PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SURABAYA

SKRIPSI

Oleh:

ULVIA NUR AINI

NIM. D93215057

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

NAMA : Ulvia Nur Aini

NIM : D93215057

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 08 Mei 2019

Saya yang menyatakan

METERAI TEMPEL

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Ulvia Nur Aini

D93150557

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh:

NAMA : Ulvia Nur Aini

NIM : D93215057

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Skripsi ini telah diperika dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 03 Mei 2019

Pembimbing I

Dr. Mukhlishah AM., M.Pd.
NIP. 196805051994032001

Pembimbing II

Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag.
NIP. 197308022009012003

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh Ulvia Nur Aini ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan,

Universitas Islan Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 23 Juli 2019

Mengesahkan,

Dekan,

Prof. Dr. H. Ali Masud, M.Ag., M.Pd.I
NIP : 196301231993031002

Penguji I

Dr. H. A.Z. Fanani, M.Ag
NIP : 195501211985031002

Penguji II

M.Nuril Huda M.Pd
NIP: 198006272008011006

Penguji III

Dr. Mukhlishah AM., M.Pd
NIP. 196805051994032001

Penguji IV

Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag
NIP. 197308022009012003

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: ULVIA NUR AINI
NIM	: D93215057
Fakultas/Jurusan	: FTK / MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address	: ulvianuraini@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 29 Juli 2019

Penulis

(ULVIA NUR AINI)

ABSTRAK

Ulvia Nur Aini (D93215057), 2019. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya". Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang rumusan masalah: bagaimana budaya organisasi, loyalitas kerja pegawai serta pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Untuk memperkuat penelitian ini maka digunakan beberapa teori yang mencakup dua variabel di atas, serta penjelasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni menggunakan tenik pengumpulan data dengan kuesioner (skala likert), observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data penelitian kemudian diolah menggunakan bantuan software *Statistical Product anda Service Solution* (SPSS) versi 16.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa hasil prosentase ideal budaya organisasi memperoleh nilai sebesar 82,3%. Sehingga dapat dikategorisasikan dalam kategori baik. Sedangkan hasil prosentase ideal loyalitas kerja pegawai memperoleh nilai sebesar 86,3% sehinga termasuk dalam kategori baik. Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya menunjukkan taraf siginifikansi sebesar 0,00 dan R square sebesar 0,668 serta nilai persamaan yang menunjukkan nilai positif sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif budaya organisasi terhadap loyalitas kerja yaitu sebesar 66,8%.

Kata Kunci: budaya organisasi dan loyalitas kerja pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....

PERNYATAAN KEASLIAN ..... **iii**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **iv**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

ABSTRAK ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **viii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 8

E. Penelitian Terdahulu 9

F. Definisi Operasional..... 12

G. Sistematika Penulisan 14

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi 15

2. Fungsi Budaya Organisasi..... 20

3. Karakteristik Budaya Organisasi..... 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Lima (5) Nilai Budaya Kerja Kemenag RI 26

B. Loyalitas Kerja Pegawai

1. Pengertian Loyalitas Kerja Pegawai 31

2. Aspek-Aspek Loyalitas 33

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas 35

C. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai .. 36

D. Hipotesis 39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian..... 40

B. Rancangan Penelitian 41

C. Populasi dan Sampel 45

D. Jenis dan Sumber Data 48

E. Teknik Pengumpulan Data 45

F. Instrumen Penelitian..... 50

G. Teknis Analisis data 51

BAB IV LAPORAN HASIL PENELTIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 56

B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 60

C. Uji Validitas dan Reabilitas 62

D. Penyajian data 66

1. Penyajian Data Budaya Organisasi di BDK Surabaya 66

2. Penyajian Data Loyalitas Kerja Pegawai di BDK Surabaya 89

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Penyajian Data Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di BDK Surabaya 95

E. Analisis 97

1. Analisis Budaya Organisasi di BDK Surabaya 97

2. Analisis Analisis Loyalitas Kerja Pegawai di BDK Surabaya .. 99

3. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di BDK Surabaya 100

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 100

B. Saran 102

DAFTAR PUSTAKA 104

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Nilai Budaya Kerja Integritas 27

Tabel 2.2 Nilai Budaya Kerja Profesionalitas 28

Tabel 2.3 Nilai Budaya Kerja Inovasi 29

Tabel 2.4 Nilai Budaya Kerja Tanggung Jawab 29

Tabel 2.5 Nilai Budaya Keteladanan 30

Tabel 3.1 *Blueprint* Budaya Organisasi 42

Tabel 3.2 *Blueprint* Loyalitas Kerja Pegawai 44

Tabel 4.1 Tabel Pelaksanaan Penelitian 62

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X) 63

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja Pegawai (Y) 64

Tabel 4.4 Hasil Analisa Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi (X)
Dan Variabel Loyalitas Kerja Pegawai 66

Tabel 4.5 Hasil Analisis Soal 1 (Variabel Budaya Orgainisasi) 67

Tabel 4.6 Hasil Analisis Soal 2 (Variabel Budaya Orgainisasi) 67

Tabel 4.7 Hasil Analisis Soal 3 (Variabel Budaya Orgainisasi) 68

Tabel 4.8 Hasil Analisis Soal 4 (Variabel Budaya Orgainisasi) 69

Tabel 4.9 Hasil Analisis Soal 5 (Variabel Budaya Orgainisasi) 70

Tabel 4.10 Hasil Analisis Soal 6 (Variabel Budaya Orgainisasi) 71

Tabel 4.11 Hasil Analisis Soal 7 (Variabel Budaya Orgainisasi) 72

Tabel 4.12 Hasil Analisis Soal 8 (Variabel Budaya Orgainisasi) 73

Tabel 4.13 Hasil Analisis Soal 9 (Variabel Budaya Orgainisasi) 74

Tabel 4.14 Hasil Analisis Soal 10 (Variabel Budaya Orgainisasi) 75

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.15 Hasil Analisis Soal 11 (Variabel Budaya Orgainisasi) 76

Tabel 4.16 Hasil Analisis Soal 12 (Variabel Budaya Orgainisasi) 77

Tabel 4.17 Hasil Analisis Soal 13 (Variabel Budaya Orgainisasi) 78

Tabel 4.18 Hasil Analisis Soal 14 (Variabel Budaya Orgainisasi) 79

Tabel 4.19 Hasil Analisis Soal 15 (Variabel Budaya Orgainisasi) 80

Tabel 4.20 Hasil Analisis Soal 16 (Variabel Budaya Orgainisasi) 81

Tabel 4.21 Hasil Analisis Soal 17 (Variabel Budaya Orgainisasi) 82

Tabel 4.22 Hasil Analisis Soal 18 (Variabel Budaya Orgainisasi) 83

Tabel 4.23 Hasil Analisis Soal 19 (Variabel Budaya Orgainisasi) 84

Tabel 4.24 Hasil Analisis Soal 20 (Variabel Budaya Orgainisasi) 85

Tabel 4.25 Hasil Analisis Soal 21 (Variabel Budaya Orgainisasi) 86

Tabel 4.26 Hasil Analisis Soal 22 (Variabel Budaya Orgainisasi) 87

Tabel 4.27 Hasil Analisis Soal 23 (Variabel Budaya Orgainisasi) 88

Tabel 4.28 Hasil Analisis Soal 24 (Variabel Budaya Orgainisasi) 89

Tabel 4.29 Hasil Analisis Soal 1 (Loyalitas Kerja Pegawai) 90

Tabel 4.30 Hasil Analisis Soal 2 (Loyalitas Kerja Pegawai) 91

Tabel 4.31 Hasil Analisis Soal 3 (Loyalitas Kerja Pegawai) 91

Tabel 4.32 Hasil Analisis Soal 4 (Loyalitas Kerja Pegawai) 92

Tabel 4.33 Hasil Analisis Soal 5 (Loyalitas Kerja Pegawai) 93

Tabel 4.34 Hasil Analisis Soal 6 (Loyalitas Kerja Pegawai) 93

Tabel 4.35 Hasil Analisis Soal 7 (Loyalitas Kerja Pegawai) 94

Tabel 4.36 Hasil Analisis Soal 8 (Loyalitas Kerja Pegawai) 95

Tabel 4.37 Skor Ideal Budaya Organisasi..... 98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.38 Skor Ideal Loyalitas Kerja Pegawai 99

Tabel 4.39 Hasil Analisis Uji Linearitas SPSS Versi 16 101

Tabel 4.40 Hasil Analisis Uji Normalitas SPSS Versi 16..... 102

Tabel 4.41 Hasil Analisis Uji Regresi Linear
Sederhana SPSS Versi 16 (*Model Summary*) 103

Tabel 4.42 Hasil Analisis Uji Regresi Linear
SPSS Versi 16 (*Model ANOVA*) 104

Tabel 4.43 Hasil Analisis Uji Regresi Linear
SPSS Versi 16 (*Model Coefficients*) 104

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Kuesioner Penelitian
Lampiran II	: Data Responden
Lampiran III	: Rekapitulasi Data Kuesioner Budaya Organisasi
Lampiran IV	: Rekapitulasi Data Kuesioner Loyalitas Kerja Pegawai
Lampiran V	: Rekapitulasi Hasil Kuesioner
Lampiran VI	: Hasil Wawancara Responden
Lampiran VII	: Hasil Dokumentasi
Lampiran VIII	: Surat Izin Penelitian dari Fakultas
Lampiran IX	: Surat Keterangan Penelitian dari Lembaga
Lampiran X	: Surat Tugas Dosen Pembimbing
Lampiran XI	: Kartu Bimbingan Skripsi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini terjadi perkembangan pesat baik dilihat dari segi manapun. Sehingga untuk menyeimbangkan keadaan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang produktif, inovatif dan berkualitas. Manusia merupakan sumber daya organisasi yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.[1] Agar sumber daya manusia tersebut dapat memiliki kemampuan yang baik maka diperlukan sebuah lembaga yang dapat mengembangkan kamampuan para pegawai. Dalam hal ini, lembaga yang menaungi sumber daya manusia di lingkungan kementerian agama bertempat di Balai Diklat Keagamaan. Untuk wilayah Jawa Timur bertempat di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Lembaga tersebut merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan ini digunakan untuk mengembangkan keahlian, pengetahuan dan sikap para pegawai/karyawan yang berkerja di lingkungan kementerian agama.

Berdasarkan Keputusan Meteri Agama Nomor 345 tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja Balai Diklat Keagamaan menyebutkan bahwa Balai Diklat Keagamaan adalah unit pelaksana Teknis

[1] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), h 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama yang menangani bidang pendidikan dan pelatihan di lingkungan Departemen (sekarang Kementerian) Agama di daerah. Sebagai kepanjangan tangan dari Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama tersebut, Balai Diklat Keagamaan Surabaya mempunyai tugas: *"Melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan di wilayah kerja Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur".*[2]

Seperti organisasi maupun lembaga lainnya, Balai Diklat Keagamaan Surabaya juga merupakan sekumpulan orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tentunya dengan adanya banyak orang dalam sebuah organisasi maka akan menimbulkan suatu budaya organisasi yang nantinya dapat dijadikan sebagai ciri khas dan pedoman maupun aturan-aturan dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi ini merupakan sebuah peluang dan kekuatan sosial yang tidak nampak untuk membangun sumber daya manusia dengan cara membentuk beberapa norma-norma dan nilai-nilai yang dapat menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk melakukan aktivitas. Dengan demikian, budaya organiasasi dapat diartikan sebagai seperangkat sistem nilai-nilai *(values)*, keyakinan-keyakinan *(beliefs)*, asumsi-asumsi *(assumptions)*, atau norma-norma yang telah lama disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah

[2] Keputusan Menteri Agama Nomor 345 tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja Balai Diklat Keagamaan menyebutkan bahwa Balai Diklat Keagamaan adalah Unit Pelaksana Teknis Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasinya.[3] Nilai-nilai, keyakinan dan asumsi maupun norma-norma tersebut akan dipatuhi dan dijalankan oleh para pegawai ketika berada dilingkungan organisasi/lembaga. Budaya organisasi tersebut memberikan peranan penting untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang telah disepakati bersama. Budaya organisasi juga dijadikan sebagai alat strategis dalam mengahadapi perubahan yang nantinya akan mengantarkan sebuah organisasi/lembaga memiliki sumber daya manusia yang mumpuni.

Budaya organisasi merupakan sebuah kekuatan yang dapat menggerakkan para pelaku organisasi untuk melakukan aktifitas kerja sesuai dengan peraturan dan nilai-nilai organisasi. Budaya organisasi ini secara tidak sadar akan dipelajari oleh orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi tersebut. Jika terdapat anggota baru dalam sebuah oraganisasi maka secara tidak langsung ia akan mempelajari apa yang dilarang atau diwajibkan di dalam organisasi tersebut. Ia juga akan mempelajari tentang apa yang benar dan apa yang salah, apa yang boleh untuk dilakukan dan apa yang tidak boleh untuk dilakukan ketika ia berada di dalam sebuah organisasi tersebut. Maka dari itu, budaya organisasi bisa digunakan untuk sarana mensosialisasi dan menginternalisasi para anggota organisasi.

Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya memiliki lima (5) nilai budaya kerja kementerian agama sebagai ciri khas dari organisasi tersebut. Lima (5) Nilai nilai tersebut adalah *pertama* integritas yaitu keselarasan antara hati,

[3] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar. *Kedua* profesionalitas yaitu bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik. *Ketiga* inovasi yaitu menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. *Keempat* tangung jawab yaitu bekerja secara tuntas dan konsekuen. *Kelima* keteladaan menjadi contoh yang baik bagi orang lain.[4] Kelima nilai budaya kerja kementerian agama ini memiliki indikasi-indikasi di tiap-tiap nilainya yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Secara keseluruhan para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya secara sadar maupun tidak sadar mereka sudah melalukan ke lima nilai budaya kerja kementerian agama. Namun dalam pelaksanaannya terdapat pula beberapa kendala dalam implementasi nilai-nilai budaya kerja kementerian agama tersebut. Terkadang para pegawai melakukan penyimpangan-penyimpangan yang tentunya bertolak belakang dengan ke lima (5) nilai budaya kerja kementerian agama. Hal tersebut masih dikatakan wajar, karena tidak semua pegawai melakukan lima nilai budaya kerja kementerian agama secara sempurna. Selama para pegawai masih meyakini dan menjalankan nilai-nilai budaya organisasi maka keberlangsungan organisasi juga akan tetap terjaga dengan baik. Budaya Organisasi di Balai Diklat Keagamaan Surabaya yang tercermin dalam lima

[4]https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/assets/upload/uploads/2016/09/5_nilai_budaya_kemenag_compressed.pdf. Diakses pada tanggal 22 November 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(5) nilai budaya kerja kementerian agama akan mempengaruhi tingkat loyalitas kerja pegawai.

