bengkulu”, *Jurnal Nuansa*, 1 (Juni 2016), 67.

²⁸ Ahmad Zainuri, “Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayanan Prima”, *Jurnal Studi Islam*, 1 (Juni 2016), 2.

- 1) Integritas, diartikan sebagai keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar. Terdapat indikasi positif dan negatif yang dapat memperluas pemahaman tentang integritas. Indikasi positif dari integritas dapat dilihat dari (bertekad dan berkemauan untuk berbuat baik dan benar; berfikir positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi; mematuhi peraturan perundang – undangan yang berlaku; serta menolak korupsi, suap atau gratifikasi). Sedangkan indikasi negatifnya (melanggar sumpah dan janji jabatan/pegawai; melakukan perbuatan rekayasa atau manipulasi; serta menerima pemberian bentuk apapun diluar ketentuan).²⁹ Integritas juga dapat diartikan jujur dalam bertindak. Nilai integritas apabila telah melekat dalam organisasi maka keberlangsungan organisasi dapat tercermin. Karena saat integritas itu tercermin maka kemuliaan serta kepercayaan publik akan terbangun dengan baik.³⁰ Pegawai setidaknya mampu menanamkan dalam dirinya agar selalu menjaga integritas dan keselarasan antara hak dan kewajiban. Pegawai yang mempunyai integritas kepribadian, maka dia akan melakukan sesuatu yang sesuai antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan. Kepribadian ini muncul dari keyakinan individu bahwa bekerja bukan hanya semata untuk meraih prestasi

²⁹ <https://kemenag.go.id>

³⁰ Badrut Tamam, “Strategi Humas Dalam Internalisasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Di PTKI Kalimantan Timur”, *Journal Of Islamic Educational Management*, 3 (Desember 2020), 217.

keduniawian, melainkan juga memiliki makna keukhrawian atau ibadah. Bekerja yang dilandasi oleh semangat ibadah akan menyebabkan seseorang bekerja tanpa pamrih untuk kepentingan dirinya sendiri tetapi untuk kepentingan bersama. Allah telah berfirman agar manusia selalu menanamkan sikap integritas (berbuat baik) dalam setiap keadaan yang telah dijelaskan dalam surah As-Saff ayat 2-3:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لِمَ تَقُوْلُوْنَ مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ۗ كَبُرَ مَقْتًا
عِنْدَ اللّٰهِ اَنْ تَقُوْلُوْا مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ۗ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan apa yang tidak kamu perbuat?. Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tiada kamu kerjakan.³¹

- 2) Profesional, diartikan bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Profesionalitas mencerminkan kompetensi dan keahlian. Dengan demikian PNS dilingkungan Kementerian Agama bisa terus meningkatkan profesionalitas mereka guna untuk mengemban amanahnya dengan baik dan optimal. Adapaun indikasi positif dari profesional tercermin dari (melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan; disiplin dan bersungguh – sungguh dalam bekerja; melakukan pekerjaan secara terukur; melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu; menerima *reward and punishment* sesuai dengan

³¹ Departemen Agama RI, 2004. Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: CV. PENERBIT J-ART, 2004), 551.

ketentuan lembaga). Sedangkan indikasi negatifnya (melakukan pekerjaan tanpa perencanaan yang matang; melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas dan fungsi; malas dalam bekerja; serta melakukan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan standar).³² Pegawai yang memiliki kemampuan yang seimbang, dia akan bekerja dengan pengetahuan, sikap dan keahliannya. Sifat profesional juga tercermin dari rasa ingin tahu yang terus berkembang dan berkelanjutan.³³ Seseorang yang profesional mampu menguasai secara utuh ruang lingkup tugas serta tanggung jawabnya dan memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan kemauan keras untuk selalu berkembang. Allah SWT telah memerintahkan kepada manusia supaya bekerja secara profesional (kerja keras) agar pekerjaan yang dilakukan terlaksana dengan baik dan dinilai sebagai ibadah. Al-Qur'an telah menggambarkan tentang profesional dalam bekerja pada surah Yusuf ayat 55:

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Artinya: Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir) karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan.”³⁴

- 3) Inovasi, dapat diartikan menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Dalam praktiknya terkadang

³² <https://kemenag.go.id>

³³ Zulkifli Syauqi Thontowi, “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas”, *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 1 (Juli 2019), 1166.

³⁴ Departemen Agama RI, 2004. Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: CV. PENERBIT J-ART, 2004), 242.

dalam bekerja kita terjebak pada rutinitas, datang, absen, kerja, dan pulang. Akibatnya banyak pegawai yang kerjanya monoton. Maka nilai inovasi dibutuhkan untuk melakukan hal – hal baru yang bermanfaat bagi masyarakat. Indikasi positif dari inovasi adalah (selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan; bersikap terbuka dalam menerima ide – ide baru yang konstruktif; meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi; berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan suatu masalah; memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien). Sedangkan indikasi negatif dari inovasi adalah (merasa cepat puas dengan hasil yang telah dicapai; bersikap apatis dalam merespon kebutuhan *stakeholder* dan *user*; malas belajar, bertanya dan berdiskusi; serta bersikap tertutup terhadap ide – ide pengembangan).³⁵ Inovasi biasanya bermuatan tentang gagasan baru yang belum pernah terpikirkan oleh orang lain sebelumnya atau bisa juga gagasan baru sebagai penyempurna gagasan sebelumnya agar menghasilkan sesuatu yang lebih maksimal dan lebih dirasakan manfaatnya.³⁶ Inovasi seharusnya perlu untuk dikembangkan pada setiap individu di berbagai organisasi, sebab dengan adanya inovasi akan banyak hal-hal baru yang diperoleh dan dapat menguntungkan instansi

³⁵ <https://kemenag.go.id>

³⁶ Badrut Tamam, “Strategi Humas Dalam Internalisasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Di PTKI Kalimantan Timur”, *Journal Of Islamic Educational Management*, 3 (Desember 2020), 220.

atau perusahaan.³⁷ Sumber daya manusia yang mempunyai kreativitas tinggi akan selalu bertindak dan berfikir untuk perbaikan kualitas organisasi dengan menemukan cara-cara baru dalam bekerja terlebih khususnya pada mekanisme kerja untuk menghasilkan produk atau pelayanan organisasi. Individu yang inovatif tidak akan berdiam diri untuk mencari perubahan ke arah yang lebih baik, mereka akan menerapkan cara-cara baru melalui eksperimen. Allah SWT telah memberikan gambaran agar manusia selalu berinovasi dengan memanfaatkan segala karunia-Nya sebagai mana yang telah dilakukan oleh nabi Dawud dalam membuat baju besi yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Saba' ayat 10-11:

﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا ۖ يَجِبَالٌ أُوْبَىٰ مَعَهُ وَالطَّيْرَ ۗ وَالنَّا لَهُ
 الْحَدِيدَ ﴿١٠﴾ أَنْ أَعْمَلَ سَبِغَتٍ وَقَدَّرَ فِي السَّرْدِ ۗ وَأَعْمَلُوا صَلِحًا
 إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١﴾﴾

Artinya: Dan sungguh, Telah Kami berikan kepada Dawud karunia dari Kami. (Kami berfirman), “Wahai gunung-gunung dan burung-burung! Bertasbihlah berulang-ulang bersama Dawud,” dan Kami telah melunakkan besi untuknya, yaitu) buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya; dan kerjakanlah kebajikan. Sungguh, Aku Maha Melihat apa yang telah kamu kerjakan.³⁸

³⁷ Zulkifli Syauqi Thontowi, “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas”, *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 1 (Juli 2019), 1169.

³⁸ Departemen Agama RI, 2004. Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: CV. PENERBIT J-ART, 2004), 429 .

- 4) Tanggung jawab, dapat diartikan sebagai bekerja secara tuntas dan konsekuen terhadap semua pekerjaan. Indikasi positif dari tanggung jawab dapat dilihat dari (menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu; berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah – langkah perbaikan; mengatasi masalah dengan segera; berkomitmen dengan tugas yang diberikan). Sedangkan indikasi negatifnya adalah (lalai dalam melaksanakan tugas; selalu merasa benar dan suka menyalahkan orang lain; menolak resiko atas hasil pekerjaan; memilih pekerjaan sesuai dengan keinginan pribadi dan menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab).³⁹

Kesungguhan pegawai dalam mengerjakan tugasnya dapat dilihat dari etos kerja yang dimiliki. Etos kerja yang tinggi dapat dinilai dari bentuk tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya. Tanggung jawab juga dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang harus dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), Negara serta Tuhan.⁴⁰ Adanya nilai tanggung jawab diharapkan kinerja pegawai dari proses perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi mampu dipertanggungjawabkan dengan baik dan penuh dedikasi. Al-Qur'an juga telah menjelaskan bahwasannya manusia sejatinya

³⁹ <https://kemenag.go.id>

⁴⁰ Zulkifli Syauqi Thontowi, "Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas", *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 1 (Juli 2019), 1172.

akan dimita pertanggungjawaban atas apa yang telah dikerjakan. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Muddassir ayat 38:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ ﴿٣٨﴾

Artinya: “Tiap-tiap diri bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuatnya”.⁴¹

- 5) Keteladanan, dimaknai menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Kemeterian Agama akan selalu dijadikan contoh dan teladan oleh masyarakat karena tugas pokoknya adalah mengurus tentang keagamaan. Masyarakat akan menilai mulai dari cara berbicara, bekerja sampai berpakaian. Indikasi positif dari keteladanan tercermin dari (berakhlak terpuji; memberikan pelayanan dengan sikap yang baik; penuh keramahan dan keadilan; membimbing serta memberikan arahan kepada bawahan atau teman sejawat; melakukan pekerjaan yang baik mulai dari diri sendiri). Sedangkan indikasi negatifnya adalah (berakhlak tercela; melayani dengan seadanya dan sikap setengah hati; memperlakukan masyarakat berbeda – beda secara subjektif; melanggar peraturan perundang – undangan dan membiarkan terhadap pelanggaran).⁴² Sifat teladan merupakan hal yang sebenarnya wajib ada pada diri pimpinan dan pegawai kantor. Sebab, hal itu akan mempengaruhi masing-masing individu di sekitarnya. Keteladanan pegawai dalam melaksanakan

⁴¹ Departemen Agama RI, 2004. Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: CV. PENERBIT J-ART, 2004), 576.