Menurut Drever dalam Adha dan Ibrahim bahwa pengertian "loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta". Rahman *et al.* dalam Thoyyib, juga mengemukakan bahwa loyalitas karyawan yaitu, pengakuan dan penghargaan, kerja tim dan kerja sama, kondisi kerja dan hubungan dengan atasan. Skor untuk hubungan dengan atasan, sangat berkorelasi dengan semua dengan tiga dimensi loyalitas karyawan[5]. Sedangkan menurut Hasibuan loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi.[6] Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.[7]

Berdasarkan pra observasi yang dilakukan peneliti selama satu bulan (Praktik Kerja Lapangan), dapat diketahui bahwa para pegawai yang

---

[5] Rusdi, Mukhlis Yunus, Syafruddin Chan, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Pada Efektifitas Perusahaan Pt. Markplus. *IncJurnal Manajemen* Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 153 - Volume 4, No. 2, Mei 2015, h 152.

[6] Vannecia Marchelle Soegandhi dkk, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti Jatim, Jurnal Vol. 1 No.1, 2013, tt.

[7] Vannecia Marchelle Soegandhi dkk, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti Jatim, Jurnal Vol. 1 No.1, 2013, tt.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah mampu menunjukkan ke lima (5) nilai budaya kerja kementerian agama yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan dalam kesehariannya. Dengan indikasi para pegawai melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan mereka sesuai dengan nilai-nilai dan peraturan yang berlaku di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Mereka telah menunjukan loyalitasnya dalam sebuah organisasi (lembaga) ini. Kesetian para pegawai ini dapat dilihat saat mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semua pekerjaan dilakukan dengan tepat waktu. Mengingat di setiap minggunya terdapat diklat yang jumlahnya tidak sedikit. Biasanya sekitar 7 sampai 8 diklat dalam seminggu menjadikan mereka sebagai pegawai yang harus memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi (lembaga). Bukan hanya itu saja, terkadang pula dalam satu bulan mereka harus melakukan Diklat di Wilayah Kota (DDWK) yang mengharuskan mereka ditugaskan dinas luar kota wilayah Jawa Timur selama satu minggu. Para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya juga tepat waktu ketika berangkat bekerja dan tak jarang pula mereka sering pulang melebihi jam kerja akibat pekerjaan yang belum tuntas. Banyaknya diklat yang dilakukan di setiap minggunya mengakibatkan mereka sering pulang terlambat ketika bekerja. Entah itu menyelesaikan berkas-berkas untuk peserta diklat maupun berkas-berkas kantor lainnya. Hal itu sesuai dengan pendapat yang mengatakan, saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.[8]

Dari uraian permasalahan yang ada dan teori-teori ideal yang telah dikemukakan para ahli, maka penulis mengangkat judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya " untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dijabarkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di Balai Diklat Keagamaan Surabaya?
2. Bagaimana loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dijabarkan tujuan penelitian sebagai berikut :

[8] Hasibuan, H. M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara Group, 2010), h 202.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.
2. Untuk mengetahui loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

a. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan atau pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keaagamaan Surabaya.

b. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan atau pengetahuan serta pengalaman mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Kepala Balai Diklat, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang akan diterapkan selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Bagi Pegawai Balai Diklat, hasil penelitian diharapkan mampu menjadi bahan untuk monitoring dan evaluasi kerja pegawai.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti melihat beberapa karya-karya terdahulu yang digunakan sebagai perbandingan, dan dimaksudkan agar penelitian yang dilakukan memang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Andri Setiawan melakukan penelitian yang berjudul *"Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Budaya Organisasi di LLP TVRI Jawa Timur Stasiun Surabaya"*, tahun 2014. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian yang diadakan saat ini bertempat di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Perbedaan selanjutnya terletak pada teori, peneliti sebelumnya menggunakan teori dari pendapat Hofstede dalam jurnal Ivo Maharnika yang terdiri atas: *process-result oriented, employee-job oriented, parochial-professional, open-close system, loose-tight control, dan pragmative-normative* sebagai skala yang digunakan untuk mengukur aitem budaya organisasi. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan teori dari pendapat Robbins mengenai karakteristik budaya organisasi yang digunakan sebagai skala untuk mempermudah pengukuran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Riska Pratiwi melakukan penelitian yang berjudul *"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar",* tahun 2012 Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian yang diadakan saa ini bertempat di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Perbedaanya lainya terletak pada penggunaan variabel (Y), pada penelitian sebelumnya menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel (Y)-nya. Sedangkan untuk penelitian yang diadakan peneliti saat ini menggunakan loyalitas kerja pegawai sebagai variabel (Y)-nya. Dilihat dari segi teori, penelitian sebelumnya juga menggunakan karakteristik budaya organisasi dari pendapat Robbins sebagai alat ukurnya dengan ditambah *Core Values DJKN* (Direktorat Jendral Kekayaan Negara). Untuk penelitian di Balai Diklat Keagamaan Surabaya, akan menggunakan skala pengukuran budaya organisasi menurut pendapat Robbins dengan ditambah 5 nilai budaya kerja kementerian agama RI.
3. M. Rizal Ali Yafi melakukan penelitian yang berjudul *"Hubungan Manajemen Kompensasi Dengan Loyalitas Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Mitsanu Berbek Waru Sidoarjo"*, tahun 2018. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian yang diadakan saat ini bertempat di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Pada penelitian sebelumnya menggunakan manajemen kompensasi sebagai variabel (X)-nya. Sedangkan penelitian ini menggunakan budaya organisasi sebagai variabel (X)-nya. Dilihat dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

segi teori, penelitian sebelumnya menggunakan pendapat dari Robert L.Malthis untuk mengetahui loyalitas kerja karyawan sebagai skalanya. Sendangkan pada penelitian ini mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Siswanto yang dikutip dalam jurnal Rusdi, Mukhlis Yunus, dkk dengan judul *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organisational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Pada Efektivitas Perusahaan PT.Markplus.INC*, Jurnal Manajemen, Vol.4, No.2, Mei 2012, sebagai skala pengukuran loyalitas pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

Dari ketiga penelitian sebelumnya, yang membedakan dengan penelitian saya adalah lokasi penelitian, dan teori yang digunakan sebagai indikator pengukuran. Adapun skala mengenai budaya organisasi yang dilakukan oleh peneliti saat ini juga menggunakan indikator dari lima (5) nilai budaya kerja kementerian agama.

F. Definisi Operasional

Judul dari skripsi yang dilakukan peneliti adalah **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.** Untuk memperjelas maksud dari judul di atas, maka diperlukan beberapa pengertian terkait kosa kata dalam judul agar tidak terjadi ketidakjelasan maupun kesimpangsiuran dari pengertian yang peneliti maksudkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berikut adalah kata-kata yang terdapat dalam judul beserta pengertiannya:

1. Budaya Organisasi

   Budaya organisasi adalah perangkat sistem asumsi atau keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan, disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi serta dijadikan pedoman tingkah laku dan juga digunakan sebagai alat untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal pendapat tersebut dikemukakan oleh Edgar H. Schein.[9] Adapun pendapat yangmengutarakan bahwa nilai-nilai dari budaya organisasi secara umum menurut Miller meliputi asas tujuan, asas keunggulan (*excellence*), asas konsensus, asas kesatuan (*unity*), asas prestasi (*performance*), asas empiri (*empricisme*), asas keakraban (*intimacy*), dan asas integritas (*integrity*). Adapun Budaya organisasi dilingkungan kementerian agama RI memiliki lima (5) nilai budaya kerja yakni integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan.

2. Loyalitas Kerja Pegawai

   Loyalitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dapat diartikan sebagai kepatuhan atau kesetiaan. Menurut Drever dalam Adha dan Ibrahim bahwa pengertian "loyalitas adalah sikap maupun perasaan setia kepada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan

[9] Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung : PT Refika Aditama), 2010, h 113.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rasa cinta".[10] Sikap tersebut ditunjukkan dengan adanya sebuah kerjasama, rasa tanggung jawab dan perilaku-perilaku terbaik lainnya. Sedangkan pendapat Hasibuan bahwa loyalitas pegawai adalah penilaian yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatannya maupun organisasi yang diikutinya. Indikator pegawai yang mempunyai loyalitas terhadap lembaga adalah taat pada setiap peraturan atau kebijakan-kebijakan lembaga, dapat bertanggung jawab kepada lembaga, memiliki kemauan untuk bekerja sama dengan sesama anggota organisasi, mempunyai sikap rasa memiliki terhadap lembaga, memiliki hubungan antar individu yang baik, dan menyukai pekerjaan yang ditekuninya.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk menunjukkan rangkaian pembahasan secara sistematis sehingga terlihat jelas kerangka skripsi yang diajukan. Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan konsep pembahasan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan: Berisi tentang Latar Belakang penelitian, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Penelitian terdahulu, Definisi operasional, dan Sistematika pembahasan.

[10] Rusdi, Mukhlis Yunus, Syafruddin Chan, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Pada Efektifitas Perusahaan Pt. Markplus. *IncJurnal Manajemen* Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 153 - Volume 4, No. 2, Mei 2015, h 152.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab II Landasan Teori: Berisi tentang budaya organisasi yang terdiri dari Pengertian budaya organisasi, Fungsi budaya organisasi, Karakteristik budaya organisasi , 5 (lima) Nilai budaya kerja kementerian agama, dan tentang loyalitas kerja pegawai yang terdiri dari Pengertian loyalitas pegawai, Aspek-aspek loyalitas kerja pegawai, Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja pegawai, dan Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai, serta Hipotesis.

Bab III Metode Penelitian: Terdiri atas: Jenis penelitian, Rancangan Penelitian, Populasi dan sampel, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, dan Teknik Analisis Data.

Bab IV Laporan Hasil Penelitian: Menjabarkan tentang : Gambaran umum objek penelitian, Penyajian data , dan Analisis data.

Bab V Penutup: Berisi tentang Kesimpulan dari seluruh isi pembahasan skripsi, dan Saran-saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Organisasi yang merupakan sekumpulan orang dan memiliki tujuan yang sama dapat dipastikan memiliki norma dan nilai yang kuat serta berpengaruh pada setiap tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi. Hal tersebut juga akan menjadikan kesadaran tiap anggota organisasi tentang apa yang harus mereka lakukan ketika berada dilingkungan kerjanya, oleh sebab itu sangat diperlukan adanya budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan.[11] Selain itu menurut Edgar H. Schein berpendapat bahwa[12]

> "*an organization's culture is a pattern of basic assumtions invented, discovered or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration that has worked well enough to be considered valid and to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to these problems*"

yang dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah perangkat sistem asumsi atau keyakinan-keyakinan, nilai-nilai

[11] Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada), 2012, h 256.
[12] Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung : PT Refika Aditama), 2010, h 113.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan norma-norma yang dikembangkan, disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi serta dapat dijadikan sebagai pedoman tingkah laku dan juga sebagai alat untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal. Pendapat selanjutnya yaitu dari Schwartz dan Davis yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai

> "*…a pattern of beliefs and expectations shared by the organization's members. These beliefs and expectations produce norms that powerfully shape the behavior of individuals and groups in the organization*"

yang berarti bahwa budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang kuat dan membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi.[13] Pendapat lainnya adalah menurut Stoner, ia mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah asumsi-asumsi, tingkah laku, cerita-cerita, mitos-mitos, metafora dan berbagai ide lainnya yang terbentuk menjadi satu kesatuan untuk menentukan bagaimana arti menjadi seorang anggota organisasi.[14]

Dengan demikian budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan norma, asumsi, keyakinan yang diyakini, dikembangkan dan disepakati oleh seluruh anggota organisasi serta dijadikan sebagai

---

[13] Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi* (Jakarta : Salemba Empat, 2008), h 9.

[14] Alfian Malik, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda*, Ejournal Psikologi Volume 2, h 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pedoman tingkah laku dan juga digunakan sebagai alat untuk mengatasi masalah-masalah organisasi.

Budaya organisasi ini merupakan peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang akan dihadapi organisasi baik sekarang maupun yang akan datang. Budaya organisasi juga merupakan sebuah kekuatan yang dapat menggerakkan para pelaku organisasi untuk melakukan aktifitas kerja sesuai dengan peraturan dan nilai-nilai organisasi. Secara tidak sadar seluruh anggota organisasi yang terdapat di dalam organisasi tersebut akan mempelajari tentang budaya organisasi yang terdapat dalam organisasi mereka pula. Jika terdapat anggota baru dalam sebuah oraganisasi maka secara tidak langsung anggota baru tersebut juga akan mempelajari apa yang dilarang maupun diwajibkan di dalam organisasi tersebut. Ia juga akan mempelajari tentang apa yang benar dan apa yang salah, apa yang boleh untuk dilakukan dan apa yang tidak boleh untuk dilakukan ketika ia berada di dalam sebuah organisasi tersebut. Maka dari itu, budaya organisasi bisa digunakan untuk sarana mensosialisasi dan menginternalisasi para anggota organisasi.