⁴² <https://kemenag.go.id>

tugas dan fungsinya menjadi faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang baik.⁴³ Sebagai individu yang berkecimpung dalam instansi pemerintahan terlebih khususnya pada instansi Kementerian Agama sudah seharusnya para aparatur yang ada didalamnya menanamkan akhlak dengan menghargai sikap serta ucapan dan perilaku sehingga hal tersebut secara tidak langsung dapat diteladani oleh masyarakat. Keteladanan juga telah dijelaskan dalam Al-Qur'an dalam surah Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”.⁴⁴

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuannya yang tercermin pada seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan yang telah dicapai. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan

⁴³ Zulkifli Syauqi Thontowi, “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas”, *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 1 (Juli 2019), 1174.

⁴⁴ Departemen Agama RI, 2004. Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: CV. PENERBIT J-ART, 2004), 420.

setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan atau instansi.⁴⁵

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Stephen P Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Lijan poltak sinambela, dkk., (2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan adanya kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.⁴⁶

Robbins menjelaskan enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai sebagai berikut:⁴⁷

⁴⁵ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), 410.

⁴⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 480-482.

⁴⁷ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 119.

1) *Kualitas*

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) *Kuantitas*

Kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) *Ketepatan waktu*

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) *Efektivitas*

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) *Kemandirian*

Merupakan tingkat seorang pegawai yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan tidak bergantung pada orang lain.

f) *Komitmen Kerja*

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab pegawai terhadap instansi.

Suatu kinerja yang optimal dapat mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah suatu bentuk perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai dan selalu dijadikan sebagai dasar dalam penialain pegawai. Kinerja yang baik merupakan awal dari tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi sehingga perlu untuk ditingkatkan. Al-Qur'an juga telah menjelaskan tentang kinerja dalam surat Al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.⁴⁸

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwasannya Allah SWT pasti membalas setiap dari amal perbuatan yang dilakukan oleh manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Dalam ilmu manajemen hasil amalan atau pekerjaan disebut dengan kinerja. Jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari yang telah dikerjakan serta

⁴⁸ Departemen Agama RI, 2004. Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: CV. PENERBIT J-ART, 2004), 504.

akan mendapatkan keuntungan untuk organisasi maupun dirinya sendiri di dunia dan akhirat.

b. Karakteristik Kinerja

Mangkunegara mengemukakan beberapa karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut:⁴⁹

- 1) Menjadi tolak ukur untuk menentukan keberhasilan kinerja
- 2) Memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih keras untuk mencapai standar
- 3) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas/kualitas
- 4) Memberikan pedoman dalam proses pelaksanaan pekerjaan

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan konsep yang sangat penting dalam sistem manajemen kinerja. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara teratur dan terus-menerus pada setiap jenjang hierarki akan menjadi dasar untuk tersedianya dan mendorong umpan balik, dia menentukan hal-hal apa saja yang berjalan dengan baik dalam membangun fondasi kesuksesan organisasi di masa mendatang, dan dia juga sanggup menandai hal-hal apa saja yang tidak berjalan dengan baik sehingga tindakan perbaikan dapat diambil. Hasil penilaian kinerja dipergunakan sebagai pemberian penghargaan baik finansial maupun non-finansial atau bahkan sebagai dasar pertimbangan keputusan

⁴⁹ Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, 40.

manajemen sumber daya manusia yang lainnya. dalam Al-Qur'an Allah SWT telah berfirman dalam surah Al-Infithar [82]: 10-12.⁵⁰

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۝ كِرَامًا كَاتِبِينَ ۝ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ۝

Artinya: “Padahal sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu). Yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu). Mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan”.⁵¹

Ayat diatas menunjukkan bahwasannya setiap pekerjaan yang kita lakukan tidak hanya dipertanggungjawabkan di dunia saja, melainkan tidak terlepas dari pengawasan Allah SWT. Dan dialah sang evaluator seluruh umat manusia untuk nantinya diberikan hasilnya di akhirat kelak.

Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok. Dengan demikian kinerja pegawai dapat diprediksi untuk meninjau tujuan dari organisasi. Adapun tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:⁵²

- 1) Mengukur kinerja secara *fair* dan *objektif* berdasarkan persyaratan pekerjaan. Ini memungkinkan pegawai yang efektif untuk mendapatkan imbalan atas upaya mereka, sedangkan pegawai yang

⁵⁰ Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 412.

⁵¹ Departemen Agama RI, 2004. Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: CV. PENERBIT J-ART, 2004), 587.

⁵² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: ALFABETA, cv, 2012) 222-223.

tidak efektif mendapatkan konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.

- 2) Meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan – tujuan pengembangan yang spesifik.
- 3) Mengembangkan tujuan karir sehingga pegawai dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Memiliki pegawai dengan kinerja yang baik akan memudahkan pimpinan organisasi untuk mengarahkan mereka mencapai tujuan bersama dan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi dapat diharapkan untuk mendorong capaian unggulan kompetitif organisasi. Dengan mengelola sumber daya manusia organisasi maka secara tidak langsung akan dapat mendorong pegawai mereka untuk memberikan kontribusi yang positif pada kinerja individu maupun tim kerja mereka, dimana kinerja mereka yang hasilnya nanti akan dapat mempengaruhi kinerja akhir organisasi secara keseluruhan.

IAIN JEMBER

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pengukuran indikator – indikator dalam variabel, dan mengeksplorasi kausalitas (sebab akibat) pengaruh antar variabel, karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik.⁵³ Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei dengan instrumennya adalah kuesioner yang akan disebar pada sampel yang dipilih sebagian dari populasi yang ada.

Penulis menggunakan jenis penelitian lapang (*field research*), karena data yang diperoleh pada penelitian ini dilakukan secara langsung di lapangan. Penulis ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi dan ingin mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk lebih dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya tentang jumlah yang ada pada obyek/subyek yang di pelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut.⁵⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Kementerian Agama kabupaten Lumajang yang berjumlah 100 orang pegawai.

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 7.

⁵⁴ *Ibid.*, 80.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.⁵⁵ Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dalam menentukan sampel. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel tersebut karena mendapat pembatasan penelitian oleh pihak kepegawaian kantor Kementerian Agama Lumajang. Adapun kriteria responden yang dijadikan sebagai sampel adalah pegawai kantor Kementerian Agama Lumajang yang telah berstatus ASN/PNS dengan jumlah 41 orang.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang digunakan.⁵⁶ Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari perpustakaan, buku – buku literatur dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen – dokumen yang ada di lembaga yang berkaitan

⁵⁵ Ibid., 81.

⁵⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, 84.

dengan masalah.⁵⁷ Teknik atau sarana dan alat yang dipergunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi digunakan apabila peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Jenis observasi yang digunakan oleh peneliti adalah *Observasi Nonpartisipan*. Pada observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dalam aktivitas orang-orang yang sedang diamati dan hanya sebagai pengamat.⁵⁸

2. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang

⁵⁷ Iqbal Hasan, *Pokok – Pokok Metode Penelitian*, Cet Pertama (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 82.

⁵⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, 138-140.

ditujukan kepada responden untuk dijawab.⁵⁹ Kuesioner merupakan lembaran yang didalamnya berisikan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang terstruktur. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data primer.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yang dijadikan sebagai acuan untuk menyusun pertanyaan atau pernyataan. Adapun skala yang digunakan dalam instrumen ini adalah *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan *skala likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Data diolah menggunakan *skala likert* dengan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yaitu nilai 1-5.⁶⁰ Nilai yang dimaksudkan adalah skor atas jawaban dari responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

| KATEGORI | SKOR |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Cukup Setuju (CS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono 2016

⁵⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 142.

⁶⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, 86.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang berasal dari kata dokumen yang memiliki arti barang – barang tertulis. Penulis menggunakan teknik ini sebagai teknik pengumpulan data sekunder dalam bentuk teks, seperti buku – buku, sejarah dan visi misi Kementerian Agama Lumajang. Tidak hanya itu peneliti juga mengumpulkan data dalam bentuk gambar. Dokumentasi biasanya identik dengan pengumpulan data sekunder.

D. Analisis Data

Kegiatan yang terdapat dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan *statistik*.⁶¹ Guna untuk mempermudah dalam analisis data penelitian, maka peneliti menggunakan SPSS Version 22,0 (*Statistical Product and Service Solutions*). Metode analisis data serta rumusan yang digunakan dan langkah – langkah dalam mengelola data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Kuesioner sebagai salah satu cara yang dipergunakan dalam pengumpulan data pada penelitian kuantitatif. Kuesioner yang baik

⁶¹ Ibid., 147.

harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Instrumen pada kuesioner yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur.⁶² Suatu instrumen yang *valid* dan *sahih* mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item uji validitas menggunakan rumus *Product Moment* dengan uraian sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{(N\sum X^2 - (\sum X)^2) \times (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara masing-masing item (butir pernyataan)

X = skor setiap item

Y = skor total

N = jumlah responden

Proses ini dibantu dengan program SPSS kemudian membandingkan dua nilai r (r_{hitung} dan r_{tabel}) yang diperoleh. Dengan taraf signifikansi sebesar 5%.

Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka dinyatakan *valid*

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan *tidak valid*

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang *reliabel* adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan

⁶² Ibid., 121.

menghasilkan data yang sama.⁶³ Uji reliabilitas adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi dari serangkaian pengukuran. Reliabilitas akan menunjukkan seberapa besar tingkat akurasi dan seberapa besar alat ukur tersebut dapat dipercaya serta diandalkan dalam proses pengukuran.

Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka kuesioner atau angket penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten.

Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket penelitian dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.⁶⁴ Uji normalitas adalah salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, yang artinya sebelum dilakukan analisis statistik (*analisis regresi*) untuk menguji sebuah hipotesis, maka data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas

⁶³ Ibid., 172.

⁶⁴ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2013), 97.

adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogrov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel, jika signifikan lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0,05), maka menunjukkan distribusi data normal dan hipotesis diterima, sebaliknya hipotesis ditolak jika signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui atau membuktikan bahwa hubungan antara variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linear. Dua variable tersebut dikatakan linear apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\text{sig.} > 0,05$) sehingga pengambilan keputusan berupa terdapat hubungan yang linear secara Sedangkan jika nilai signifikansi dibawah 0,05 ($\text{sig.} < 0,05$) maka pengambilan keputusan berupa tidak terdapat hubungan yang linear dari kedua variable tersebut. Dalam melakukan uji linieritas peneliti dibantu dengan progam SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik. Jika pola tertentu, seperti pola titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur (gelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.⁶⁵

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis. Analisis ini berfungsi untuk menguji sejauh mana pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). secara umum persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

e = error.⁶⁶

⁶⁵ Ghozali, *Model persamaan struktural konsep & aplikasi dengan program SPSS Ver.5.0.* (Semarang: UNDP, 2008), 113.

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 188.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (parsial)

Uji t biasa dikenal dengan uji parsial, yaitu bertujuan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan cara melihat dari hasil signifikansi yang diperoleh, maka dapat ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya. Adapun untuk nilai (R^2) berkisar antara 0 sampai 1, apabila (R^2) semakin mendekati 1 maka menunjukkan pengaruh variabel penduga terhadap variabel bergantung semakin kuat begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama kabupaten Lumajang

Kementerian Agama kabupaten Lumajang, termasuk Kantor Kementerian Agama yang terdiri dari beberapa Inspeksi yang belum menyatu, yaitu Inpeksi Urusan Agama Kabupatem Lumajang, Inpeksi Pendidikan Agama Kabupaten Lumajang, dan Inpeksi Penerangan Agama Kabupaten Lumajang. Kemudian, pada tahun 1975 Inspeksi disatukan menjadi Kantor Perwakilan Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, berdasarkan KMA no. 18 tahun 1975 yang dilengkapi dengan Seksi Urusan Agama Islam, Seksi Pendididkan Agama Islam, dan Seksi Penerangan Agama Islam. Berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 1 Tahun 2010 terjadi perubahan penyebutan nama dari Departemen Agama menjadi Kementerian Agama yang diikuti perubahan semua penggunaan atribut seperti logo, badge, kop surat, stempel.

Kementerian Agama Kabupaten Lumajang terus berkembang dengan pesat, pada saat ini Kantor Kementerian Agama Lumajang dipimpin oleh H.Muhammad,S.Sos,M.Pd.I yang memiliki 21 Kantor Urusan Agama (KUA), dan 5 satker. Kantor Kementerian Agama Kab. Lumajang sebelum menempati Kantor yang di tempati sekarang, sebelumnya bertempat di jalan Jaksa Agung. Sejalan dengan perkembangan keadaan, setelah Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Lumajang memiliki tanah dan setelah dibangun akhirnya kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang pindah di jalan Pisang Agung No 49 masuk dalam wilayah desa Sumberejo Kecamatan Sukodono Kabupaten Lumajang.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang dahulu bernama Departemen Agama Kabupaten Lumajang berdiri sejak tahun 1973 sampai sekarang ini telah dijabat oleh 12 orang Kepala Kantor. Adapun nama Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Jember yang pernah menjabat sebagai berikut :

- a. H. Sjaiban Abbas : Periode 1973 s/d 1978
- b. H. Dachlan Jasin : Periode 1978 s/d 1987
- c. H. Zainuddin Jasin : periode 1988 s/d 1993
- d. Drs. Moh. Djufri : periode 1993 s/d 1998
- e. H. Achmad Busairi,M.Sc : periode 1999 s/d 2003
- f. Drs. H. Affandi Latief Asnawi.MH : periode 2003 s/d 2005
- g. H.M. Arifin,SH.MA : periode 2008 s/d 2009
- h. Drs.H. Jum Affandi. M.Pd.I : periode 2009 s/d 2011
- i. Drs. Mu'arif.M.Si : periode 2012 s/d 2013
- j. Nurmaluddin,SE.M.Pd.,I : periode 2013 s/d 2014
- k. Nuril Huda.SH.S.Pd.I.MH : periode 2014 s/d 2016
- l. H.Muhammad.S.Sos.M.Pd.I : Periode 2016
- m. Drs. Mohammad Facrur Rozi, M. HI : Periode 2017 s/d 2020

2. Letak Geografis dan Luas Wilayah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Gambar 4.1
Letak Geografis



Kementerian Agama Kantor Kabupaten Lumajang terletak di Jl. Pisang Agung No. 49 Desa Sumberejo, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Lumajang, Telp. 0334 – 881627 / Fax. 0334 – 881627.

Luas Kabupaten Daerah Tingkat II Lumajang 1.790,90 Km² dengan kedudukan antara 7054' – 80 LS dan 112053' – 113023' BT, sedang batas wilayah adalah sebagai berikut :

Sebelah Utara : Kabupaten Probolinggo

Sebelah Timur : Kabupaten Jember

Sebelah Selatan : Samudera Indonesia

Sebelah Barat : Kabupaten Malang

Antara Kabupaten Lumajang dengan Kabupaten Malang dibatasi oleh Gunung Semeru dan Pegunungan Tengger, dengan Kabupaten

Probolinggo dibatasi oleh pegunungan Tengger dan Gunung Lamongan sedangkan dengan Kabupaten Jember dibatasi oleh daerah rendah.

3. Visi Misi Kementerian Agama kabupaten Lumajang

Visi

"Terwujudnya Masyarakat Indonesia yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, dan Sejahtera Lahir Batin dalam rangka Mewujudkan Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong"

Misi

- a. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama
- b. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama
- c. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
- d. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
- e. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
- f. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan
- g. Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.

4. Struktur Kantor Kementerian Agama kabupaten Lumajang

Gambar 4.2
Struktur Organisasi



Nama Pegawai Serta Jabatannya

Tabel 4.1
Nama Pegawai serta Jabatannya

| NO. | NAMA | JABATAN |
|--|---|-------------------------|
| Kantor Kementerian Agama kab. Lumajang | | |
| 1 | SANTOSO, S.Ag, M.Pd | Plt. Kepala |
| Sub Bagian Tata Usaha | | |
| 2 | Dr. MUHAMMAD MUDHOFAR, S.Ag., M.Si | Kepala Subag Tata Usaha |
| Seksi Pendidikan Madrasah | | |
| 3 | DR. AKHMAD MUSTA'IN BILLAH,M.Pd.I | Kepala |
| Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren | | |
| 4 | Dr. AKHMAD MUSTA'IN BILLAH,S.Ag, M.Pd.I | Kepala |
| Seksi Pendidikan Agama Islam | | |
| 5 | SAMSUL HADI, SH | Plt. Kepala |
| Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah | | |
| 6 | MOCH. SUGIANTO,S.Kom | Kepala |
| Seksi Bimbingan Masyarakat Islam | | |
| 7 | SUDIHARTONO, S.Ag, M.Si | Kepala |
| Penyelenggara Zawa | | |
| 8 | HIDAYATULLOH, S.Kom | Penyelenggara ZAWA |

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

a. Penyajian Data Tingkat Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis_Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 25 | 61,0 | 61,0 | 61,0 |
| Perempuan | 16 | 39,0 | 39,0 | 100,0 |
| Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka dapat dilihat jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang dengan presentase 61.0%, sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan terdapat 16 orang dengan presentase 39.0%. penjelasan tersebut telah membuktikan bahwasannya pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang telah berstatus PNS lebih banyak laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

b. Penyajian Data Tingkat Usia

Adapun data mengenai usia responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3**Usia**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-29 tahun | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | 30-39 tahun | 12 | 29,3 | 29,3 | 31,7 |
| | 40-49 tahun | 20 | 48,8 | 48,8 | 80,5 |
| | > 50 tahun | 8 | 19,5 | 19,5 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang berusia 40-49 tahun lebih dominan dengan rincian sebagai berikut: responden dengan rentang usia 20-29 tahun hanya 1 orang (2.4%), responden dengan rentang usia 30-39 tahun sebanyak 12 orang (29.3%), responden dengan rentang usia 40-49 tahun sebanyak 20 orang (48.8%), sedangkan responden dengan rentang usia >50 tahun sebanyak 8 orang (19.5%).

c. Penyajian data Tingkat Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4**Pendidikan**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA | 3 | 7,3 | 7,3 | 7,3 |
| | S1 | 33 | 80,5 | 80,5 | 87,8 |
| | S2 | 4 | 9,8 | 9,8 | 97,6 |
| | S3 | 1 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwasannya, dari tingkat pendidikan sebagian besar responden adalah lulusan Sarjana (S1) dengan rincian sebagai berikut: berpendidikan SMA berjumlah 3 orang (7.3%), berpendidikan S1 berjumlah 33 orang (80.5%), berpendidikan S2 berjumlah 4 orang (9.8%), sedangkan berpendidikan S3 berjumlah 1 orang (2.4%).

d. Penyajian Data Tingkat Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5**Masa_kerja**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 5 tahun | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | 5-10 tahun | 6 | 14,6 | 14,6 | 17,1 |
| | 10-15 tahun | 11 | 26,8 | 26,8 | 43,9 |
| | 15-20 tahun | 15 | 36,6 | 36,6 | 80,5 |
| | > 25 tahun | 8 | 19,5 | 19,5 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwasannya mengenai masa kerja < 5 tahun hanya terdapat 1 orang (2.4%), masa kerja 5-10 tahun sebanyak 6 orang (14.6%), masa kerja 10-15 tahun sebanyak 11 orang (26.8%), masa kerja 15-20 tahun sebanyak 15 orang (36.6%), masa kerja > 25 tahun sebanyak 8 orang (19.5%).