Sebuah budaya organisasi yang kuat justru akan mendukung tujuan organisasi, dan begitupun sebaliknya jika budaya organisasi lemah dan negatif maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Miller ada beberapa nilai-nilai primer yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seharusnya ada dalam tiap-tiap organisasi. Nilai-nilai tersebut jika dikelola dengan baik dapat menjadikan budaya organisasi yang positif dan menimbulkan efektifitas, inovasi, loyalitas dan prokdutivitas yang tinggi. Adapun delapan nilai-nilai budaya tersebut adalah asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiris, asas keakraban, dan asas integritas.[15]

Penjelasan menurut Miller dari delapan nilai-nilai tersebut adalah *pertama*, asas tujuan adalah memberikan jasa layanan maupun produk yang bagus, berkualitas dan bermanfaat kepada pelanggan serta memberikan inspirasi dan dapat memotivasi para pegawai atau karyawan organisasi (perusahaan). Pimpinan harus memiliki visi untuk membangkitkan anggota organisas agar bekerja untuk mencapai tujuan. Begitupun dengan para karyawan yang harus mau dan mampu dibangkitkan semangatnya agar menciptakan produk dan jasa pelayanan sebaik mungkin sehingga para pelanggan merasa puas dengan produk maupun jasa perusahaan (organiasi). *Kedua*, asas keunggulan (*excellence*) adalah usaha organisasi (perusahaan) dalam menciptakan kepuasan terhadap anggota pegawai atau karyawan organisasi. Jika ingin mencapai asas ini maka sebagai seorang manajer harus mampu melakukan dan mengembangkan beberapa unsur yang terdiri dari standar, motivasi serta umpan balik kepada para anggota organisasi. *Ketiga*, asas konsensus adalah kebersamaan tujuan (cita-cita, pikiran

[15] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan perasaan) yang dilakukan dan dinyatakan dengan cara musyawarah untuk mufakat sehingga hasil yang di dapat adalah merupakan kesepakatan bersama. Cara ini dianggap paling baik karena menghasilkan keputusan-keputusan yang disepakati bersama. *Keempat,* asas kesatuan (*unity*) adalah perasaan satu antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dalam satu organisasi karena memiliki kesamaan. Seluruh anggota organisasi harus memiliki persatuan agar tidak terbagi menjadi beberapa kelas sehingga tidak menciptakan kebencian, ketidak-efisienan manajemen dan ketidakpuasan antar anggota organisasi. *Kelima,* asas prestasi (*performance*) adalah pemberian penghargaan kepada pegawai/karyawan yang telah memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi/perusahaan. Penghargaan ini bermacam-macam bentuknya seperti gaji atau upah, kenaikan jabatan, keselamatan kerja, surat penghargaan dan lain sebagainya. *Keenam,* asas empiri (*empricisme*) adalah menggunakan data-data berdasarkan perhitungan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan. *Ketujuh,* asas keakraban (*intimacy*) adalah saling memberikan perasaan, kebutuhan emosional, kebutuhan spiritual dan persahabatan antar anggota organisasi. keakraban inilah yang akan memunculkan kepercayaan, loyalitas dan sebuah pengorbanan. Terakhir yang *Kedelapan,* asas integritas (*integrity*) adalah kebaikan, kejujuran, keadilan, dapat diandalkan, bijaksana dan dapat dipercaya. Seorang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemimpin harus memilki asas integritas tersebut agar dapat menjadi tauladan bagi para bawahannya.[16]

Dengan demikian seluruh sumber daya menusia baik karyawan/pegawai maupun pimpinan organisasi harus memahami dengan baik budaya yang berlaku di organisasi. Agar setiap gerak dan tingkah laku dalam kegiatan organisasi dapat terelasisasi sesuai dengan budaya organisasi dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi organisasi menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behaviour* membagi menjadi lima poin fungsi organisasi yakni sebagai berikut *pertama,* berperan untuk menetapkan batasan-batasan. Batasan-batasan ini yang melahirkan beberapa norma-norma dan aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. *Kedua,* mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi. Indentitas tersebut sangat berguna untuk membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Perasaan identitas yang ditanamkan pegawai atau karyawan juga menimbulkan rasa cinta dan memiliki terhadap oraganisasi. *Ketiga,* mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang. Setiap organisasi harus mementingkan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi agar tercapai tujuan yang dicita-citakan. *Keempat,*

[16] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h.4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi. Secara tidak sadar budaya organisasi juga akan menimbulkan keakraban dan rasa persahabatan, kepedulian antar anggota organisasi. *Kelima*, sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan atau pegawai.[17] Budaya organisasi yang dijadikan sebagai pedoman akan digunakan sebagai alat control perilaku dan sikap para anggota organisasi.

Sedangkan menurut Schein dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* membagi fungsi budaya organisasi kedalam beberapa tahap pengembangan yaitu[18]:

a. Fase awal yakni fase pertumbuhan organisasi

   Pada fase ini, budaya organisasi berperan sebagai pembeda baik dari segi lingkungan maupun dari kelompok organisasi lainnya.

b. Fase hidup organisasi

   Pada fase ini, budaya organisasi akan muncul sub-sub budaya organisasi baru yang digunakan sebagai penyelamat dari krisis identitas agar terjadi sebuah perubahan budaya organisasi kearah yang lebih baik.

[17] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h 10.
[18] Moh. Prabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), h 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Fase dewasa

Pada fase ini, budaya organisasi dapat dikatakan sebagai penghambat. Karena budaya organisasi berorientasi pada kejayaan organisasi dahulu dan menjadi nilai untuk berpuas diri. Sehingga tidak menjadikan organisasi untuk lebih berkembang lagi.

Dari pendapat di atas dapat diketahi bahwa fungsi-fungsi organisasi adalah sebagai berikut:

a. Sebagai pembeda antara lingkungan maupun kelompok organisasi satu dengan organisasi yang lain,
b. Sebagai perekat sosial antar anggota organisasi,
c. Sebagai alat untuk menentukan batasan-batasan atau aturan-aturan organisasi,
d. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan/pegawai,
e. Sebagai sarana atau alat untuk memecahkan masalah-masalah organisasi,
f. Sebagai integrator untuk menyelamatkan budaya organisasi dari sub-sub budaya baru yang masuk agar tidak terjadi krisi identitas organisasi,
g. Sebagai penghambat untuk berinovasi karena budaya organisasi berorientasi pada kejayaan dan kebesaran organisasi di masa lalu,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi lahir dari nilai-nilai dan asumsi-asumsi serta keyakinan-keyakinan yang dianut, diyakini dan dikembangkan oleh setiap organisasi serta dapat digunakan sebagai alat untuk memecahkan masalah. Adapun beberapa unsur yang terdapat dalam budaya organisasi antara lain ialah menurut pendapat para ahli salah satunya ialah Stepen P. Robbins. Budaya oragnisasi ini akan dibentuk dengan beberapa unsur yang disebut dengan karakteristik budaya organisasi.

Menyadur pendapat ahli yaitu Stepen P. Robbins yang mengemukakan bahwa terdapat 10 karakteristik budaya organisasi dintaranya[19]:

a. Inisiatif individual

   Yang dimaksud disini adalah kebebasan menyampaikan ide dan pemikiran tiap individu untuk memajukan dan mengembangkan organisasi yang dimilikinya.

b. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko

   Robbins mengemukakan pendapatnya bahwa suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada semua anggota dan pegawai untuk bertindak agresif, inovativ demi memajukan organisasi yang diikutinya dan berani mengambil resiko atas apa yang dilakukannya.

[19] Moh.Prabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), h 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Pengarahan

Pengarahan yang dimaksud adalah setiap organisasi harus memiliki sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan harus dirumuskan secara jelas melalui visi, misi dan tujuan organisasi. Hal inilah yang akan berpengaruh terhadap keberlangsungan dan kinerja organisasi.

d. Integrasi

Intergrasi digunakan untuk mendorong tiap-tiap unit organisasi agar bekerja secara terkoordinasi. Keselarasan dan kekompakan tiap unit-unit organisasi dalam bekerja akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

e. Dukungan manajemen

Dukungan manajer ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana para manajer dapat memberikan dukungan dan arahan kepada para bawahannya. Karena dukungan manajemen tersebut dibutuhkan dan akan membantu bawahan (karyawan) dalam kelancaran kinerja mereka di sebuah organisasi.

f. Kontrol

Kontrol ini dapat dilakukan dengan sebuah alat. Alat yang digunakan dapat berupa peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Selain itu diperlukan juga pengawas sebagai orang yang bertindak mengawasi dan mengendalikan beberapa perilaku pegawai dalam organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

agar peraturan dan norma yang berlaku dapat dilakukan dengan sebagaimana mestinya.

g. Identitas

Identitas ini digunakan sebagai satu kesatuan dalam organisasi dan sangat membantu manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

h. Sistem imbalan

Sistem imbalan ini dimaksudkan agar para karyawan/ pegawai bertindak dan berperilaku inovatif dalam mencapai prestasi kerja yang harus dicapai secara maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sistem imbalan ini dapat berupa kenaikan pangkat, gaji, promosi, dan sebagainya. Untuk itu sistem imbalan ini harus dialokasikan secara baik dan benar yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai bukan didasarkan atas senioritas dan pilih kasih. Jika imbalan tersebut dikakukan berdasarkan senioritas dan pilih kasih maka tenaga kerja (pegawai/karyawan) yang mempunyai kemampuan dan keahlian akan cenderung bersikap pasif dan frustasi. Maka hal tersebut akan menghambat kinerja organisasi.

i. Toleransi terhadap konflik

Para pegawai/karyawan didorong untuk mengemukakan kritik dan sarannya secara terbuka. Karena organisasi adalah sekumpulan orang maka tidak dapat dipungkiri jika sering

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terjadi perbedaan-perbedaan. Namun, dengan adanya perbedaan pendapat maupun kritik tersebut dapat dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan dan evaluasi terhadap organisasi agar tercapai tujuan bersama.

j. Pola komunikasi

Komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

4. Lima (5) Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia

Di lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia terdapat nilai-nilai budaya kerja. Salah satu lingkungan lembaga dalam naungan kementerian agama adalah Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Di lembaga tersebut sudah menerapkan nilai-nilai budaya kerja kementerian agama. Berikut adalah lima (5) nilai-nilai budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia yang diterapkan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya adalah[20]:

[20]https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/assets/upload/uploads/2016/09/5_nilai_budaya_kemenag_compressed.pdf. Diakses pada tanggal 22 November 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Integritas

Berarti setiap anggota organisasi harus bersikap yang sesuai antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan. Sikap yang mencerminkan memiliki integritas yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1

Nilai Budaya Kerja Integritas

Indikasi Positif	Indikasi Negatif
Bertekad dan berkemauan untuk berbuat baik dan benar.	Melanggar sumpah dan janji pegawai/jabatan.
Berfikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi.	Melakukan perbuatan rekayasa atau manipulasi.
Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Menerima pemberian dalam bentuk apapun di luar ketentuan.
Menolak korupsi, suap atau gratifikasi.	

b. Profesionalitas

Berarti mampu bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Setiap pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya harus professional dalam bekerja. Berikut adalah indikatornya:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 2.2

Nilai Budaya Kerja Profesionalitas

Indikasi Positif	Indikasi Negatif
Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan.	Melakukan pekerjaan tanpa perencanaan yang matang.
Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.	Melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas dan fungsi.
Melakukan pekerjaan secara terukur.	Malas dalam bekerja.
Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.	Melakukan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan standar.
Menerima reward dan punishment sesuai dengan ketentuan.	

c. Inovasi

Berarti mampu menyempurnakan hal-hal yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Pegawai yang memiliki prestasi yang baik mampu berinovasi untuk lembaganya. Di Balai Diklat Keagamaan ada beberapa indikator mengenai inovasi sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 2.3

Nilai Budaya Kerja Inovasi

Indikasi Positif	Indikasi Negatif
Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan	Merasa cepat puas dengan hasil yang diapai
Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif	Bersikap apatis dalam merespons kebutuhan *stakeholder* dan *user*
Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi	Malas belajar, bertanya, dan berdiskusi
Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah	Bersikap tertutup terhadap ide-ide pengembangan
Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien	

d. Tanggung Jawab

Anggota organisasi (pegawai) harus memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan. Tanggung jawab disini berarti mampu bekerja secara tuntas dan konsekuen. Adapun beberapa indikatornya yaitu:

Tabel 2.4

Nilai Budaya Kerja Tanggung Jawab

Indikasi Positif	Indikasi Negatif
Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	Lalai dalam melaksanakan tugas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berani mengikuti kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan	Menunda-nunda dan/atau menghindar dalam melaksanakan tugas
Mengatasi masalah dengan segera	Selalu merasa benar dan suka menyalahkan orang lain
Komitmen dengan tugas yang diberikan	Menolak resiko atas hasil pekerjaan
	Memilih-milih pekerjaan sesuai dengan keinginan pribadi
	Menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab

e. Keteladanan

Anggota organisasi (pegawai) mampu menjadi panutan yang baik bagi orang lain. Seluruh pegawai mampu menunjukkan sikap akhlakul karimah sehingga dapat dijadikan sebagai contoh. Adapun beberapa indikator mengenai nilai keteladanan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.5

Nilai Budaya Kerja Keteladanan

Indikasi Positif	Indikasi Negatif
Berakhlak terpuji	Berakhlak tercela
Memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan adil	Melayani dengan seadanya dan sikap setengah hati

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat	Memperlakukan orang berbeda-beda secara subjektif
Melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri	Melanggar peraturan perundang-undangan
	Melakukan pembiaran terhadap bentuk pelanggaran

B. Loyalitas Kerja Pegawai

1. Pengertian Loyalitas Kerja Pegawai

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) loyalitas dapat diartikan sebagai kepatuhan atau kesetiaan. Sedangkan menurut Drever dalam Adha dan Ibrahim, loyalitas adalah sikap atau perasaan kesetiaan pada keseorang atau grub yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta.[21] Adapun menurut Rahman et al dalam Toyyib mengemukakan bahwa

> "*employee loyality in their study comes from the following satisfaction variable, namely, recognition and reward, teamwork and cooperation, working conditions and relationship with supervisor, stronglycorrelates with all three dimentions of employee loyality.*[22]

menyadur pendapat dari ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas pegawai adalah sebuah pengakuan dan penghargaan, kerjasama, kondisi kerja dan hubungan dengan atasan. Nilai yang di dapat

[21] Rusdi, Mukhlis Yunus, dkk, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organisational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Pada Efektivitas Perusahaan PT.Markplus.INC, *Jurnal Manajemen*, Vol.4, No.2, Mei 2012, h 152.
[22] Ibid, 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari hubungan dengan atasan dapat berkorelasi dengan tiga dimensi loyalitas di atas yakni pengakuan serta penghargaan, kerjasama dan kondisi kerja. Loyalitas pegawai juga merupakan sikap yang menunjukkan kesetiaan seorang pegawai untuk bekerja dan membela organisasi/lembaga atau tempat ia bekerja. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan cenderung bekerja keras demi persahaan/lembaganya. Mereka juga tidak akan menceritakan rahasia mengenai perusahaan/lembaganya kepada pihak lain. Mereka juga akan terus berkarya untuk demi kesejahteraan lembaga/perusahaan.[23]

Pendapat selanjutnya adalah menurut Hasibuan yang menyatakan bahwa loyalitas kerja pegawai adalah salah satu unsur penilaian yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatannya maupun organisasi yang diikutinya. Reicheld mengungkapkan semakin tinggi loyalitas kerja pegawai dalam organisasi maka semakin mudah pula organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.[24]

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas adalah sikap yang ditunjukkan oleh anggota organisasi berupa kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan maupun organisasinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sikap tersebut ditunjukkan dengan adanya

---

[23] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik),* (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2016), h 192.