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu *valid* dan *reliabel*. Oleh karena itu untuk mengetahui angket atau kuesioner yang akan digunakan sudah valid dan reliabel maka perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu. Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data. Berikut adalah uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Uji Validitas

uji validitas berguna untuk mengetahui apakah kuesioner atau angket yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dari para responden sudah valid atau sesuai. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} ($\alpha : n - 2$) n = jumlah sampel yang diketahui dalam penelitian ini berjumlah 41 orang, dengan taraf signifikansi sebesar 5%.⁶⁷ Diketahui r_{tabel}

⁶⁷ Sofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 77.

sebesar 0,316 (nilai r *Product Moment*, Sugiyono 2002). Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka item soal pada kuesioner dapat dinyatakan *valid*
- 2) Apabila nilai r hitung $< r$ tabel, maka item soal kuesioner dapat dinyatakan *tidak valid*.⁶⁸

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel (X) Budaya Kerja

| No | Item | r hitung | r tabel | keterangan |
|----|---------|----------|---------|---|
| | | | | $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ |
| 1 | item 1 | 0,716 | 0,316 | Valid |
| 2 | item 2 | 0,707 | | Valid |
| 3 | item 3 | 0,701 | | Valid |
| 4 | item 4 | 0,435 | | Valid |
| 5 | item 5 | 0,599 | | Valid |
| 6 | item 6 | 0,780 | | Valid |
| 7 | item 7 | 0,813 | | Valid |
| 8 | item 8 | 0,792 | | Valid |
| 9 | item 9 | 0,848 | | Valid |
| 10 | item 10 | 0,833 | | Valid |

Sumber: Penulis

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Pegawai

| No | Item | r hitung | r tabel | keterangan |
|----|--------|----------|---------|---|
| | | | | $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ |
| 1 | item 1 | 0,631 | 0,316 | Valid |
| 2 | item 2 | 0,675 | | Valid |
| 3 | item 3 | 0,736 | | Valid |
| 4 | item 4 | 0,508 | | Valid |
| 5 | item 5 | 0,664 | | Valid |
| 6 | item 6 | 0,577 | | Valid |

⁶⁸ Ilham Agustian, Harius Eko Saputra, Antonio Imanda, "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT. Jasarharja Putra Cabang Bengkulu", Jurnal Professional FIS UNIVED, 1 (Juni 2019), 45.

| | | | |
|----|---------|-------|-------|
| 7 | item 7 | 0,430 | Valid |
| 8 | item 8 | 0,675 | Valid |
| 9 | item 9 | 0,647 | Valid |
| 10 | item 10 | 0,642 | Valid |
| 11 | item 11 | 0,551 | Valid |
| 12 | item 12 | 0,757 | Valid |

Sumber: Penulis

Berdasarkan tabel 3.6 dan tabel 3.7 diatas dapat dijelaskan bahwa instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan valid, karena diperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan kuesioner baik variabel x dan y dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Secara umum reliabilitas dapat diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau suatu keadaan yang dapat dipercaya. Pada analisis statistik pada suatu penelitian, uji reliabilitas ini berguna untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu alat ukur (kuesioner) yang digunakan untuk penelitian, sehingga kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk mengukur suatu variabel penelitian meskipun penelitian tersebut dilakukan secara berulang kali dengan kuesioner yang sama. Guna untuk menentukan suatu kuesioner yang reliabel atau tidak maka dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dengan ketentuan apabila nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka kuesioner dapat dikatakan reliabel dan apabila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner dikatakan tidak reliabel.⁶⁹

⁶⁹ Siregar, *Statistik Parametrik*, 90.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X) Budaya Kerja

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,898 | 10 |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwasannya nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,898 > 0,60$, maka pernyataan pada variabel X dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Pegawai

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,858 | 12 |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwasannya nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,858 > 0,60$, maka pernyataan pada variabel Y dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov* yang dibantu pogram *SPSS Versi 22,0*. Hasil dari uji normalitas data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Linieritas

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 41 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,26232366 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,085 |
| | Positive | ,074 |
| | Negative | -,085 |
| Test Statistic | | ,085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil dari pengujian normalitas data dengan menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikan residual yang terbentuk adalah sebesar 0,200, maka didapatkan kesimpulan bahwa nilai signifikansi $0,2 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Hasil pengujian normalitas tersebut sesuai dengan aturan apabila nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel lebih besar dari *level of significant* 5% ($> 0,05$) maka variabel tersebut berdistribusi normal, sedangkan jika nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel lebih kecil dari *level of significant* 5% ($< 0,05$) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal.⁷⁰

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui atau membuktikan bahwa antara variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linear.

Berdasarkan pengujian linearitas yang dilakukan pada progam *SPSS Versi 22,0* maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11

⁷⁰ Ari Apriyono dan Abdullah Taman, “analisis overreaction pada saham perusahaan manufaktur di bursa efek indonesia (BEI) periode 2005-2009”, *Jurnal Nomina*, II (2013), 82.

Hasil Uji Linearitas

| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|---------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| kinerja pegawai * budaya kerja | Between (Combined) Groups | 8,046 | 20 | ,402 | 4,855 | ,000 |
| | Linearity | 6,950 | 1 | 6,950 | 83,887 | ,000 |
| | Deviation from Linearity | 1,096 | 19 | ,058 | ,696 | ,783 |
| | Within Groups | 1,657 | 20 | ,083 | | |
| | Total | 9,703 | 40 | | | |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.11 diketahui bahwa nilai Deviation From Linearity Sig. 0,783, maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig 0,783 > 0,05 sehingga pengambilan keputusan berupa terdapat hubungan yang linear dari dua variabel (budaya kerja dan kinerja pegawai) tersebut. Hasil dari tabel diatas sesuai dengan aturan untuk keputusan linearitas dengan membandingkan nilai signifikansi dari *Deviation From Linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari *Deviation From Linearity* > alpha (0,05) maka nilai tersebut linear (R. Gunawan Sudarmanto, 2005).⁷¹

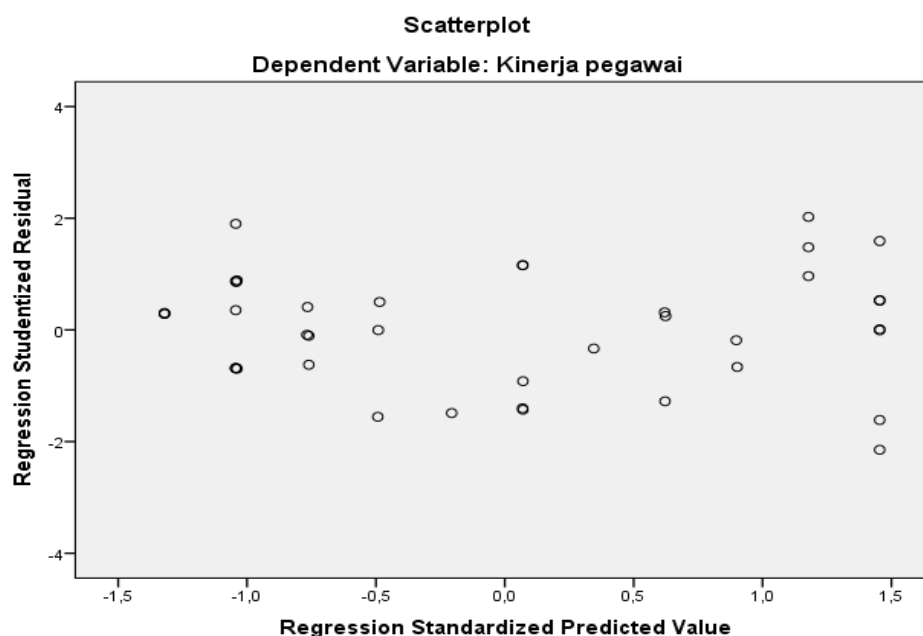
c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan varians dari residual satu ke pengamatan-pengamatan yang lain. Sebuah model regresi yang baik adalah yang

⁷¹ M. Djazari. Diana Rahmawati. Mahendra Adhi Nugroho, "Pengaruh Sikap Mengindari Risiko Sharing Dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Infomal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise UNY", Jurnal Nomina, II (2013),195.

tidak memiliki heteroskedastisitas. Terdapat cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot. Dasar analisis heteroskedastisitas adalah jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷² Hasil dari pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS Versi 22,0

Berdasarkan gambar 3.1 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada *Scatterplot* menyebar secara merata atau tidak membentuk pola

⁷² Ghozali, *Model persamaan struktural konsep & aplikasi dengan program SPSS Ver.5.0.* (Semarang: UNDP, 2008), 113.

tertentu serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear sederhana menggunakan progam SPSS, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | |
| 1 (Constant) | ,342 | ,135 | | 2,541 |
| Budaya kerja | ,720 | ,073 | ,846 | 9,923 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah, 2021

Sesuai dengan tabel 3.12 diatas maka didapatkan persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 0,342 + 0,720X$$

Model persamaan tersebut menyatakan bahwa:

- a) Nilai konstanta regresi sebesar 0,342, yang mengandung arti bahwa apabila budaya kerja bernilai konstanta maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,342 satuan.

- b) Nilai koefisien regresi sebesar 0,720, jika budaya kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,720. Hasil analisis regresi sederhana diatas menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.

Tanda + berarti variabel X berpengaruh secara positif terhadap variabel Y, untuk kenaikan 1 satuan dari variabel X akan menaikkan nilai Y sebesar b.⁷³

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t, yang mana uji t digunakan untuk menguji dan melihat apakah terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitasnya (signifikansi). Uji t ini dapat dilakukan dengan melihat hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumang.

H_a : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumang.

⁷³ Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafida, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, (Bandung: ALFABETA, 2014), 91.

Tabel 4.13
Hasil Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | ,342 | ,135 | | 2,541 | ,015 |
| Budaya kerja | ,720 | ,073 | ,846 | 9,923 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah, 2021

Pada tabel 3. 13 diatas diketahui bahwa nilai sig 0,000. Sesuai dengan ketentuan jika nilai sig < 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai sig > 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.⁷⁴ Maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig 0,000 < 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

pada pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

⁷⁴ Ilham Agustian, Harius Eko Saputra, Antonio Imanda, "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu", Jurnal Professional FIS UNIVED, 1 (Juni 2019), 46.

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,846 ^a | ,716 | ,709 | ,26567 |

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwasannya diketahui nilai *R Square* sebesar 0,716. *R Square* (R^2) menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kebentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Jika nilai koefisien determinasi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Jika nilai R^2 semakin mendekati 100% maka semakin besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.⁷⁵ Sesuai dengan hasil nilai R^2 pada tabel diatas maka dapat diartikan pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 71,6% , sedangkan sisanya 28,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Berbagai literatur telah banyak membahas tentang hubungan yang kuat dan saling mempengaruhi satu sama lain antara budaya kerja organisasi

⁷⁵ Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-Masalah Sosial*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2007), 195.

dengan manajemen kinerja didalamnya. Perkembangan suatu organisasi tidak bisa dikesampingkan dengan peranan konsep budaya yang telah diterapkan di organisasi tersebut. Budaya sangatlah penting karena didalamnya mengandung nilai-nilai yang mencerminkan cara berpikir, bersikap serta berbuat yang dianut oleh anggota organisasi tersebut. Benar halnya para ahli kejiwaan mengemukakan pendapat bahwa suatu budaya dapat mempengaruhi cara hidup seseorang.