[24] Vannecia Marchelle Soegandhi dkk, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti Jatim, Jurnal Vol. 1 No.1, 2013, tt.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebuah kerjasama, rasa tanggung jawab dan perilaku-perilaku terbaik lainnya.

2. Aspek-Aspek Loyalitas

Loyalitas kerja pegawai tidak dapat lahir begitu saja, namun ada beberapa hal yang bisa mewujudkan aspek-aspek loyalitas. Aspek-aspek loyalitas juga berperan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi berkeenaan dengan sumber daya manusia (karakteristik pribadi anggota organisasi). Berikut merupakan aspek-aspek loyalitas kerja menurut para ahli yang dikemukakan oleh Siswanto, dimana beliau cenderung pada pelaksanaan kerja para pegawai organisasi. Berikut pendapat aspek-aspek loyalitas kerja menurut Siswanto[25] :

a. Taat peraturan.

Setiap perusahaan maupun lembaga pasti memiliki peraturannya masing-masing. peraturan sangat erat kaitannya dengan kebijakan. Kebijakan-kebijakan yang menghasilkan peraturan tersebut digunakan untuk memperlancar dan mengatur jalannya sebuah organisasi. jika peraturan ditegakkan dan dilaksanakan dengan baik maka akan menghasilkan kesiplininan. Hal tersebut akan bermanfaat untuk keberlangsungan oranisasi.

[25] Diah Nurhayati - Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loya;itas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB*)* (Study Kasus Pada PT. Perwibhawakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, *Jurnal Manajemen*, Vol.2 No.2, h 8, 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Tanggung jawab terhadap perusahaan atau lembaga

Setiap pegawai dituntut selalu bertanggung jawab atas perkerjaannya. Pegawai harus sanggup melaksanakan tugas nya dengan sebaik-baiknya. Mereka juga harus sadar akan resiko yang ia tanggung ketika tidak melaksanakan tugas dengan sebagaimana mestinya. Dengan demikian rasa tanggung jawab pegawai penting ditanamkan dalam diri setiap pegawai.

c. Kemauan untuk bekerja sama antar sesama anggota

Dengan adanya kerjasama antar para anggota organisasi maka semakin mudah sebuah lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Seperti di Balai Diklat Keagamaan Surabaya, setiap diklat yang dilaksanakan harus memiliki panitia. Sedangkan panitia dalam sebuah tim diklat harus saling bekerja sama agar menciptakan layanan yang baik kepada peserta diklat.

d. Rasa memiliki

Timbulnya rasa memiliki disetiap diri individu dalam organisasi, akan menyadarkan tanggung jawab individu kepada lembaga/perusahaan dan selalu ingin menjaga nama baik organisasi. Sehingga semakin mudah organisasi mencapai tujuan.

e. Hubungan antar individu

Organisasi yang mencakup lebih dari satu orang, maka sudah pasti terjadi sebuah hubungan antar individu. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan menjaga hubungan tersebut agar tetap terjalin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan baik. Hubungan antar pribadi ini dapat mencakup hubungan antar pegawai, pegawai dengan atasannya dan iklim kerja.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Anggota organisasi setiap hari bekerja dan melaksanakan tugas sesuai prosedur tidak luput dengan rasa kesukaan terhadap pekerjaannya. Adapun beberapa indikator jika pegawai menyukai pekerjaannya adalah saat pegawai memiliki keunggulan dalam bekerja dan tidak menuntut apapun diluar gaji pokok yang telah ia terima setiap bulannya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja pegawai menurut para ahli antara lain menurut Yuliandri mengemukakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh adanya fasilitas kerja yang memadai, kesejahteraan, iklim atau suasana kerja dan gaji yang didapatkan. Sedangkan menurut Steers dan Porter, ia mengemukakan bahwa loyalitas kerja ditimbulkan oleh empat faktor yakni sebagai berikut[26]:

a. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi ini menyangkut kepribadian setiap individu, usia seseorang, lamanya kerja, jenjang pendidikan, jenis kelamin, suku dan prestasi kerja.

[26] Diah Nurhayati, Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loya;itas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study Kasus Pada PT. Perwibhawakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, *Jurnal Manajemen*, Vol.2 No.2, hal 8, 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Karakteristik pekerjaan

Dalam hal ini karakteristik pekerjaan dapat berupa jenis pekerjaan yang disukainya atau kesesuaian tugas, *job descripstion*, *job enrichment*, *job stress* dan hubungan dengan orang lain.

c. Karakteristik design perusahaan

Design perusahaan dapat berupa dengan aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan perusahaan/lembaga. Setidaknya individu ikut serta dalam pengambilan keputusan. Ia menunjukkan tanggung jawabnya kepada organisasi yang diikuti.

d. Pengalaman yang diperoleh

Hal ini cenderung kepada sikap positif individu kepada perusahan/lembaga dan juga rasa aman yang ditibulkan oleh perusaahan terhadap dirinya.

C. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Budaya organisasi yang menjadi sebuah identitas dari sebuah lembaga atau oraganisasi mengandung nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi ini penting sebagai pedoman maupun peraturan untuk mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama.

Budaya organisasi menurut teoi dari Edgar H. Schein adalah perangkat sistem asumsi atau keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan, disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi serta dijadikan pedoman tingkah laku dan sebagai alat untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. [27] Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan organisasi, begitupun sebaliknya jika budaya organisasi lemah dan negatif maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Miller ada beberapa nilai-nilai primer yang seharusnya ada dalam tiap-tiap organisasi. Nilai-nilai tersebut jika dikelola dengan baik maka akan menjadikan budaya organisasi yang positif dan menimbulkan efektifitas, inovasi, loyalitas dan prokdutivitas yang tinggi. Adapun delapan nilai-nilai budaya tersebut adalah asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiris, asas keakraban, dan asas integritas.[28]

Dari teori tersebut sudah dapat dipahami bahwa budaya organisasi haruslah dikelola dengan baik agar tercipta loyalitas yang baik pula dari para pegawai. Sehingga tujuan organiasasi dapat tercapai sesuai harapan dan keinginan bersama.

Sedangkan loyalitas menurut Hasibuan berarti salah satu unsur penilaian yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatannya maupun organisasi yang diikutinya. Sebuah perusahaan jika memiliki karyawan atau pegawai yang mempunyai loyalitas tinggi, kemungkinan karyawan tersebut akan menunjukkan *performance* yang baik sehingga dapat menarik pelanggan dan sering mengakibatkan pelanggan yang jauh lebih loyal.

[27] Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung : PT Refika Aditama), 2010, h 113.
[28] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan demikian, tujuan organisasi dapat dicapai sesuai kehendak organisasi.[29]

Budaya organisasi ini penting untuk dijunjung tinggi nilai-nilai yang terkandung didalamnya untuk meningkatkan loyalitas pegawai/karyawan. Pendapat lain mengatakan bahwa menurut Buchana, pegawai akan merasa terikat oleh sebuah nilai-nilai dan norma-norma serta kebijakan-kebijakan yang berupa budaya organisasi. Dengan adanya budaya organisasi mereka akan melaksanakan tugas dan kewajibannya saat bekerja dengan penuh tanggung jawab. Sehingga semakin sedikit prosentase absensi, *turnover* dan keterlambatan jam kerja. Dengan demikian akan tercipta komitmen sekaligus menambah loyalitas kerja para pegawai dalam sebuah organisasi.[30]

Dengan demikian berdasakan beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi adalah sebuah indentitas yang dimiliki sebuah organisasi atau lembaga. Loyalitas adalah kesetiaan serta kesediaan pegawai/karyawan. Kedua variabel di atas dipastikan ada dalam sebuah organisasi dan saling memiliki keterkaitan yakni budaya organisasi yang kuat, dikelola dengan baik dan bernilai positif akan mempengaruhi loyalitas kerja pegawai di sebuah lembaga/organisasi. Dan seorang pegawai yang

---

[29] Renanda Nia Rachmadita, Dewi Kurniasih, Rina Sandora. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dan Keterkaitannya dengan Kesehatan. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dan Keterkaitannya dengan Kesehatan. Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya – ITS. *Jurnal Teknik dan Manajemen Industri* Volume 6 No. 2 Desember 2011, h 122.

[30] Alfian Malik, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt.Cipaganti Heavy dan Equipment Samarinda, *Jurnal Psikologi*, 2014, Vol 2, No.1, h 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki loyalitas akan menentukan maju mundurnya sebuah lembaga atau organisasi.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara seorang peneliti dari pandangan subjektif yang kemudian akan dilakukan sebuah penelitian untuk menguji hipotesis tersebut. Ada dua jenis hipotesis yakni hipotesis alternative yang dilambangkan dengan Ha yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel X dan Y, sedangkan hipotesis nol dilambangkan dengan Ho yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel X dan Y.[31]

Berikut adalah hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti :

Ha : ada pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. (Jika budaya organisasi telah dijalankan dengan baik maka para pegawai akan menunjukkan loyalitasnya kepada lembaga).

Ho : tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. (Budaya organisasi tidak menimbulkan pengaruh terhadap loyalitas pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya).

[31] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h 73-74.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul yang diajukan peneliti yaitu "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyaloitas Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya" maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang analisis data nya berbentuk angka. [32] Hasil dari penelitian kuantitatif biasanya berupa angka, grafik, bagan dan tabel atau bahkan tampilan lain.

Di dalam penelitian kuantitatif terdapat variabel (suatu konsep yang memiliki nilai dan dapat dilakukan pengukuran).[33] Variabel yang akan dijadikan bahan penelitian juga harus memiliki sebuah indikator yang nantinya akan dijadikan sebagai alat ukur. Selain variabel, penelitian kuantitatif yang dilakukan ini juga mencantumkan sebuah hipotesis. Hipotesis ini dapat digunakan untuk memperjelas dan membimbing peneliti dalam rumusan masalah. Hipotesis dalam penelitian berbentuk pertanyaan-pertanyaan yang akan diuji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana ada atau tidak adanya pengaruh maka diperlukan jenis data lapangan dalam wujud kumpulan angka agar dapat dihitung secara pasti maka dari itu peneliti memunculkan sebuah hipotesis.[34]

---

[32] Suryani Hendrayani, *Metode Riset Kuantitatif (Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2015), h 109.
[33] Ibid, h 159.
[34] Imam Bawani, *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, (Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo, 2016), h 107.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini dilakukan untuk menccari pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat hubungan causal yang merupakan hubungan adanya sebab-akibat. Itu berarti variasi pada X (variabel bebas) akan mempengaruhi variasi pada Y (variabel terikat).[35] Variabel bebas ini yang menjadi sebab atau mempengaruhi sebuah perubahan atau timbulnya variabel terikat. sedangkan variabel terikat akan menimbulkan akibat atau sesuatu yang dipengaruhi.[36]

Variabel independen/bebas (X) dalam penelitian ini adalah "Budaya Organisasi". Budaya organisasi di sini merupakan budaya organisasi yang terdapat di Kementerian Agama yang disebut dengan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia. Dengan adanya budaya kerja organisasi ini diharapkan para pegawai mempunyai landasan dan norma-norma dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka akan tertib dalam bekerja. Adapun beberapa indikator budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Inisiatif individual,
b. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko,
c. Pengarahan,
d. Integrasi,

[35] Suryani Hendrayani, *Metode Riset Kuantitatif (Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam,* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2015), h 120.
[36] Juliansyah Noor, *Metode Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah).* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2012), h 48-49.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Dukungan manajemen,

f. Kontrol,

g. Identitas,

h. Sistem imbalan,

i. Toleransi terhadap konflik,

j. Pola komunikasi.

Selain 10 indikator-indikator di atas juga terdapat indikator lima nilai budaya kerja kementerian agama yang terdapat di Balai Diklat Keagamaan Surabaya yaitu sebagai berikut:

a. Integritas,

b. Profesionalitas,

c. Inovasi,

d. Tanggung jawab

e. Keteladanan.

Tabel 3.1

***Blueprint* Budaya Organisasi**

Variabel		**Aspek**	**Indikator**	**Butir Soal**
Budaya organisasi	10 karakteristik budaya organisasi menurut Robbin	Inisiatif individual	Menciptakan ide	2
		Toleransi terhadap tindakan yang beresiko	Toleransi	1
			Berani mengambil resiko	1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		Pengarahan	Pengarahan mencapai visi misi	2
		Integrasi	Kerjasama team	2
		Dukungan manajemen	Arahan dan dukungan dari kepala seksi	1
		Kontrol	Taat peraturan	1
		Identitas	Berperilaku sesuai nilai dan keyakinan organisasi	2
		Sistem imbalan	Pemberian gaji, tunjangan, pangkat dan penghargaan yang sesuai	2
		Toleransi terhadap konflik	Menyampaikan kritik dan saran secara terbuka	2
		Pola komunikasi	Tidak ada batasan komunikasi antara atasan dan bawahan	2
	Lima Nilai Budaya Organisasi Kementerian Agama	Integritas	Melakukan tugas dan fungsi sesuai dengan hati, pikiran dan perbuatan yang baik	1
		Profesionalitas	Disiplin dan kompeten	2
		Inovasi	Mampu memperbaiki dan menciptakan hal baru dalam melaksanakan tugas	1
		Tanggung Jawab	Melaksanakan tugas secara tuntas dan konsekuen	1
		Keteladanan	Menjadi contoh yang baik bagi pegawai lain	1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sementara itu, variabel dependen/terikat (Y) dalam penelitian ini adalah "Loyalitas Kerja Pegawai". Pegawai yang mempunyai loyaitas akan memiliki beberapa indikator yaitu:

a. Taat peraturan,
b. Tanggung jawab terhadap perusahaan atau lembaga,
c. Kemauan untuk bekerja sama antar sesama anggota,
d. Rasa memiliki,
e. Hubungan antar individu,
f. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Tabel 3.2

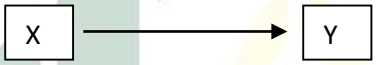
***Blueprint* Loyalitas Kerja Pegawai**

Variabel	Aspek	Indikator	Butir Soal
Loyalitas Kerja Pegawai	Taat peraturan	Menaati peraturan	1
	Tanggung jawab terhadap Perusahaan atau lembaga	Tanggung jawab	1
		Berani menanggung resiko jika melakukan kesalahan	1
	Kemauan untuk bekerja sama antar sesama anggota	Kerja sama team	1
	Rasa memiliki	Bertanggung jawab	1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		Selalu menjaga nama baik lembaga	1
	Hubungan antar individu	Hubungan yang baik antar anggota	1
	Kesukaan terhadap pekerjaan	Pembagian tugas sesuai kemampuan	1

Hubungan antara variabel X dan variabel Y, dapat digambarkan sebagaimana gambar di bawah ini:



Ket:

X = Budaya Organisasi

Y = Loyalitas Kerja Pegawai

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono berarti objek ataupun subjek yang ditetapkan oleh peneliti dan memiliki karakteristik untuk dipelajari yang nantinya dapat ditarik sebuah kesimpulan. Dengan kata lain populasi merupakan sekelompok orang/benda yang mempunyai karakteristik dan dapat dijadikan objek penelitian.[37] Dengan demikian populasi tidak meliputi orang saja tetapi juga benda ataupun objek-objek lain. Populasi juga meliputi seluruh karakteristik objek maupun subjek yang dijadikan

[37] Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h 61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahan penelitian. Dari penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya yang berjumlah 84 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih dan diteliti.[38] Pengambilan sampel ini harus dilakukan secara seksama yang artinya sampel harus bisa mewakili karekteristik dari poupulasi. Menurut Fraenkel dan Wallem besar minimum ukuran sampel penelitian deskriptif adalah sebanyak 100.[39] Adapun menurut Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa jika jumlah subyek penelitian kurang dari 100 sampai 150 orang dalam satu populasi dan penumpulan datanya menggunakan angket. Maka sebaiknya jumlah subyek diambil semuanya.[40] Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena seuruh anggota populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel.