Kementerian Agama memiliki budaya kerja tersendiri yang mampu membedakannya dengan instansi lain. Budaya kerja tersebut di terapkan serentak oleh seluruh Kementerian Agama yang ada di Indonesia mulai dari Kementerian Agama pusat, Kementerian Agama Propinsi, hingga Kementerian Agama tingkat Kabupaten yang salah satunya adalah kantor Kementerian Agama di Kabupaten Lumajang. Seluruh pegawai diharuskan untuk selalu menerapkan budaya kerja tersebut sejak awal disahkan pada tahun 2015 guna untuk meningkatkan kinerja pada instansi tersebut. Meski tidak ada sanksi tertentu dalam pelanggaran mengenai penerapan budaya kerja tersebut, namun pegawai diminta kesadarannya untuk selalu menerapkannya dalam bekerja.

Sesuai dengan penelitian ini dapat dinyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kmenterian Agama Kabupaten Lumajang. Hal ini dibuktikan dalam hasil pengujian hipotesis pada uji t dengan perbandingan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

pegawai. Jika dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana maka diperoleh persamaan $Y = 0,342 + 0,720X$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara budaya kerja dengan kinerja pegawai. Sesuai dengan hasil dari uji determinasi dapat diketahui pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 71,6% , sedangkan sisanya 28,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil pengamatan peneliti dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Kementerian Agama telah menerapkan budaya kerja dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari pegawai setiap seksi selalu mengadakan koordinasi agar terhindar dari terjadinya *overlap* (tumpang tindih) dalam mengimplementasikan program kerja dengan membedakan *jobdesk* kerja dari masing-masing seksi atau bidang sehingga hal tersebut akan berpengaruh baik pada manajemen kinerja yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Pegawai selalu menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat, sehingga mampu menciptakan kenyamanan tersendiri dalam diri masyarakat.

Uraian diatas juga diperkuat pada penyajian data karakteristik responden yang mana dapat dilihat tingkat pendidikan dan masa kerja ASN/PNS di Kantor Kementerian Agama mayoritas Sarjana. Tingkat pendidikan yang tinggi dan masa kerja yang lama mampu menjadikan pegawai lebih mudah untuk memahami makna penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dalam rangka menunjang manajemen kinerja yang baik.

Hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas didukung oleh pernyataan dalam buku Irfan Fahmi yang menyatakan bahwa pengaruh budaya dalam mendorong pembentukan manajemen kinerja sering diperbincangkan oleh para pimpinan diberbagai organisasi atau perusahaan. Jika suatu organisasi menerapkan budaya yang kuat maka hal itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut. Menurut Stephen Robbins budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama-sama secara luas.⁷⁶



⁷⁶ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 185.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang”, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang sebesar 71,6% dan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Kesimpulan tersebut berasal dari perolehan hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Sedangkan dari hasil analisis hasil

regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 0,342 + 0,720X$ dan pada uji determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,716. Hasil pengujian tersebut juga didukung dengan hasil observasi peneliti yaitu pegawai setiap seksi selalu mengadakan koordinasi agar terhindar dari terjadinya *overlap* (tumpang tindih) dalam mengimplementasikan program kerja dengan membedakan *jobdesk* kerja dari masing-masing seksi atau bidang.

B. Saran

1. Kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada seluruh elemen yang ada di kantor Kementerian Agama Kabupaten

Imajinasi agar dapat lebih memahami dan mendalami arti dari budaya kerja yang berisikan lima nilai didalamnya dalam rangka untuk menunjang peningkatan kinerja dan menjaga performa kinerja pegawainya.

2. Kepada Peneliti Lain

Penulis berharap agar peneliti selanjutnya lebih bervariasi dalam menentukan ataupun menambahkan variabel, karena masih banyak variabel-variabel yang tidak disebutkan penulis dan memiliki hubungan yang berkaitan dengan budaya kerja dan kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan kinerja pegawai dapat meningkat tidak hanya dipengaruhi oleh budaya kerja, namun banyak hal yang lebih dominan dalam mempengaruhi suatu kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ilham. Harius Eko Saputra. Antonio Imanda. 2019. “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu”. *Jurnal Professional FIS UNIVED*. 1: 42 - 60. (<http://jurnal.universitaskebangsaan.ac.id> di akses pada tanggal 2 Juli 2021)
- Apriyono, Ari dan Abdullah Taman. 2013. “analisis overreaction pada saham perusahaan manufaktur di bursa efek indonesia (BEI) periode 2005-2009”, *Jurnal Nomina*, II: 76-96. (<https://journal.uny.ac.id> di akses pada tanggal 28 juni 2021)
- Departemen Agama RI. 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. PENERBIT J-ART.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali. 2008. *Model persamaan struktural konsep & aplikasi dengan program SPSS Ver.5.0*. Semarang: UNDP.
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Poko-Pokok Metode Penelitian, Cet Pertama*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- <http://habibiarifin.blogspot.com> di akses pada tanggal 1 Mei 2021
- <https://KementerianAgama.go.id> di akses pada tanggal 19 April 2021.
- Kementerian Agama RI. 2010. *Budaya Kementerian Agama*. Jakarta: Kementerian Agama RI.
- Khairiah. 2016. “Pengaruh Implementasi Budaya Kerja (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada IAIN Bengkulu.” *Jurnal Nuansa*. 1: 65-76. (<https://ejournal.iainbengkulu.ac.id> di akses pada tanggal 24 Februari 2021)
- Lubis, Syakwan. 2009. “Analisis Budaya Kerja dan Kinerja PNS di Lingkungan Pemda Provinsi Sumatera Barat.” *Jurnal Demokrasi*.2: 149 - 166. (<http://ejournal.unp.ac.id> di akses pada tanggal 22 Maret 2021)
- M. Djazari. Diana Rahmawati. Mahendra Adhi Nugroho. 2013. “Pengaruh Sikap Mengindari Risiko Sharing Dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap

- Infomal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise UNY”. *Jurnal Nomina*, II: 181-209. (<https://journal.uny.ac.id> di akses pada tanggal 28 juni 2021)
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA,cv.
- Nawawi, Handari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2003.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*, Cetak ke-2. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Panuju, Redi. 1995. *Etika Bisnis Tinjauan Empiris dan Kiat Menembangkan Bisnis Sehat*. Jakarta: PT Grasindo.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Putro Wardoyo, Prima Utama. 2018. “Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja.” *Jurnal Manajemen Indonesia*. 2: 116 - 126. (<https://journals.telkomniversity.ac.id> di akses pada tanggal 18 Desember 2020)
- Rivai Rizal, Veithzal. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, Sofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta cv.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Supriyadi, Gering dan Tri Guno. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Suwanto. 2019. *Budaya Kerja Guru*. Lampung: CV. GRE PUBLISHING.

- Tamam, Badrut. 2020. "Strategi Humas Dalam Internalisasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Di PTKI Kalimantan Timur". *Journal Of Islamic Educational Management*, 3: 210-228. (<https://media.neliti.com> di akses pada tanggal 17 februari 2021)
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafida. 2014. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: ALFABETA.
- Thontowi, Zulkifli Syauqi. 2019. "Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas". *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*. 1: 1161-1178. (<http://ejournal.kopertais4.or.id> di akses pada tanggal 5 Mei 2021)
- Tim Penyusun. 2020. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember.
- Triguno. Prasetya. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widagdho, Djoko. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*, Cetak ke-9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Widyanarko, Agung. 2020. "Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama." *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.2: 60 - 75. (<https://www.researchgate.net> di akses pada tanggal 22 Maret 2021)
- Zainuri, Ahmad. 2016. "Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayanan Prima". *Jurnal Studi Islam*. 1: 1-14. (<http://jurnal.radenfatah.ac.id> di akses pada tanggal 16 April 2021)

IAIN JEMBER

Lampiran 1

MATRIK PENELITIAN

| Judul | Variabel | Indikator | Sub Indikator | Sumber Data | Metodologi dan Prosedur Penelitian |
|---|--|--|--|---|--|
| Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama kabupaten lumajang | <p>b. Budaya Kerja (X)</p> <p>c. Kinerja Pegawai (Y)</p> | <p>1. Integritas</p> <p>2. Profesional</p> <p>3. Inovasi</p> <p>4. Tanggungjawab</p> <p>5. Keteladanan</p> <p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p> <p>4. Efektivitas</p> <p>5. Kemandirian</p> <p>6. Komitmen Kerja</p> | <p>➤ Jujur dalam bertindak</p> <p>➤ Bekerja secara disiplin dan kompeten</p> <p>➤ Gagasan baru</p> <p>➤ Bekerja secara tuntas dan konsekuen</p> <p>➤ Menjadi contoh</p> <p>➤ Kesempurnaan tugas</p> <p>➤ Jumlah yang dihasilkan</p> <p>➤ Standar pencapaian waktu penyelesaian tugas</p> <p>➤ Tingkat kemampuan penggunaan sumber daya instansi</p> <p>➤ Tingkat kemandirian tanpa bergantung pada orang lain</p> <p>➤ Tingkat kesetiaan terhadap instansi</p> | <p>1. Data Primer merupakan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden (ASN atau PNS di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang)</p> <p>2. Data sekunder merupakan data diperoleh dari pengumpulan dokumen-dokumen yang terdapat di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang</p> | <p>1. Penentuan responden atau sampling</p> <p>2. Metode pengambilan data:</p> <p>a. Observasi</p> <p>b. Kuesioner/angket</p> <p>c. Dokumentasi</p> <p>Analisis data menggunakan teknik analisis dan statistik</p> |

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Saya mahasiswa Manajemen Dakwah IAIN Jember sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos) dari kampus IAIN Jember. Saya harap Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur – jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Karakteristik Responden Penelitian:

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan bapak/ibu dengan memberikan tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia Responden
 - a. 20 – 29 tahun
 - b. 30 – 39 tahun
 - c. 40 – 49 tahun
 - d. > 50 tahun
3. Pendidikan terakhir
 - a. SMA/Sederajat
 - b. Diploma III
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Pasca Sarjana (S2)
 - e. Doktor (S3)
4. Masa Kerja
 - a. < 5 tahun
 - b. 5 – 10 tahun
 - c. 10 – 15 tahun
 - d. 15 – 20 tahun
 - e. > 25 tahun

Keterangan Skor Penilaian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Cukup Setuju (CS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut:

1. Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan pendapat bapak/ibu dengan jujur, karena kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.