Besar jumlah pegawai yang ada di Balai Diklat Keagamaan Surabaya adalah sebanyak 84 pegawai. Dengan demikian yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya yang berjumlah sebanyak 84 sampel. Maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

---

[38] Turmudi dan Harini, *Metode statistika (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif)*, (Malang : UIN-MALIKI PREES 2008), h 11

[39] Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen, Sumberdaya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*, (Malang : UIN-MALIKI PREES (Anggota IKAPI), 2013), h 39.

[40] Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: PT Rineka Cipta,1995), h 125.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh, diolah dan dikumpulkan langsung dari sumbernya (objek penelitian).[41] Data ini dapat diambil melalui wawanca maupun observasi yang dilakukan peneliti terhadap objek penelitian. Dalam hal ini data primer yang dapat diambil adalah blue print dari lima (5) nilai budaya kerja kementerian agama dan proses pelaksanaan budaya organisasi serta loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan, diperoleh dan diolah oleh pihak lain, biasanya berupa bukti, laporan atau catatan yang telah didokumentasikan baik itu yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan.[42] Dalam hal ini yang termasuk ke dalam data sekunder adalah profil dari Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek yang menjadi pusat dari mana data tersebut diperoleh.[43] Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berkut:

---

[41] Suryani Hendrayani, *Metode Riset Kuantitatif (Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2015), h 171.
[42] Ibid, 171.
[43] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h,129.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Kepustakaan

Dalam data kepustakaan ini penulis memanfaatkan literature-literatur terkait topik pembahasan.

b. Lapangan

Dalam penelitian lapangan ini data dapat diperoleh secara langsung yaitu dari manusia dan secara tidak langsung yakni dari non-manusia.

1) Manusia
   a) Kepala Balai Diklat Keagamaan Surabaya,
   b) Para Pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya.
2) Non-Manusia
   a) Dokumen-dokumen dan beberapa catatan tentang loyalitas pegawai misalnya laporan kinerja pegawai,
   b) Profil atau gambaran umum dari lembaga.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data serta instrument yang sesuai dengan masalah-masalah yang akan diteliti. Maka dari itu ada beberapa teknik pengumpulan datanya yakni sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. **Metode Kuesioner**

   Angket atau Kuesioner adalah teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden.[44] Metode angket ini digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas perja pegawai.

2. **Metode Observasi**

   Metode observasi merupakan metode yang juga dapat mdigunakan untuk mengetahui kondisi dan situasi yang terjadi pada objek penelitian.[45] Metode observasi ini digunakan oleh peneliti untuk mencari informasi pelaksanaan loyalitas kerja pegawai.

3. **Metode Interview**

   Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) interview merupakan tanya jawab yang dilakukan seseorang untuk dimintai keterangan tentang sesuatu hal. Dalam hal teknik pengumpulan data pada penelitian ini interview bermanfaat untuk mendapatkan data blue print dari 5 nilai budaya kerja kementerian agama.

4. **Metode Dokumentasi**

   Metode dokumentasi adalah metode yang dilakukanuntuk mencari data yang berkaitan degan variabel. Biasanya berupa surat resmi, memmori, buku harian, surat keputusan dan lain sebagainya.[46] Metode

---

[44] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997) h, 173.
[45] Ibid, 181.
[46] Restu Kartiko, *Asas Metodologi Penelitian (Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian)*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h 73.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dokumentasi ini dapat digunakan untuk mendapatkan beberapa dokumen seperti profil dari Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat yang digunakan untuk mencari, menggali dan mengukur data penelitian.[47] Instrument yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden, dengan harapan renponden menjawab pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh peneliti. [48]

2. Skala

Skala pengukuran berarti alat yang digunakan untk menguantifikasi informasi yang diberikan oleh responden, setelah mereka menjawab beberapa pertanyaan dalam sebuah kuesioner.[49] Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang tentang sebuah fenomena sosial.[50]

---

[47] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 151.
[48] Juliansyah Noor, *Metode Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah).* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2012), h 139.
[49] Ibid, 125.
[50] Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta,2012), h 134.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skala likert ini menurut Singaribun adalah salah satu cara yang sering dipakai dalam pengukuran kuesioner. Cara pengukurannya yakni dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pernyataan atau pertanyaan kemudian diminta sebuah jawaban. Jawaban bisa berupa sangat setuju, setuju, ragu-ragu, maupun tidak setuju. Dimana jawaban tersebut diberi skor 1 sampai 4.[51]

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu cara mengolah dan menganalisis data-data penelitian. Dalam teknik penelitian harus memperhatikan jenis analisis data, teknik statistik, rumus dan kriteria pengujian hipotesis.[52] Data-data yang disajikan dalam penelitian ini merupakan data statistik. Maka peneliti menggunakan teknik analisis inferensial dimana dalam teknik tersebut cenderung menekankan hubungan antar variabel yang dilakukan dengan cara uji hipotesis dan memberikan kesimpulan terhadap hasil penelitian.[53] Untuk menguji beberapa kuesioner yang diajukan peneliti, maka akan dilakukan uji validitas dan reabilitas. Uji ini akan digunakan untuk mengetahui pakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berdasarkan indikator penelitian sudah benar-benar valid atau tidak. Sedangkan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya maka peneliti menggunakan uji t yang

[51] Masri Singaribu, Metode Penelitian Survai, (Jakarta:LP3ES, 1995), h 111.
[52] Ibid, 163.
[53] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Yogyakarta: Mediakom, 2009), h 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digunakan untuk menguji hipotesis. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini bermanfaat untuk membuat keputusan apakah naik dan turunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen.[54]

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan ketepatan suatu instrument dalam mengukur sesuatu yang ingin diukur.[55] Dalam hal ini penulis menggunakan analisis *Bivariate Pearson* (dalam SPSS versi 16), untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid atau tidak. Analisis ini dapat digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total diperoleh dari pejumlahan keseluruhan item. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{N.\sum ix - (\sum i).(\sum x)}{\sqrt{[N.\sum i^2 - (\sum i)^2].[N.\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan

r_{ix} = koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

[54] Sugiyono, *Statistik untuk penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h 260.
[55] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Yogyakarta: Mediakom, 2009), h 16.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengujian ini menggunkan uji dua sisi dengan taraf signifikasi 0,05. Kriteria pengujiannya adalah[56] :

a. Jika r hitung lebih besar dari sama dengan r tabel maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
b. Jika r hitung kurang dari r tabel maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah uji yang digunakan untuk megetahui konsistensi sebuah alat ukur yang digunakan.[57] Apakah hasilnya tetap sama jika pengukuran tersebut diulang. Di sini peneliti mengunakan skala Likert maka uji yang dilakukan menggunakan metode Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum a_b^{\,2}}{a_1^{\,2}}\right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum\sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

[56] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Yogyakarta: Mediakom, 2009), h 18.
[57] Ibid, h 25.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji Linearitas juga bisa dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dalam hal ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 16. Uji signifikansi ini dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 yang artiya instrumen dikatakan reliabel jika alpha lebih besar dari r kritis *product moment.* Atau dapat menggunakan batasan tertentu yaitu 0,6. Atau bisa juga dikualifikasikan bahwa 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 adalah dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.[58]

3. Skor Ideal

Untuk menghitung bagaimana kondisi budaya organisasi dan loyalitas kerja pegwai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya maka menggunakan perhitungan skor ideal. Untuk menggunakan skor ideal maka diperlukan rumus:

DP = $\frac{n}{N}\ x\ 100\%$

Keterangan :

DP = Deskriptif Presentase %

n = skor empirik (skor yang diperoleh)

N = skor ideal (skor makasimal x butir instrument x jumlah responden)

Dengan ketentuan kriteria presentasi adalah sebagai berikut[59] :

76% - 100% : Baik

56% - 75% : Cukup

[58] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik,* (Yogyakarta: Mediakom, 2009), h 26.
[59] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* (Jakarta: Rhineka Cipta 2006), h 246.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

40% - 55% : Kurang Baik

Kurang dari 40% : Sangat Kurang Baik

4. Uji Linearitas

Uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dalam SPSS uji ini menggunakan *Tes for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear.[60]

5. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi data yang kita ambil berdistribusi normal atau tidak. Dalam hal ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 yang dinyatakan bahwa jika data berdistribusi normal maka signifikasi lebih besar dari 5% atau 0,05.[61]

6. Regresi Linier

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji ini akan digunakan untuk mengetahui apakah varibel bebas mempengaruhi variabel terikat. Berikut adalah rumus dari regresi linier sederhana:

---

[60] Ibid, 36.

[61] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Yogyakarta: Mediakom, 2009), h 28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

Keterangan:

$\hat{Y}$ = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, bila (-) arah garis turun.

X = subyek pada variabel independen yang memiliki nilai tertentu.

Uji regresi linear sederhana ini juga bisa dilakukan dengan menggunkan aplikasi SPSS pula. Dalam hal ini peneliti menggunkan SPSS versi 16.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Balai Diklat Keagamaan Surabaya merupakan lembaga yang menangi pendidikan dan pelatihan di lingkungan kementerian agama pada setiap daerah. Berdasarkan Berdasarkan KMA. No. 18/1978 pada tanggal 6 Maret 1978 dengan persetujuan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) No. B 251/I/MENPAN/3/1978, maka pada tanggal 6 Maret 1978 didirikan sebuah lembaga yang bernama Penataran Guru Agama (BPGA). Lembaga ini tersebar di berbagai daerah seluruh Indonesia yang berjumlah 6 (enam) balai di 6 (enam) provisnsi. Salah satunya adalah di Surabaya yang mewakili wilayah timur yang bertempat di Jl. Ngagel Jaya Utara No.84 Surabaya.

Pada tahun 1978 berdasarkan KMA No. 45/1981 tanggal 23 Mei 1981 diperkuat dengan KEPMENPAN No. B 504/MENPAN/5/1981 tahun 1981, Penataran Guru Agama (BPGA) resmi diubah menjadi Balai Pelatihan dan Pendidikan Pegawai Teknis Keagamaan Departemen Agama. Lembaga ini berjumlah 12 (dua belas) yang tersebar di 12 (dua belas) kota seluruh Indonesia. Pada waktu itu lembaga ini bertempat di Jl. Juanda No.2 Surabaya hingga tahun 2001.

Namun sejak tahun 2001-2002 Balai Pelatihan dan Pendidikan Pegawai Teknis Surabaya berpindah ke Jl. Ketintang Madya. Hanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

saja tempat tersebut masih menempati tempat Wisma Sejahtera karena pada saat itu gedung kampus Ketintang (saat ini Universitas Negeri Surabaya) merupakan hasil pertukaran dengan Kanwil Departemen Agama Provinsi Jawa Timur yang masih dalam renovasi.

Barulah pada tahun 2003 Balai Pelatihan dan Pendidikan Pegawai Teknis Surabaya berpindah tempat di Jl. Ketintang Madya No.92-Karah-Jambangan Surabaya. Dan berdasarkan KMA No. 345 tahun 2004 berubah nomenklatur menjadi Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

2. Identitas Lembaga

Lembaga ini bernama Balai Diklat Keagamaan Surabaya yang bertempat di Jl. Ketintang Madya No.92 Karah Jambangan Surabaya. Adapun telp di (031) 8280116 dan fax di (031) 8290021. Lembaga ini memiliki alamat website yaitu http://bdksurabaya.kemenag.go.id/. Jika ingin mencari informasi terkait diklat maupun hal lain yang bersangkutan dengan Balai Dklat Keagamaan Surabaya maka dapat di cari dengan menggunakan alamat tersebut. Adapun e-mail lembaga adalah bdk_surabaya@kemenag.go.id.

3. Visi Lembaga

Visi dari Balai Diklat Keagamaan Surabaya yaitu "Terwujudnya lembaga diklat yang terpercaya dalam meningkatkan SDM Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur yang kompeten dan berakhlak mulia".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Misi Lembaga

Untuk mewujudkan visi tersebut maka terbentuklah misi Balai Diklat Keagamaan Surabaya adalah sebagai berikut:

a. Menyelenggarakan diklat untuk meningkatkan SDM.
b. Mengembangkan networking (jaringan kerja).
c. Meningkatkan dan memberdayakan sarana dan prasarana.
d. Mengembangkan dan memberdayakan SDM Balai Diklat.
e. Mengembangkan sistem operasional kediklatan secara efektif dan efisien.