2. Pilihlah jawaban dengan memberikan checklist (√) pada salah satu jawaban yang menurut bapak/ibu paling sesuai.

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya mematuhi peraturan perundang – undangan yang berlaku sebagai pedoman pengawasan | | | | | |
| 2 | Saya berfikir positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi | | | | | |
| 3 | Saya melakukan pekerjaan secara terukur dan menyelesaikannya dengan tepat waktu | | | | | |
| 4 | Saya selalu disiplin dan bersungguh – sungguh dalam bekerja | | | | | |
| 5 | Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien. | | | | | |
| 6 | Saya bersikap terbuka dan menerima ide – ide yang bersifat konstruktif (perbaikan) | | | | | |
| 7 | Saya berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah – langkah perbaikan | | | | | |
| 8 | Saya mengatasi masalah dengan segera | | | | | |
| 9 | Saya memberikan pelayanan dengan sikap yang baik penuh dengan keramahan dan keadilan | | | | | |
| 10 | Saya melakukan pekerjaan yang baik mulai dari diri sendiri | | | | | |
| 11 | Saya melakukan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan teliti | | | | | |
| 12 | Tugas yang saya kerjakan selalu mendekati sempurna | | | | | |
| 13 | Pencapaian target pekerjaan saya sudah maksimal dan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan | | | | | |
| 14 | Saya selalu mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh instansi | | | | | |
| 15 | Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan | | | | | |
| 16 | Saya selalu datang bekerja dengan tepat waktu dan memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja | | | | | |
| 17 | Saya memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan | | | | | |
| 18 | Saya bekerja dan memberikan pelayanan sesuai dengan SOP | | | | | |
| 19 | Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik melalui pengetahuan yang saya miliki | | | | | |
| 20 | Saya selalu mempunyai inisiatif melakukan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan | | | | | |
| 21 | Saya akan bertahan pada pekerjaan apabila ada lowongan kerja di tempat lain yang lebih menjanjikan | | | | | |
| 22 | Saya menjalin hubungan yang baik dengan instansi | | | | | |

Saya ucapkan terimakasih atas kesediaan bapak/ibu untuk mengisi

kuesioner penelitian ini



Lampiran 3
Jurnal Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

| No | Hari/Tanggal | Jenis Kegiatan | Tanda Tangan |
|----|------------------------|---|--|
| 1 | Selasa, 5 Januari 2021 | Pra Penelitian |  |
| 2. | Jum'at, 8 Januari 2021 | Pra Penelitian | |
| 3 | Kamis, 25 Maret 2021 | Menyerahkan Surat Penelitian | |
| 4 | Kamis, 15 April 2021 | Penelitian Awal | |
| 5 | Jum'at, 18 Juni 2021 | Penyebaran Kuesioner | |
| 6 | Jum'at, 25 Juni 2021 | Pengambilan Kuesioner | |
| 7 | Senin, 28 Juni 2021 | Meminta Tanda Tangan dan Surat Selesai Penelitian | |

Lumajang, 28 Juni 2021

at n. Kepala Kantor



Kepala Subbag Tata Usaha
Dr. Muhammad Mudhofar, S. Ag, M. Si

Lampiran 4

Transformasi data Ordinal ke data Interval atau Ratio Variabel X

Successive Interval

| x.1 | x.2 | x.3 | x.4 | x.5 | x.6 | x.7 | x.8 | x.9 | x.10 | AVERAGE |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 2,632 | 2,606 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,324 |
| 2,632 | 2,606 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,324 |
| 2,632 | 2,606 | 2,613 | 2,598 | 2,601 | 2,596 | 2,613 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 2,606 |
| 2,632 | 2,606 | 2,613 | 2,598 | 2,601 | 2,596 | 2,613 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 2,606 |
| 2,632 | 2,606 | 2,613 | 2,598 | 2,601 | 2,596 | 2,613 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 2,606 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,596 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,160 |
| 2,632 | 2,606 | 2,613 | 1,000 | 2,601 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,645 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,160 |
| 2,632 | 2,606 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 1,804 |
| 2,632 | 2,606 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 1,000 | 2,613 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 1,805 |
| 2,632 | 2,606 | 2,613 | 2,598 | 2,601 | 2,596 | 2,613 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 2,606 |
| 2,632 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,163 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 2,632 | 2,606 | 1,000 | 2,598 | 1,000 | 2,596 | 2,613 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 1,964 |
| 2,632 | 2,606 | 2,613 | 1,000 | 1,000 | 2,596 | 2,613 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 2,286 |
| 2,632 | 2,606 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,596 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,483 |
| 2,632 | 2,606 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,596 | 2,613 | 2,601 | 1,000 | 1,000 | 1,805 |
| 2,632 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 2,601 | 2,596 | 1,000 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 2,123 |
| 2,632 | 2,606 | 2,613 | 1,000 | 2,601 | 2,596 | 1,000 | 2,601 | 2,601 | 1,000 | 2,125 |
| 2,632 | 2,606 | 2,613 | 2,598 | 2,601 | 2,596 | 2,613 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 2,606 |
| 2,632 | 2,606 | 2,613 | 1,000 | 2,601 | 2,596 | 2,613 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 2,446 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2,632 | 2,606 | 2,613 | 2,598 | 2,601 | 2,596 | 2,613 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 2,606 |
| 2,632 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,163 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 1,000 | 1,000 | 1,320 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,160 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,160 |
| 2,632 | 1,000 | 2,613 | 2,598 | 1,000 | 2,596 | 1,000 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 2,124 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,160 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,160 |
| 2,632 | 2,606 | 2,613 | 1,000 | 2,601 | 2,596 | 2,613 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 2,446 |
| 1,000 | 2,606 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 2,598 | 1,480 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 2,601 | 2,596 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,479 |
| 2,632 | 2,606 | 1,000 | 2,598 | 1,000 | 1,000 | 2,613 | 2,601 | 1,000 | 1,000 | 1,805 |
| 2,632 | 2,606 | 2,613 | 2,598 | 2,601 | 2,596 | 2,613 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 2,606 |
| 2,632 | 2,606 | 2,613 | 2,598 | 1,000 | 2,596 | 2,613 | 2,601 | 2,601 | 2,598 | 2,446 |
| 2,632 | 2,606 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 2,598 | 1,804 |
| 2,632 | 2,606 | 1,000 | 2,598 | 2,601 | 2,596 | 2,613 | 1,000 | 2,601 | 2,598 | 2,284 |
| 1,000 | 1,000 | 2,613 | 2,598 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,321 |
| 1,000 | 1,000 | 2,613 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,161 |

Transformasi data Ordinal ke data Interval atau Ratio Variabel Y

Successive Interval

| y.1 | y.2 | y.3 | y.4 | y.5 | y.6 | y.7 | y.8 | y.9 | y.10 | y.11 | y.12 | AVERAGE |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 1,000 | 2,621 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,596 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,268 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,596 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,133 |
| 2,613 | 1,000 | 1,000 | 2,632 | 1,000 | 2,606 | 1,000 | 1,000 | 2,621 | 1,000 | 2,601 | 2,613 | 1,807 |
| 2,613 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,606 | 1,000 | 1,000 | 2,621 | 1,000 | 2,601 | 2,613 | 1,671 |
| 1,000 | 2,621 | 2,679 | 1,000 | 2,598 | 2,606 | 2,679 | 2,596 | 2,621 | 2,645 | 2,601 | 2,613 | 2,355 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,632 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,136 |
| 2,613 | 2,621 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 1,000 | 1,000 | 2,596 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 1,000 | 1,669 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,632 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,136 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 2,613 | 2,621 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,679 | 2,596 | 2,621 | 1,000 | 2,601 | 2,613 | 1,945 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 1,000 | 2,679 | 2,596 | 2,621 | 2,645 | 2,601 | 2,613 | 1,946 |
| 2,613 | 2,621 | 2,679 | 2,632 | 2,598 | 1,000 | 2,679 | 2,596 | 1,000 | 2,645 | 2,601 | 1,000 | 2,222 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,645 | 1,000 | 1,000 | 1,137 |
| 2,613 | 2,621 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 1,000 | 1,000 | 2,596 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 1,000 | 1,669 |
| 1,000 | 1,000 | 2,679 | 2,632 | 2,598 | 2,606 | 2,679 | 2,596 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,816 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 1,000 | 2,679 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 2,613 | 1,541 |
| 2,613 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 2,606 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,401 |
| 1,000 | 1,000 | 2,679 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,679 | 2,596 | 2,621 | 2,645 | 2,601 | 2,613 | 1,953 |
| 2,613 | 2,621 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 2,606 | 1,000 | 2,596 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 2,613 | 1,937 |
| 2,613 | 2,621 | 2,679 | 2,632 | 2,598 | 2,606 | 1,000 | 2,596 | 2,621 | 2,645 | 1,000 | 2,613 | 2,352 |
| 2,613 | 2,621 | 2,679 | 2,632 | 2,598 | 2,606 | 1,000 | 2,596 | 2,621 | 2,645 | 1,000 | 2,613 | 2,352 |
| 2,613 | 2,621 | 2,679 | 2,632 | 2,598 | 2,606 | 1,000 | 2,596 | 1,000 | 2,645 | 1,000 | 2,613 | 2,217 |
| 2,613 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,679 | 1,000 | 2,621 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,409 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,679 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,140 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,645 | 1,000 | 1,000 | 1,270 |
| 1,000 | 2,621 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,606 | 1,000 | 1,000 | 2,621 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,404 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,632 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,596 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,269 |
| 2,613 | 2,621 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,621 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,538 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 2,613 | 2,621 | 2,679 | 2,632 | 2,598 | 2,606 | 2,679 | 2,596 | 2,621 | 2,645 | 2,601 | 2,613 | 2,625 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,632 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,645 | 1,000 | 2,613 | 1,407 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,598 | 2,606 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,267 |
| 2,613 | 2,621 | 2,679 | 2,632 | 2,598 | 2,606 | 2,679 | 2,596 | 2,621 | 2,645 | 2,601 | 2,613 | 2,625 |
| 2,613 | 2,621 | 2,679 | 2,632 | 2,598 | 2,606 | 1,000 | 2,596 | 2,621 | 2,645 | 2,601 | 2,613 | 2,485 |
| 1,000 | 1,000 | 2,679 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 1,000 | 1,273 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,632 | 2,598 | 2,606 | 1,000 | 2,596 | 2,621 | 1,000 | 2,601 | 2,613 | 1,939 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,606 | 1,000 | 2,596 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 1,000 | 1,400 |
| 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,606 | 1,000 | 2,596 | 1,000 | 1,000 | 2,601 | 1,000 | 1,400 |

IAIN JEMBER

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X)

Correlations

| | item_1 | item_2 | item_3 | item_4 | item_5 | item_6 | item_7 | item_8 | item_9 | item_10 | jumlah |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
| item_1 Pearson Correlation | 1 | ,751** | ,365* | ,050 | ,326* | ,497** | ,576** | ,533** | ,533** | ,566** | ,716** |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,019 | ,755 | ,037 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_2 Pearson Correlation | ,751** | 1 | ,369* | -,012 | ,346* | ,425** | ,673** | ,445** | ,545** | ,584** | ,707** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,018 | ,940 | ,027 | ,006 | ,000 | ,004 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_3 Pearson Correlation | ,365* | ,369* | 1 | ,259 | ,401** | ,520** | ,488** | ,602** | ,602** | ,460** | ,701** |
| Sig. (2-tailed) | ,019 | ,018 | | ,102 | ,009 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 |
| N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_4 Pearson Correlation | ,050 | -,012 | ,259 | 1 | ,163 | ,365* | ,360* | ,361* | ,262 | ,313* | ,435** |
| Sig. (2-tailed) | ,755 | ,940 | ,102 | | ,307 | ,019 | ,021 | ,021 | ,098 | ,046 | ,005 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_5 Pearson Correlation | ,326* | ,346* | ,401** | ,163 | 1 | ,415** | ,401** | ,307 | ,505** | ,459** | ,599** | |
| Sig. (2-tailed) | ,037 | ,027 | ,009 | ,307 | | ,007 | ,009 | ,051 | ,001 | ,003 | ,000 | |
| N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_6 Pearson Correlation | ,497** | ,425** | ,520** | ,365* | ,415** | 1 | ,620** | ,612** | ,612** | ,561** | ,780** | |
| Sig. (2-tailed) | ,001 | ,006 | ,000 | ,019 | ,007 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_7 Pearson Correlation | ,576** | ,673** | ,488** | ,360* | ,401** | ,620** | 1 | ,602** | ,501** | ,660** | ,813** | |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,001 | ,021 | ,009 | ,000 | | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | |
| N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_8 Pearson Correlation | ,533** | ,445** | ,602** | ,361* | ,307 | ,612** | ,602** | 1 | ,703** | ,558** | ,792** | |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,004 | ,000 | ,021 | ,051 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | |
| N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_9 Pearson Correlation | ,533** | ,545** | ,602** | ,262 | ,505** | ,612** | ,501** | ,703** | 1 | ,853** | ,848** | |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,098 | ,001 | ,000 | ,001 | ,000 | | ,000 | ,000 | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_10 | Pearson Correlation | ,566** | ,584** | ,460** | ,313* | ,459** | ,561** | ,660** | ,558** | ,853** | 1 | ,833** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,002 | ,046 | ,003 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| N | | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| jumlah | Pearson Correlation | ,716** | ,707** | ,701** | ,435** | ,599** | ,780** | ,813** | ,792** | ,848** | ,833** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,005 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| N | | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

IAIN JEMBER

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

| | | item_1 | item_2 | item_3 | item_4 | item_5 | item_6 | item_7 | item_8 | item_9 | item_10 | item_11 | item_12 | Jumlah |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|--------|
| item_1 | Pearson Correlation | 1 | ,638** | ,306 | ,267 | ,460** | ,342* | ,080 | ,281 | ,430** | ,207 | ,300 | ,385* | ,631** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,052 | ,091 | ,002 | ,029 | ,620 | ,076 | ,005 | ,194 | ,057 | ,013 | ,000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_2 | Pearson Correlation | ,638** | 1 | ,454** | ,201 | ,513** | ,286 | ,111 | ,539** | ,369* | ,353* | ,246 | ,327* | ,675** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,003 | ,209 | ,001 | ,070 | ,488 | ,000 | ,018 | ,024 | ,120 | ,037 | ,000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_3 | Pearson Correlation | ,306 | ,454** | 1 | ,493** | ,431** | ,384* | ,379* | ,481** | ,340* | ,652** | ,241 | ,418** | ,736** |
| | Sig. (2-tailed) | ,052 | ,003 | | ,001 | ,005 | ,013 | ,015 | ,001 | ,030 | ,000 | ,129 | ,006 | ,000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_4 | Pearson Correlation | ,267 | ,201 | ,493** | 1 | ,259 | ,334* | ,028 | ,291 | ,201 | ,394* | -,015 | ,373* | ,508** |
| | Sig. (2-tailed) | ,091 | ,209 | ,001 | | ,102 | ,033 | ,861 | ,065 | ,209 | ,011 | ,925 | ,016 | ,001 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| item_5 | Pearson Correlation | ,460** | ,513** | ,431** | ,259 | 1 | ,409** | ,210 | ,418** | ,208 | ,418** | ,262 | ,360* | ,664** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,001 | ,005 | ,102 | | ,008 | ,188 | ,007 | ,192 | ,007 | ,098 | ,021 | ,000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_6 | Pearson Correlation | ,342* | ,286 | ,384* | ,334* | ,409** | 1 | -,063 | ,326* | ,389* | ,171 | ,253 | ,443** | ,577** |
| | Sig. (2-tailed) | ,029 | ,070 | ,013 | ,033 | ,008 | | ,697 | ,037 | ,012 | ,284 | ,110 | ,004 | ,000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_7 | Pearson Correlation | ,080 | ,111 | ,379* | ,028 | ,210 | -,063 | 1 | ,261 | ,340* | ,297 | ,352* | ,306 | ,430** |
| | Sig. (2-tailed) | ,620 | ,488 | ,015 | ,861 | ,188 | ,697 | | ,100 | ,030 | ,059 | ,024 | ,052 | ,005 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_8 | Pearson Correlation | ,281 | ,539** | ,481** | ,291 | ,418** | ,326* | ,261 | 1 | ,235 | ,350* | ,470** | ,381* | ,675** |
| | Sig. (2-tailed) | ,076 | ,000 | ,001 | ,065 | ,007 | ,037 | ,100 | | ,140 | ,025 | ,002 | ,014 | ,000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_9 | Pearson Correlation | ,430** | ,369* | ,340* | ,201 | ,208 | ,389* | ,340* | ,235 | 1 | ,353* | ,348* | ,638** | ,647** |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | ,018 | ,030 | ,209 | ,192 | ,012 | ,030 | ,140 | | ,024 | ,026 | ,000 | ,000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| item_10 | Pearson Correlation | ,207 | ,353* | ,652** | ,394* | ,418** | ,171 | ,297 | ,350* | ,353* | 1 | ,137 | ,529** | ,642** |
| | Sig. (2-tailed) | ,194 | ,024 | ,000 | ,011 | ,007 | ,284 | ,059 | ,025 | ,024 | | ,395 | ,000 | ,000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_11 | Pearson Correlation | ,300 | ,246 | ,241 | -,015 | ,262 | ,253 | ,352* | ,470** | ,348* | ,137 | 1 | ,501** | ,551** |
| | Sig. (2-tailed) | ,057 | ,120 | ,129 | ,925 | ,098 | ,110 | ,024 | ,002 | ,026 | ,395 | | ,001 | ,000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| item_12 | Pearson Correlation | ,385* | ,327* | ,418** | ,373* | ,360* | ,443** | ,306 | ,381* | ,638** | ,529** | ,501** | 1 | ,757** |
| | Sig. (2-tailed) | ,013 | ,037 | ,006 | ,016 | ,021 | ,004 | ,052 | ,014 | ,000 | ,000 | ,001 | | ,000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| jumlah | Pearson Correlation | ,631** | ,675** | ,736** | ,508** | ,664** | ,577** | ,430** | ,675** | ,647** | ,642** | ,551** | ,757** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,005 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 41 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 41 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,898 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 40,10 | 10,740 | ,641 | ,888 |
| Item_2 | 40,17 | 10,695 | ,627 | ,889 |
| Item_3 | 40,37 | 10,738 | ,620 | ,890 |
| Item_4 | 40,29 | 11,662 | ,311 | ,909 |
| Item_5 | 40,32 | 11,072 | ,498 | ,898 |
| Item_6 | 40,27 | 10,401 | ,714 | ,883 |
| Item_7 | 40,37 | 10,338 | ,758 | ,881 |
| Item_8 | 40,32 | 10,372 | ,731 | ,882 |
| Item_9 | 40,32 | 10,172 | ,800 | ,878 |
| Item_10 | 40,29 | 10,212 | ,782 | ,879 |

IAIN JEMBER

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 41 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 41 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,858 | 12 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 48,15 | 11,228 | ,539 | ,847 |
| Item_2 | 48,17 | 11,095 | ,592 | ,843 |
| Item_3 | 48,27 | 11,051 | ,671 | ,838 |
| Item_4 | 48,20 | 11,711 | ,400 | ,856 |
| Item_5 | 48,07 | 11,070 | ,575 | ,844 |
| Item_6 | 48,12 | 11,410 | ,474 | ,851 |
| Item_7 | 48,27 | 12,051 | ,322 | ,860 |
| Item_8 | 48,02 | 11,024 | ,588 | ,843 |
| Item_9 | 48,17 | 11,195 | ,558 | ,845 |
| Item_10 | 48,22 | 11,276 | ,555 | ,846 |
| Item_11 | 48,10 | 11,490 | ,444 | ,853 |
| Item_12 | 48,15 | 10,778 | ,689 | ,836 |