5. Tujuan

Berdasarkan misi lembaga di atas maka dibentulah sebuah tujuan Balai Diklat Keagamaan Surabaya yaitu:

a. Meningkatkan kualitas SDM Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
b. Meningkatkan koordinasi dalam penyelenggaraan diklat.
c. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelakasanaan diklat.
d. Meningkatkan profesionalitas tenaga kediklatan.

6. Sasaran

Tujuan yang di tetapkan oleh Balai Diklat Keagamaan Surabaya akan dijabarkan dalam bentuk sasaran. Sasaran berarti hasil yang akan dicapai dalam kurun waktu yang telah ditentukan dan dapat diukur keberhasilannya menggunakan indikator kinerja sasaran.

Sasaran ini terbagi menjadi 2 kelompok yakni:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Sasaran tahunan (Rencana Kerja Tahunan)

Sasaran ini memiliki jangka waktu 1 (satu) tahun.

b. Sasaran dalam kurun waktu (Rencana Strategis)

sasaran ini memiliki jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun.

Berdasarkan kelompok sasaran diatas, maka Balai Diklat Keagamaan Surabaya akan mencapai sasaran sebagai berikut:

1) Meningkatkan kualitas SDM pejabat eselon IV.
2) Meningkatkan kualitas calon pegawai negeri sipil.
3) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia tenaga teknis.
4) Meningkatkan sinkronisasi dan sinergi antar subsistem kediklatan.
5) Meningkatkan ketertiban administrasi serta sarana sarana dan prasarana.
6) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia di balai diklat.

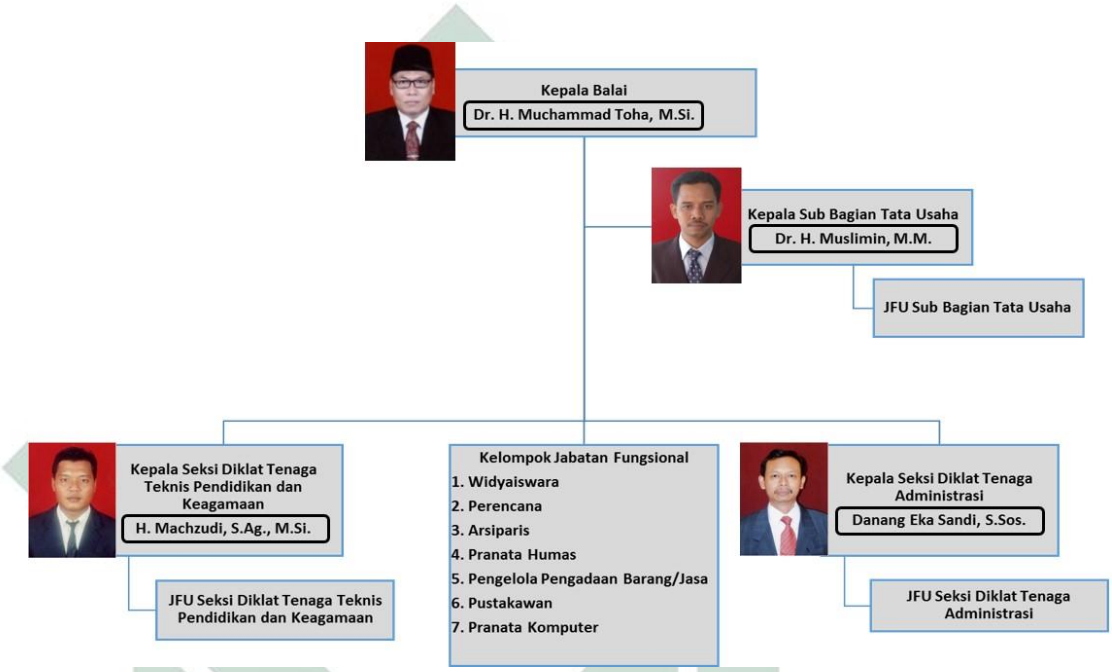
7. Struktur Lembaga

Balai Diklat Keagamaan Surabaya sebagai lembaga pemerintah yang dinaungi oleh kementerian agama, dalam mengaktualisasikan tugas dan fungsinya sudah pasti memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Kepala Balai yang dibantu oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Tenaga Teknis Keagamaan dan Kepala Seksi Tenaga Adminstrasi. Masing-masing kepala seksi dan kepala sub bagian dibantu oleh para pegawai. Total jumlah pegawai yang berstatus PNS pada Balai Diklat Keagamaan Surabaya adalah 73 orang dengan perincian: 1 orang kepala

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kantor, 2 orang kepala seksi, 1 orang kepala sub bagian, 37 orang staf dan 32 orang pejabat fungsional widyaiswara (tenaga pengajar). Di samping itu didukung oleh tenaga kontrak sebanyak 14 orang.

Jika digambarkan dalam bentuk bagan seperti di bawah ini:



B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Persiapan Awal

Peneliti melakukan penelitian berdasarkan pengamatan di lapangan sewaktu melaksanakan program Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Sehingga pra pra observasi dilakukan saat pelaksanaan PKL berlangsung. Sedangkan persiapan penelitian lainnya seperti pengajuan surat izin penelitian dilakukan pada waktu pasca program PKL tepatnya pada tanggal 15 April 2019. Pada tanggal tersebut peneliti mendapat persetujuan pelaksanaan penelitian di Balai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Diklat Keagamaan Surabaya dan dipersilahkan untuk penyebaran kuesioner serta wawancara pada tanggal 16 April 2019. Sebelum penelitian dimulai, terlebih dahulu peneliti mengumpulkan beberapa teori dari beberapa literature. Sehingga mendapatkan teori yang pas untuk dijadikan acuan penyusunan kuesioner. Kuesiner ini disusun berdasarkan indikator dan skala pengukuran.

2. Penyusunan Skala

Penelitian kuantitatif harus memiliki skala sebagai acuan hal yang akan diukur. Skala tersebut dilakukan dalam bentuk kuesioner. Sebelum kuesioner disusun, terlebih dahulu peneliti menetapkan format stimulus yang hendak digunakan dalam kuesioner. Penyusunan skala ini dilakukan untuk mengukur sebuah indikator. Format atau stimulus tersebut dijelaskan dalam bentuk *blue print* skala. Beberapa indikator didapat dari rumusan mengenai aspek-aspek maupun dimensi-dimensi berdasarkan teori yang dipakai oleh peneliti. Hasil akhir dari sebuah kuesioner (alat ukur) dalam penelitian ini adalah skala. Kuesioner penelitian ini terbagi menjadi dua bagian. Bagian pertama memuat tentang budaya organisasi ditambah dengan lima nilai budaya kerja kementerian agama Republik Indonesia. Sedangkan bagian kedua memuat tentang loyalitas kerja pegawai.

3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 84 pegawai. Yang terdiri dari 1 orang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepala kantor, 2 orang kepala seksi, 1 orang kepala sub bagian, 37 orang staf dan 32 orang pejabat fungsional widyaiswara (tenaga pengajar) serta tenaga honorer 14 orang. Dalam penyebaran angket peneliti mendapatkan 72 angket dikarenakan responden ada yang tidak mau mengisi angket dengan berbagai alasan.

Tabel 4.1

Berikut adalah tabel pelaksanaan penelitian:

Tanggal	Pelaksanaan
9 April 2019	Penyusunan kuesioner atau angket penelitian
10 April 2019	Uji coba kuesioner atau angket penelitian
15 April 2019	Penyerahan dan persetujan surat penelitian
16 April 2019	Pelaksanaan penelitian

C. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Seperti penjelasan pada Bab III bahwa uji validitas untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid atau tidak. Dalam hal ini penulis menggunakan analisis *Bivariate Pearson* dalam aplikasi SPSS. Pengujian validitas menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikasi 0,05. Kriteria pengujiannya adalah[62] :

[62] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Yogyakarta: Mediakom, 2009), h 18.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Jika r hitung lebih besar dari sama dengan r tabel maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Dan jika r hitung kurang dari r tabel maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Nilai R_{tabel} dengan N = 72; pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% maka dapat diketahui R_{tabel} = 0,23. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, jika $R_{hitung} > R_{tebel}$ maka butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Hasil analisis uji validitas dapat disajikan sebagai berikut :

Tebel 4.2

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X.1	0,423	0,232	Valid
X.2	0,593	0,232	Valid
X.3	0,447	0,232	Valid
X.4	0,550	0.232	Valid
X.5	0,531	0,232	Valid
X.6	0,578	0,232	Valid
X.7	0,611	0,232	Valid
X.8	0,593	0,232	Valid
X.9	0,414	0,232	Valid
X.10	0,586	0,232	Valid
X.11	0,697	0,232	Valid
X.12	0,542	0,232	Valid
X.13	0,549	0,232	Valid
X.14	0,548	0,232	Valid
X.15	0,547	0,232	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X.16	0,659	0,232	Valid
X.17	0,489	0,232	Valid
X.18	0,512	0,232	Valid
X.19	0,641	0,232	Valid
X.20	0,610	0,232	Valid
X.21	0,756	0,232	Valid
X.22	0,716	0,232	Valid
X.23	0,655	0,232	Valid
X.24	0,543	0,232	Valid

Berdasarkan hasil analisa uji validitas di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan yang disebar melalui angket pada variabel budaya organisasi (X) adalah valid. Karena jumlah keseluruhan butir pernyataan menandakan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$. Sehingga angket atau kuesioner ini dapat digunakan untuk kegiatan penelitian.

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,716	0,232	Valid
Y.2	0,777	0,232	Valid
Y.3	0,739	0,232	Valid
Y.4	0,754	0,232	Valid
Y.5	0,835	0,232	Valid
Y.6	0,793	0,232	Valid
Y.7	0,795	0,232	Valid
Y.8	0,706	0,232	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil analisa uji validitas di atas dapat diketahui pula bahwa seluruh butir pernyataan yang disebar melalui angket atau kuesioner pada variabel loyalitas kerja pegawai (Y) adalah valid. Karena jumlah keseluruhan butir pernyataan menandakan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$. Sehingga angket atau kuesioner ini dapat digunakan untuk kegiatan penelitian.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas sebagaimana telah dijelakan pada bab III bahwa uji ini digunakan untuk megetahui konsistensi sebuah alat ukur yang digunakan.[63] Apakah hasilnya tetap sama jika pengukuran tersebut diulang. Peneliti dalam hal ini menggunakan metode alpha dalam SPSS. Angket atau kuesioner dapat dikatakan valid dengan ketentuan sebagai berikut :

a. jika alpha lebih besar dari r kritis *product moment*.
b. Atau dapat menggunakan batasan tertentu yaitu dengan nilai *alpha cronbach*. Atau bisa juga dikualifikasikan bahwa apabila nilai *alpha cronbach* 0,6 adalah maka angket dalam kategori kurang baik, sedangkan 0,7 adalah dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.[64]

Hasil analisis uji reabilitas dapat disajikan sebagai berikut:

[63] Ibid, h 25.
[64] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Yogyakarta: Mediakom, 2009), h 26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.4

Hasil Analisa Uji Reabilitias Variabel Budaya Organisasi (X) dan Variabel Loyalitas Kerja Pegawai (Y)

Variabel	Nilai *Alpha Cronbach*	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,907	Reliabel
Loyalitas Kerja Pegawai (Y)	0,897	Reliabel

Berdasarkan hasil analisa di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa angket atau kuesioner yang digunakan sebagai pengukuran dalam penelitian ini dikatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

D. Penyajian Data

1. Penyajian Data Mengenai Budaya Organisasi di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Data yang disajikan adalah data mengenai budaya organisasi (X) berdasarkan hasil kuesioner. Sebelum dianalisis maka terlebih dahulu data disajikan secara terperinci di setiap butir soal sebagai berikut:

Tabel Tabel 4.5

Soal 1

Organisasi memberikan kesempatan saya untuk berinisiatif dan menyampaikan ide-ide atau pendapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

x.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	38	52.8	52.8	55.6
	5	32	44.4	44.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lembaga telah memberikan kesempatan para pegawai di Balai Diklat Keagamaan untuk berinisisiatif dan menyampaikan ide-ide atau pendapatnya. Terbukti dengan skala SS (sangat setuju) berjumlah 32 orang dan S (setuju) berjumlah 38 orang. Dan hanya sebagian kecil yang memilih skla N (netral) yaitu sebanyak 2 orang.

Tabel 4.6

Soal 2

Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan

x.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.2	4.2	4.2
	3	16	22.2	22.2	26.4
	4	41	56.9	56.9	83.3
	5	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan telah memberikan kebebasan kepada para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya untuk mengambil keputusan. Terbukti dengan rata-rata jawaban dengan skala S (setuju) sejumlah 41 orang dan S (setuju) sejumlah 12 orang. Meskipun ada pula yang menjawab N (netral) sejumlah 16 orang dan TS (tidak setuju) berjumlah 3 orang.

Tabel 4.7

Soal 3

Organisasi memberikan toleransi kepada pegawai untuk bertindak agresif dan inovatif

x.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	3	4.2	4.2	5.6
	3	20	27.8	27.8	33.3
	4	33	45.8	45.8	79.2
	5	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output di atas maa dapat ditarik kesimpulan bahwa lembaga telah memberikan toleransi kepada para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya untuk bertindak agresif dan inovatif. Terbukti dengan banyaknya responden yang menjawab dengan skala S

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(setuju) 33 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 15 orang. Meskipun ada yang menjawab N (netal) sebanyak 20 orang dan beberapa yang TS (tidak setuju) sejumlah 2 orang serta STS (sangat tidak setuju) sebanyak 1 orang.

Tabel 4.8

Soal 4

Saya berani mengambil resiko atas apa yang saya lakukan

x.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.6	5.6	5.6
	3	4	5.6	5.6	11.1
	4	41	56.9	56.9	68.1
	5	23	31.9	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output di atas maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai telah berani mengambil resiko atas apa yang mereka perbuat (dalam melakukan pekerjaan). Terbukti para pegawai telah memilih skala S (setuju) sebanyak 41 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 23 orang. Meskipun ada pula yang memilih skala N (netral) sebanyak 4 orang serta TS (tidak setuju) sebanyak 4 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.9

Soal 5

Organisasi memberikan pengarahan tentang pencapaian sasaran melaluli visi dan misi organisasi

x.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.5	12.5	12.5
	4	47	65.3	65.3	77.8
	5	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan hail output di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa lembaga telah memberikan pengarahan tentang pencapaian sasaran melaluli visi dan misi organisasi kepada para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 47 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 16 orang. Dan hanya sebagian kecil yang memilih skala N (netral) yaitu sejumlah 9 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.10

Soal 6

Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan

x.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.3	8.3	8.3
	4	42	58.3	58.3	66.7
	5	24	33.3	33.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus pegawai lakukan. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 42 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 24 orang. Dan sebagian kecil yang memilih skala N (netral) yaitu sebanyak 6 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.11

Soal 7

Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan unit lembaga terkait

x.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	5	6.9	6.9	8.3
	4	43	59.7	59.7	68.1
	5	23	31.9	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarka output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya sering melakukan koordinasi dengan unit lembaga terkait. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 43 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 23 orang. Dan terdapat pula yang memilih dengan skala N (netral) sebanyak 3 orang serta 1 orang yang memilih skala TS (tidak setuju). Berdasarkan wawancara pula dengan seorang pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya bahwa mereka juga sering melakukan kerja sama maupun koordinasi dengan lembaga terkait. Hal tersebut sangat baik untuk dilakukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.12

Soal 8

Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan

x.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	41	56.9	56.9	62.5
	5	27	37.5	37.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Dalam melaksanakan pekerjaan, para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 41 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 27 orang. Meskipun ada beberapa pegawai yang memilih skala N (netral) yaitu berjumlah 4 orang. Dalam melaksanakan pekerjaan koordinasi dengan rekan kerja memang sudah pasti terjalin. Mengingat para pegawai juga sering dijadikan dalam satu *team work* yakni sebagai panitia pelaksana beberapa agenda kediklatan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.13

Soal 9

Saya diberikan pengarahan secara langsung oleh Manager (Ketua Seksi)

x.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	10	13.9	13.9	15.3
	4	44	61.1	61.1	76.4
	5	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah diberikan arahan secara langsung oleh manager (ketua seksi). Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 44 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 17 orang meskipun ada yang memilih skala N (netral) sebanyak 10 orang dan TS (tidak setuju) sebanyak 1 orang. Berdasarkan wawancara dan pengamatan pneliti saat melaksanakan PKL (Praktek Kerja Lapangan) di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Memang ketua seksi senantiasa memberikan arahan secara langsung kepada para pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.14

Soal 10

Saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan peraturan yang berlaku

x.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	30	41.7	41.7	47.2
	5	38	52.8	52.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 30 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 38 orang. Dan hanya sebgaian kecil yang memilih skala N (netral) yakni sebanyak 4 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.15

Soal 11

Lembaga mempunyai nilai-nilai yang menjadi acua saya dalam bekerja

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.5	12.5	12.5
	4	41	56.9	56.9	69.4
	5	22	30.6	30.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lembaga memiliki nilai-nilai yang menjadi acuan para pegawai dalam bekerja. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 41 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 22 orang. Dan hanya sebagian kecil yang memilih skala N (netral) yakni sejummlah 9 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.16

Soal 12

Saya bertingkah laku sesuai dengan norma yang ditetapkan sebagai identitas lembaga

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.5	12.5	12.5
	4	36	50.0	50.0	62.5
	5	27	37.5	37.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai berperilaku sesuai dengan norma yang ditetapkan sebagai identitas lembaga. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 36 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 27 orang. Dan hanya sebagian kecil yang memilih skala N (netral) yaitu sebanyak 9 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.17

Soal 13

Organisasi memberikan imbalan sesuai dengan pengorbanan yang saya lakukan

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	3	23	31.9	31.9	33.3
	4	37	51.4	51.4	84.7
	5	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi telah memberikan imbalan sesuai dengan pengorbanan yang para pegawai lakukan. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 37 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 11 orang. Meskipun ada pegawai yang merasa biasa dengan memilih skala N (netral) sebanyak 23 orang. Dan sebagian pula memilih skala N (netral) sejumlah 23 orang. Serta 1 orang memilih dengan skala TS (tidak setuju).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.18

Soal 14

Besarnya imbalan yang diterima sesuai dengan yang saya harapkan

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	2	2.8	2.8	4.2
	3	25	34.7	34.7	38.9
	4	35	48.6	48.6	87.5
	5	9	12.5	12.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya imba;an yang para pegawai terima sesuai dengan harapan mereka. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 35 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 9 orang. Meskipun ada pegawai yang merasa biasa dengan memilih skala N (netral) sebanyak 25 orang. Dan sebagian kecil yang memilih TS (tidak setuju) sebanyak 2 orang serta STS (sangat tidak setuju) sebanyak 1 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.19

Soal 15

Organisasi memberikan peluang untuk menyampaikan kritik dan saran secara terbuka

x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	16	22.2	22.2	23.6
	4	37	51.4	51.4	75.0
	5	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lembaga telah memberikan peluang untuk menyampaikan kritik dan saran secara terbuka. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 37 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 18 orang. Meskipun ada pegawai yang memilih skala N (netral) sebanyak 16 orang. Serta terdapat pula pegawai yang memilih skala TS (tidak setuju) sebanyak 1 orang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.20

Soal 16

Jika terdapat masalah pekerjaan dengan pihak lain dalam lembaga maka diselesaikan dengan cara baik-baik

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	51	70.8	70.8	73.6
	5	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Jika terdapat masalah pekerjaan dengan pihak lain dalam lembaga maka diselesaikan dengan cara baik-baik. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 51 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 19 orang. Dan beberapa yang memilih dengan skala N (netral) yaitu sebanyak 2 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.21

Soal 17

Tidak ada batasan komunikasi antara atasan dan bawahan

x17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.2	4.2	4.2
	3	14	19.4	19.4	23.6
	4	38	52.8	52.8	76.4
	5	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada batasan komunikasi antara atasan dan bawahan. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 38 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 17 orang. Meskipun ada pegawai yang memilih skala N (netral) sebanyak 14 orang dan terdapat pula pegawai yang memilih skala TS (tidak setuju) yaitu sebanyak 3 orang. Dikuatkan dengan wawancara yang dilakukan peneliti kepada pimpinan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya bahwa di lembaga ini tidak ada batasan komunikasi antara atasan dan bawahan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.22

Soal 18

Dalam melaksanakan pekerjaan terjalin komunikasi dengan rekan kerja

x18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.3	8.3	8.3
	4	40	55.6	55.6	63.9
	5	26	36.1	36.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan terjalin komunikasi dengan rekan kerja. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 40 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 26 orang. Dan hanya sebagian kecil yang memilih skala N (netral) yaitu sebanyak 6 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.23

Soal 19

Saya melakukan tugas dan fungsi sesuai dengan regulasi

x19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.3	8.3	8.3
	4	38	52.8	52.8	61.1
	5	28	38.9	38.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output di atas dapat disimpulkan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah melakukan tugas dan fungsi sesuai dengan regulasi yang ada dan susuai dengan hati, pikiran dan perbuatan yang baik. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih skala S (setuju) yaitu berjumlah 38 orang dan SS (sangat setuju) yang berjmlah 28. Dan sebagian kecil yang memilih skala N (netral) yaitu berjumlah 6 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.24

Soal 20

Saya mempu melaksanakan tugas dengan disiplin dan kompeten

x20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.9	6.9	6.9
	4	49	68.1	68.1	75.0
	5	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output di atas dapat disimpulkan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah mampu melaksanakan tugas dengan disiplin dan kompeten. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih skala S (setuju) yaitu berjumlah 49 orang dan SS (sangat setuju) yang berjmlah 18. Dan sebagian kecil yang memilih skala N (netral) yaitu berjumlah 5 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.25

Soal 21

Saya mampu melakukan pekerjaan secara terukur

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	19.4	19.4	19.4
	4	40	55.6	55.6	75.0
	5	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output di atas dapat disimpulkan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah mampu melakukan pekerjaan secara terukur. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih skala S (setuju) yaitu berjumlah 40 orang dan SS (sangat setuju) yang berjmlah 18. Dan sebagian yang memilih skala N (netral) yaitu berjumlah 14 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.26

Soal 22

Saya mampu memperbaiki, menyempurnakan sesuatu yang sudah ada dan menciptakan hal baru dalam melaksanakan tugas (bekerja)

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	53	73.6	73.6	79.2
	5	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output di atas dapat disimpulkan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah mampu memperbaiki, menyempurnakan sesuatu yang sudah ada dan menciptakan hal baru dalam melaksanakan tugas (bekerja). Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih skala S (setuju) yaitu berjumlah 53 orang dan SS (sangat setuju) yang berjmlah 15. Dan sebagian kecil yang memilih skala N (netral) yaitu berjumlah 4 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.27

Soal 23

Saya mampu melaksanakan tugas secara tuntas dan konsekuen

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.5	12.5	12.5
	4	47	65.3	65.3	77.8
	5	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output di atas dapat disimpulkan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah mampu memperbaiki, menyempurnakan sesuatu yang sudah ada dan menciptakan hal baru dalam melaksanakan tugas (bekerja). Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih skala S (setuju) yaitu berjumlah 47 orang dan SS (sangat setuju) yang berjmlah 16. Dan sebagian yang memilih skala N (netral) yaitu berjumlah 9 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.28

Soal 24

Saya mampu menjadi contoh yang baik bagi pegawai lainnya

x24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8
	3	15	20.8	20.8	23.6
	4	41	56.9	56.9	80.6
	5	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output di atas dapat disimpulkan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya mampu menjadi contoh yang baik bagi pegawai lainnya. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih skala S (setuju) yaitu berjumlah 41 orang dan SS (sangat setuju) yang berjmlah 14. Dan sebagian yang memilih skala N (netral) yaitu berjumlah 15 orang. Dan sebagian kecil yang memilih skala TS (tidak setuju) yakni sebanyak 2 orang.

2. Penyajian Data Mengenai Loyalitas Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Data yang disajikan adalah data mengenai loyalitas kerja pegawai (Y) berdasarkan hasil kuesioner. Sebelum dianalisis maka terlebih dahulu data disajikan secara terperinci di setiap butir soal sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.29

Soal 1

Saya taat pada peraturan (berusaha tepat waktu dalam segala hal)

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	40	55.6	55.6	56.9
	5	31	43.1	43.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai telah menaati peraturan, mereka senantiasa berusaha tepat waktu dalam segala hal. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) sebanyak 40 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 31 orang. Serta sebagian kecil yang memilih skala N (netral) yaitu sebanyak 1 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.30

Soal 2

Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan saya

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	46	63.9	63.9	68.1
	5	23	31.9	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai telah mampu bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Terbukti dengan banyaknya pegawai yang memilih dengan skala S (setuju) yaitu berjumlah 46 orang dan memilih skala SS (sangat setuju) yaitu sebanyak 23 orang serta memilih dengan skala N (netral) berjumlah 3 orang.

Tabel 4.31

Soal 3

Saya menerima konsekuensi apaliba melakukan kesalahan

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.9	6.9	6.9
	4	44	61.1	61.1	68.1
	5	23	31.9	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai mau menerima konsekuensi apabila mereka melakukan kesalahan sebanyak 44 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 23 orang. Dan beberapa pula memilih dengan skala N (netral) yaitu sebanyak 5 orang.

Tabel 4.32

Soal 4

Saya mampu bekerjasama dengan tim

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	46	63.9	63.9	68.1
	5	23	31.9	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan o utput di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai mampu bekerjasama dengan tim. Terbukti para pegawai memilih skala S (setuju) sebanyak 46 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 23 orang serta Hal tersebut sesuai dengan diklat yang mereka lakukan. Biasanya mereka terbagai atas beberapa tim kepanitiaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.33

Soal 5

Saya bertanggung jawab penuh terhadap lembaga (rasa memiliki)

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.3	8.3	8.3
	4	40	55.6	55.6	63.9
	5	26	36.1	36.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya bertanggung jawab penuh terhadap lembaga (rasa memiliki). Terbukti para pegawai memilih skala S (setuju) sebanyak 40 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 26 orang. Dan sebagian kecil memilih skala N (netral) yang berjumlah 6 orang.

Tabel 4.34

Soal 6

Saya mampu menjaga nama baik lembaga

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	41	56.9	56.9	59.7
	5	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan mampu menjaga nama baik lembaga. Terbukti para pegawai memilih skala S (setuju) sebanyak 41 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 29 orang. Dan sebagian kecil memilih skala N (netral) yang berjumlah 2 orang.

Tabel 4.35

Soal 7

Saya memiliki hubungan yang baik antar pegawai

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.3	8.3	8.3
	4	40	55.6	55.6	63.9
	5	26	36.1	36.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan memiliki hubungan yang baik antar pegawai. Terbukti para pegawai memilih skala S (setuju) sebanyak 40 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 26 orang. Dan sebagian kecil memilih skala N (netral) yang berjumlah 6 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.36

Soal 8

Saya menyukai pekerjaan saya

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.3	8.3	8.3
	4	33	45.8	45.8	54.2
	5	33	45.8	45.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Berdasarkan output di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan menyukai pekerjaan mereka. Terbukti para pegawai memilih skala S (setuju) sebanyak 33 orang dan SS (sangat setuju) sebanyak 33 orang. Dan sebagian kecil memilih skala N (netral) yang berjumlah 6 orang.