IAIN JEMBER

Lampiran 7

Hasil Uji Asumsi Klasik

(Uji Normalitas Data)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 41 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,26232366 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,085 |
| | Positive | ,074 |
| | Negative | -,085 |
| Test Statistic | | ,085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

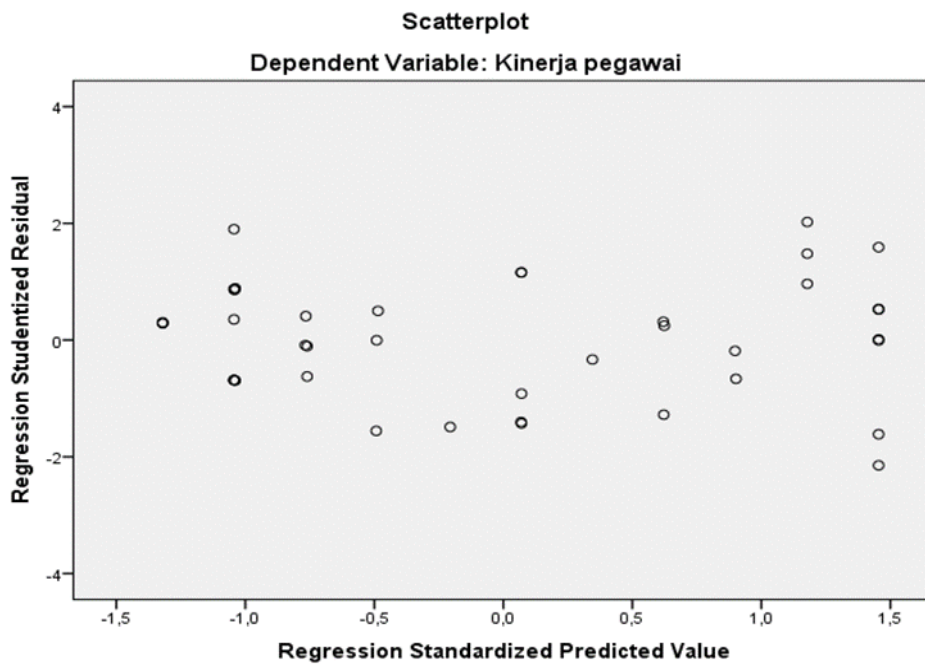
(Uji Linearitas)

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja_Pegawai * Budaya_Kerja | Between Groups | (Combined) | 8,046 | 20 | ,402 | 4,855 | ,000 |
| | | Linearity | 6,950 | 1 | 6,950 | 83,887 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 1,096 | 19 | ,058 | ,696 | ,783 |
| | Within Groups | | 1,657 | 20 | ,083 | | |
| | Total | | 9,703 | 40 | | | |

IAIN JEMBER

(Uji Heteroskedastisitas)



Lampiran 8

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | |
| 1 (Constant) | ,342 | ,135 | | 2,541 |
| buday kerja | ,720 | ,073 | ,846 | 9,923 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hasil Uji Hipotesis

(Uji T)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | ,342 | ,135 | | 2,541 | ,015 |
| buday kerja | ,720 | ,073 | ,846 | 9,923 | ,000 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,846 ^a | ,716 | ,709 | ,26567 |

a. Predictors: (Constant), buday kerja

IAIN JEMBER

Lampiran11

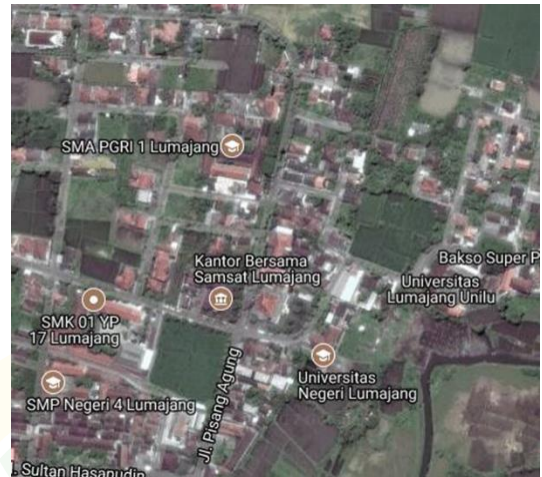
Tabel Nilai r Product Moment

| N | Taraf Signif | | N | Taraf signif | | N | Taraf Signif | |
|----|--------------|-------|----|--------------|-------|------|--------------|-------|
| | 5% | 10% | | 5% | 10% | | 5% | 10% |
| 3 | 0,997 | 0,999 | 27 | 0,381 | 0,487 | 55 | 0,266 | 0,345 |
| 4 | 0,950 | 0,990 | 28 | 0,374 | 0,478 | 60 | 0,254 | 0,330 |
| 5 | 0,878 | 0,959 | 29 | 0,367 | 0,470 | 65 | 0,244 | 0,317 |
| | | | | | | | | |
| 6 | 0,811 | 0,917 | 30 | 0,361 | 0,463 | 70 | 0,235 | 0,306 |
| 7 | 0,754 | 0,874 | 31 | 0,355 | 0,456 | 75 | 0,227 | 0,296 |
| 8 | 0,707 | 0,834 | 32 | 0,349 | 0,449 | 80 | 0,220 | 0,286 |
| 9 | 0,666 | 0,798 | 33 | 0,344 | 0,442 | 85 | 0,213 | 0,278 |
| 10 | 0,632 | 0,765 | 34 | 0,339 | 0,436 | 90 | 0,207 | 0,270 |
| | | | | | | | | |
| 11 | 0,602 | 0,735 | 35 | 0,334 | 0,430 | 95 | 0,202 | 0,263 |
| 12 | 0,576 | 0,708 | 36 | 0,329 | 0,424 | 100 | 0,195 | 0,256 |
| 13 | 0,553 | 0,684 | 37 | 0,325 | 0,418 | 125 | 0,176 | 0,230 |
| 14 | 0,532 | 0,661 | 38 | 0,320 | 0,413 | 150 | 0,159 | 0,210 |
| 15 | 0,514 | 0,641 | 39 | 0,316 | 0,408 | 175 | 0,148 | 0,194 |
| | | | | | | | | |
| 16 | 0,497 | 0,623 | 40 | 0,312 | 0,403 | 200 | 0,138 | 0,181 |
| 17 | 0,482 | 0,606 | 41 | 0,308 | 0,398 | 300 | 0,113 | 0,148 |
| 18 | 0,468 | 0,590 | 42 | 0,304 | 0,393 | 400 | 0,098 | 0,128 |
| 19 | 0,456 | 0,575 | 43 | 0,301 | 0,389 | 500 | 0,088 | 0,115 |
| 20 | 0,444 | 0,561 | 44 | 0,297 | 0,384 | 600 | 0,080 | 0,105 |
| | | | | | | | | |
| 21 | 0,433 | 0,549 | 45 | 0,294 | 0,380 | 700 | 0,074 | 0,097 |
| 22 | 0,423 | 0,537 | 46 | 0,291 | 0,376 | 800 | 0,070 | 0,091 |
| 23 | 0,413 | 0,526 | 47 | 0,288 | 0,372 | 900 | 0,065 | 0,086 |
| 24 | 0,404 | 0,515 | 48 | 0,284 | 0,368 | 1000 | 0,062 | 0,081 |
| 25 | 0,396 | 0,505 | 49 | 0,281 | 0,364 | | | |
| 26 | 0,388 | 0,496 | 50 | 0,279 | 0,361 | | | |

Sumber: Sugiyono, 2002

Dokumentasi

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang



Proses Penelitian



IAIN JEMBER

Lampiran 12

Surat Permohonan Tempat Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos: 68136
Website: fdakwah.iain-jember.ac.id – e-mail: fdainjember@gmail.com

Nomor : B.797 /ln.20/6.d/PP.00.9/ 03 /2021

22 maret 2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Laila Fitri Imroatul Lutfia

NIM : D20174016

Fakultas : Dakwah

Program Studi : Manajemen Dakwah

Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Siti Raudhatul Jannah

Lampiran 13

Surat Selesai Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUMAJANG**

Jalan Pisang Agung Nomor 49 Lumajang
Telepon (0334) 881627, Faksimili (0334) 881627
Website : www.kemenaglumajang.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : B- 680/Kk. 13. 5. 1/Kp. 02. 3/6/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. MUHAMMAD MUDHOFAR, S. Ag, M.Si
Nip : 197206021996031001
Pangkat/Golongan : Pembina Tk. 1 (IV/b)
Jabatan : Kepala Subbag TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Mahasiswa Fakultas Dakwah IAIN Jember Tahun Akademik 2020/2021.

Nama : Laila Fitri Imroatul Lutfia
Nim : D20174016
Progam Studi : Manajemen Dakwah

Benar-benar telah melaksanakan penelitian / riset di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang**. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lumajang, 28 Juni 2021

a. n. Kepala Kantor
Kepala Subbag **Tata Usaha**



Dr. Muhammad Mudhofar, S. Ag, M. Si

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Laila Fitri Imroatul Lutfia
Nim : D20174016
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah / Manajemen Penyiaran Islam
Fakultas : Dakwah
Institut : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Penulis menyatakan dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “ **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang**”, bukan merupakan hasil dari plagiasi atau tidak mengandung unsur plagiat. Penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 8 Juli 2021
Saya yang menyatakan,



Laila Fitri Imroatul Lutfia
NIM: D20174016

BIODATA PENULIS



Nama : Laila Fitri Imroatul Lutfia
NIM : D20174016
Tempat dan Tanggal Lahir : Lumajang, 17 Januari 1999
Jurusan : Manajemen Penyiaran Islam
Progam Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Alamat : Dsn. Krajan Rt 01/Rw 03, Desa Kandangtepus, Kec.
Senduro, Kab. Lumajang

Riwayat Pendidikan

1. TK RA Muslimat Kandangtepus Senduro Lumajang 2003-2005
2. SDN 04 Kandangtepus Senduro Lumajang 2005-2012
3. MTS Darun Najah Sumbersuko Lumajang 2012-2015
4. MA Darun Najah Sumbersuko Lumajang 2015-2017

IAIN JEMBER