3. Penyajian Data Mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Dalam suatu penelitian terdapat beberapa teknik pengumpulan data. Sebagai penunjang keabsahan data, penulis juga menggunakan metode observasi dan wawancara. Sebelum kuesioner di sebar maka terlebih dahulu peneliti melakukan obeservasi di lapangan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kondisi di lapangan dan dapat digunakan pula untuk menunjang kualitas angket yang akan disebarkan kepada responden.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan observasi dilapangan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kondisi budaya organisasi di Balai Diklat Keagamaan Surabaya tergolong baik dan kondusif. Terbukti dengan adanya merkeka berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Para pegawai di sana juga melakukan komunikasi dengan baik. Dibuktikan dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Kepala Balai Diklat Keagamaan Surabaya beliau menegaskan bahwasannya

"komunikasi di sini itu tidak dibatasi antara pimpinan dengan bawahan, semuanya berkomunikasi dengan baik, dalam berkomunikasi kita menerapkan sistem kekeluargaan."[65]

Begitupun dengan pernyataan dari Kepala Tata Usaha yang menyatakan bahwa

"kepala seksi atau manager harus memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus pegawai lakukan. Seperti saya ini, berarti saya juga harus memberikan pembinaan atau petunjuk yang jelas dan juga selalu melakukan kontrol. Jika ada hal-hal terkait pekerjaan yang tidak beres atau bagaimana, kita adakan pembinaan. Jadi selain ada pembinaan rutinitas tiap bulan juga ada pembinaan yang sifatnya insidental manakala ada hal-hal atau ketimpangan yang perlu diselesaikan.[66]

Budaya organisasi di Balai Diklat Keagamaan sudah tergolong baik. Terbukti dengan adanya komunikasi yang baik, pengarahan dari pimpinan yang jelas, gaji yang memadai dan para pegawai yang taat dengan regulasi yang ada. Sehingga timbul loyalitas pegawai yang ditunjukkan dengan adanya sikap taat peraturan, mampu

[65] Wawancara yang dilakukan secara terbuka atau formal dengan Kepala Balai Diklat Keagamaan Surabaya pada tanggal 17 April 2019.
[66] Wawancara yang dilakukan secara terbuka atau formal dengan Kepala Seksi Tata Usaha Balai Diklat Keagamaan Surabaya pada tanggal 17 April 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mampu bekerjasama dengan tim, selalu menjaga nama baik lembaga, dan memiliki hubungan yang baik antar anggota serta kebanyakan para pegawai juga menyukai pekerjaan mereka. Seperti wawancara yang saya lakukan dengan salah satu pegawai di ruang teknis yang menyebutkan

> *"saya sudah hampir sebelas tahun mbk di sini. Saya merasa nyaman dan sangat menyukai pekerjaan saya. Meskipun beberapa waktu saya juga pernah jenuh. Tapi itu masih tergolong manusiawi. Di sini suasana nya enak fasilitasnya juga sangat mendukung."*[67]

H. Analisis

Analisis ini berisi tentang analisa terkait budaya organisasi di Balai Diklat Keagamaan Surabaya, loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya, dan pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

1. Analisa Mengenai Budaya Organisasi Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Berdasarkan data kuesioner maka peneliti menganalisa terkait variabel budaya organisasi (X) ialah menggunakan skor ideal. Untuk menggunakan skor ideal maka diperlukan rumus :

DP = $\frac{n}{N}\ x\ 100\%$

Keterangan :

DP = Deskriptif Presentase %

[67] Wawancara yang dilakukan secara terbuka atau formal dengan Anggota Ruang Teknis Balai Diklat Keagamaan Surabaya pada tanggal 17 April 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

n = skor empirik (skor yang diperoleh)

N = skor ideal (skor maksimal x butir instrument x jumlah responden)

Tabel 4.37

Skor Ideal Budaya Organisasi

Skor Empirik (n)	Skor ideal (N)
7111	5 x 24 x 72 = 8640

Dengan demikian pada varibael budaya organisasi (X) dapat di hitung :

DP = $\frac{7111}{8640}\ x\ 100\%$

= 0,823 x 100%

= 82,3%

Dengan ketentuan kriteria presentasi adalah sebagai berikut[68] :

76% - 100% : Baik

56% - 75% : Cukup

40% - 55% : Kurang Baik

Kurang dari 40% : Sangat Kurang Baik

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Balai Diklat Keagamaan Surabaya dapat dikategorisasikan baik.

Sehingga dapat dikatakan bahwa sesuai dengan teori yang dikemukaan oleh Robbins mengenai 10 karakteristik budaya organisai yaitu inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan yang beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem

[68] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* (Jakarta: Rhineka Cipta 2006), h 246.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

imbalan, toleransi terhadap konflik, pola komunikasi dan ditambah dengan 5 (lima) nilai budaya kerja kementerian agama RI di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah dilaksanakan dengan baik.

2. Analisa Mengenai Loyalitas Kerja Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Berdasarkan data kuesioner maka peneliti menganalisa terkait variabel loyalitas kerja pegawai (Y) ialah menggunakan skor ideal. Untuk menggunakan skor ideal maka diperlukan rumus :

DP = $\frac{n}{N}\ x\ 100\%$

Keterangan :

DP = Deskriptif Presentase %

n = skor empirik (skor yang diperoleh)

N = skor ideal (skor makasimal x butir instrument x jumlah responden)

Tabel 4.38

Skor Ideal Budaya Loyalitas Kerja Pegawai

Skor Empirik (n)	Skor ideal (N)
2486	5 x 8 x 72 = 2880

Dengan demikian pada varibael loyalitas kerja pegawai (Y) dapat di hitung :

DP = $\frac{2486}{2880}\ x\ 100\%$

= 0,863 x 100%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

= 86,3%

Dengan ketentuan kriteria presentasi adalah sebagai berikut[69] :

76% - 100% : Baik

56% - 75% : Cukup

40% - 55% : Kurang Baik

Kurang dari 40% : Sangat Kurang Baik

Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyaitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya dapat dikategorisasikan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sesuai dengan teori yang dikemukaan oleh Siswanto mengenai aspek-aspek loyalitas kerja pegawai yaitu taat peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan (lembaga), kemauan untuk bekerja sama antar sesame anggota, rasa memiliki, hubungan antar individu, kesukaan terhadap pekerjaan yang ada di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah dilaksanakan dengan baik.

3. Analisa Mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Adapun untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya maka peneliti terlebih dahulu akan melakukan uji-uji sebagai berikut:

[69] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* (Jakarta: Rhineka Cipta 2006), h 246.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dalam SPSS uji ini menggunakan *Tes for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Syaratnya jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear.[70]

Tabel 4.39

Hasil Analisis Uji Linearitas SPSS Versi 16

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Kerja Pegawai * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	709.606	29	24.469	6.491	.000
		Linearity	580.084	1	580.084	153.869	.000
		Deviation from Linearity	129.522	28	4.626	1.227	.269
	Within Groups		158.339	42	3.770		
	Total		867.944	71			

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *signifikansi deviation from linearity* (nilai siginifansi) adalah 0,269. Hal tersebut berarti nilai signifansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Dengan demikian diperoleh keputusan bahwa terdapat hubungan yang

[70] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* (Jakarta: Rhineka Cipta 2006), h 36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

linear antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja pegawai. Sehingga data ini dapat digunakan ke dalam uji regresi.

b. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi data yang kita ambil berdistribusi normal atau tidak. Dalam SPSS menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov.* Dengan syarat jika data berdistribusi normal maka signifikasi lebih besar dari 5% atau 0,05.[71]

Tabel 4.40

Hasil Analisis Uji Normalitas SPSS Versi 16

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01354830
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.562
Asymp. Sig. (2-tailed)		.911

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,911. Hal tersebut berarti nilai siginifikansi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian diperoleh keputusan bahwa

[71] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Yogyakarta: Mediakom, 2009), h 28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai residual berdistribusi normal. Sehingga dengan hasil ini dapat dilakukan ketahap selanjutnya yakni analisis regresi.

c. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji ini akan digunakan untuk mengetahui apakah varibel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam hal ini peneliti menggunakan SPSS versi 16 pada uji regresi. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.41

Hasil Analisis Uji Regresi Linear Sederhana SPSS Versi 16

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818[a]	.668	.664	2.02788

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan output SPSS tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,668 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (loyalitas kerja pegawai) adalah sebesar 66,8%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.42

Hasil Analisis Uji Regresi Linear Sederhana SPSS Versi 16

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	580.084	1	580.084	141.061	.000[a]
	Residual	287.861	70	4.112		
	Total	867.944	71			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS tersebut diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,00, sehingga angka tersebut 0,00 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan ada pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel loyalitas kerja pegawai (Y).

Tabel 4.43

Hasil Analisis Uji Regresi Linear Sederhana SPSS Versi 16

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.840	2.679		1.060	.293
	Budaya Organisasi	.321	.027	.818	11.877	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hasil di atas maka dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Y = a + bX

Y = 2,840 + 0,321X

Hal tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 2,840 yang berarti nilai konsisten variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,840. sedangkan koefisien regresi X adalah sebesar 0,321 yang berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya organisasi, maka nilai loyalitas kerja pegawai bertambah sebesar 0,321. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Dengan demikian dapat dilakukan pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

1) Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficiens diperoleh nilai signnifikansi sebesar 0,00 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel loyalitas kerja pegawai (Y) di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.
2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar 11,877 > t_{tabel} sebesar 1,66691, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel loyalitas kerja pegawai (Y) di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

A. KESIMPULAN

Setelah peneliti mengadakan beberapa langkah-langkah penelitian, menyajikan, memaparkan dan menganalisa data-data hasil penelitian di lapangan dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Keja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Penerapan budaya organisasi di Balai Diklat Keagamaan Surabaya sudah diterapkan dan dilaksanakan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dan skala yang menunjukan bahwa berdasarkan perhitungan yang menggunakan teknik analisis prosentase menunjukkan angka 82,3%. Hal tersebut jika dikategorisasikan dengan interval 76% - 100% maka tergolong baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi di Balai Diklat Keagamaan Surabaya tergolong baik. Termasuk juga dengan penerapan 5 (lima) nilai budaya kerja Kementerian Agama Repblik Indonesia di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukaan oleh Robbins mengenai 10 karakteristik budaya organisai yaitu inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan yang beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, pola komunikasi dan ditambah dengan 5 (lima) nilai budaya kerja kementerian agama RI di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah dilaksanakan dengan baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penerapan loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya juga sudah tergolong baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dan skala yang menunjukan bahwa berdasarkan perhitungan yang menggunakan teknik analisis prosentase menunjukkan angka 86,3%. Hal tersebut jika dikategorisasikan dengan interval 76% - 100% maka tergolong baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi di Balai Diklat Keagamaan Surabaya tergolong baik pula. Dengan demikan dapat dikatakan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah menunjukkan loyaitas kerja nya dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukaan oleh Siswanto mengenai aspek-aspek loyalitas kerja pegawai yaitu taat peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan (lembaga), kemauan untuk bekerja sama antar sesame anggota, rasa memiliki, hubungan antar individu, kesukaan terhadap pekerjaan yang ada di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah dilaksanakan dengan baik.

2. Berdasarkan teori dan hasil analisis data tentang pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai diperoleh hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,668. yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (loyalitas kerja pegawai) adalah sebesar 66,8%. Selebihnya sebesar 33,2% adalah dipengaruhi oleh variabel lain. Kemudian diketahui pula hasil tingkat signifikansi sebesar 0,00, sehingga angka tersebut 0,00 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan ada pengaruh variabel budaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi (X) terhadap variabel loyalitas kerja pegawai (Y). persamaan yang dihasilkan berdasarkan rumus regresi linear sederhana adalah Y = 2,840 + 0,321X yang berarti nilai konstanta sebesar 2,840 yang berarti nilai konsisten variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,840. sedangkan koefisien regresi X adalah sebesar 0,321 yang berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya organisasi, maka nilai loyalitas kerja pegawai bertambah sebesar 0,321. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Dengan demikian Ha diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja di Balai Diklat Keagamaan Surabaya sebesar 66,8%.

B. SARAN

Mengacu pada kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis ingin memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan diantaranya adalah:

1. Hendaknya pihak lembaga lebih meningkatkan kembali terkait budaya organisasi terutama pada 5 (lima) nilai budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia sebagai ciri khas atau pembeda dari kementerian-kementerian lainnya. Sehingga tercipta budaya kerja yang baik dan berkualitas sesuai dengan nilai-nilai agama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kepala dan Ketua Seksi harus senantiasa berkoordinasi secara aktif dengan para pegawai lainnya dalam menjalankan program-program kediklatan yang telah ditetapkan. Selalu membangun kerjasama dan komunikasi. Serta menciptakan budaya kerja yang baik. Dengan demikian pegawai merasa lebih diperhatikan sehingga menciptakan loyalitas pegawai yang baik.
3. Seluruh anggota (pegawai) di Balai Diklat Keagamaan Surabaya untuk turut serta berperan dalam pelaksanaan budaya organisasi yang baik sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan. Sehingga program dan sasaran organisasi atau lembaga dapat dilaksanakan dengan mudah sesuai dengan tujuan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen, Sumberdaya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. Malang. UIN-MALIKI PREES (Anggota IKAPI).

Alfian Malik. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt.Cipaganti Heavy dan Equipment Samarinda, Jurnal Psikologi. Vol 2, No.1.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung. PT Refika Aditama.

Diah Nurhayati. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study Kasus Pada PT. Perwibhawakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Jurnal Manajemen, Vol.2 No.2.

Dwi Priyatno. 2009. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta. Mediakom. Edy Sutrisno. 2015. *Budaya Organisasi.* Jakarta. Prenadamedia Group

Hasibuan, H. M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara Group.

https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/assets/upload/uploads/2016/09/5_nilai_budaya_kemenag_compressed.pdf. Diakses pada tanggal 22 November 2018.

Imam Bawani. 2016. *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. Sidoarjo. Khazanah Ilmu Sidoarjo.

Juliansyah Noor. 2012. *Metode Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah).* Jakarta. Kharisma Putra Utama.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta. PT.RajaGrafindo Persada.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keputusan Menteri Agama Nomor 345 tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja Balai Diklat Keagamaan menyebutkan bahwa Balai Diklat Keagamaan adalah Unit Pelaksana Teknis Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama.

Malayu S.P. Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Bumi Aksara.

Moh. Prabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta. PT Bumi Aksara.

Masri Singaribu, Metode Penelitian Survai, (Jakarta:LP3ES, 1995), h 111Renanda Nia Rachmadita, Dewi Kurniasih, Rina Sandora. 2011. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dan Keterkaitannya dengan Kesehatan. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dan Keterkaitannya dengan Kesehatan. Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya – ITS. Jurnal Teknik dan Manajemen Industri Volume 6 No. 2.

Restu Kartiko. 2010. *Asas Metodologi Penelitian (Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian).*Yogyakarta. Graha Ilmu.

Rusdi, Mukhlis Yunus, Syafruddin Chan. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Pada Efektifitas Perusahaan Pt. Markplus. IncJurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 153 - Volume 4, No. 2.

Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 1995. *Manajemen Penelitian.* Jakarta. PT Rineka Cipta.

Suharsimi Arikunto. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Suryani Hendrayani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif (Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam.* Jakarta. PT Fajar Interpratama Mandiri.

Turmudi dan Harini. 2008. *Metode statistika (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif).* Malang. UIN-MALIKI PREES 2008

Vannecia Marchelle Soegandhi dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti Jatim, Jurnal Vol. 1 No.1.Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada.

Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi.* 2008), h 9 Alfian Malik, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. Jakarta :Salemba Empat.Ejournal Psikologi Volume 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id