



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TEHADAP
KINERJA ANGGOTA YAYASAN SAHABAT
MUSTAHIQ SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos.)

**Oleh :Nur Afiffah
Nim. B94216097**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Nur Afiffah
NIM : B94216097
Prodi : Manajemen dakwah
Judul Skripsi : pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota yayasan sahabat mustahiq di surabaya

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

1. Skripsi ini sebelumnya tidak pernah diajukan kepada lembaga atau organisasi maupun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
2. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak ada kalimat, simbol, atau gagasan yang saya ambil dengan cara menyalin dan meniru atas karya tulis orang lain.
3. Apabila skripsi ini dikemudian hari ditemukan dan terbukti melakukan pelanggaran dengan cara plagiasi, maka saya siap menerima hukuman dan konsekuensi yang berlaku.

Surabaya, 12 Desember 2019

Yang Menyatakan,



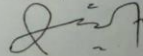
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Nur Afiffah
Nim : B94216097
Prodi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Anggota Yayasan Sahabat
Mustahiq di Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan dipersetujui untuk diujikan

Surabaya, 3 Maret 2020
Menyetujui Pembimbing,



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi oleh Nur Afiffah telah dipertahankan dan dinyatakan lulus oleh tim penguji.

Surabaya, 20 Maret 2020

Mengesahkan
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,



Dr. Abd. Halim, M.Ag

196307251991031003

Penguji I

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M. Si

NIP. 197512302003121001

Penguji III

Bambang Subandi, M.Ag

NIP. 197403032000031001

Penguji II

Dr. H. Ali Arifin M.M.

NIP. 196212141993031002

Penguji VI

Airlangga Bramavudha, MM

NIP. 197912142011011005

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI



**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 : Nur Afiffah
NIM : B94216097
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen dakwah
E-mail address : nurapipah1298@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 Kinerja Anggota Yayasan Sahabat Mustahiq

Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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,

Penulis
Nur Afiffah

ABSTRAK

Nur Afiffah, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Di Yayasan Sahabat Mustahiq Surabaya. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota di yayasan sahabat mustahiq surabaya. Kinerja anggota adalah tingkat atau nilai hasil dari kerja maupun tugas yang anggota kerjakan. Kinerja dapat diperoleh dari semangat kerja, disiplin waktu, dan kemampuan anggota.. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis hipotesis yang digunakan adalah asosiatif. Cara yang digunakan peneliti dalam menjawab tujuan tersebut adalah dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

Penelitian ini berlokasi di Yayasan Sahabat Mustahiq Surabaya dengan jumlah 30 responden. Hasil penelitian ini akan membuktikan 1 hipotesis. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai hubungan sebesar 2.048 dan tidak berpengaruh signifikan dengan nilai p value sebesar $0.000 < 0.05$. hasil t hitung sebesar 1.055 dan signifikansi 1.000. hasil tersebut bermakna, bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota di yayasan sahabat mustahiq surabaya . Nilai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota di Yayasan Sahabat Mustahiq tentang *Model Summary* diketahui nilai R square sebesar 0.038 sehingga kontribusinya hanya $0,038 \times 100\%$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau pengaruh variabel budaya organisasi (X) dalam mempengaruhi kinerja anggota (Y) adalah sebesar 38%. Kata kunci : *Budaya organisasi, kinerja, yayasan sahabat mustahiq*

DAFTAR ISI

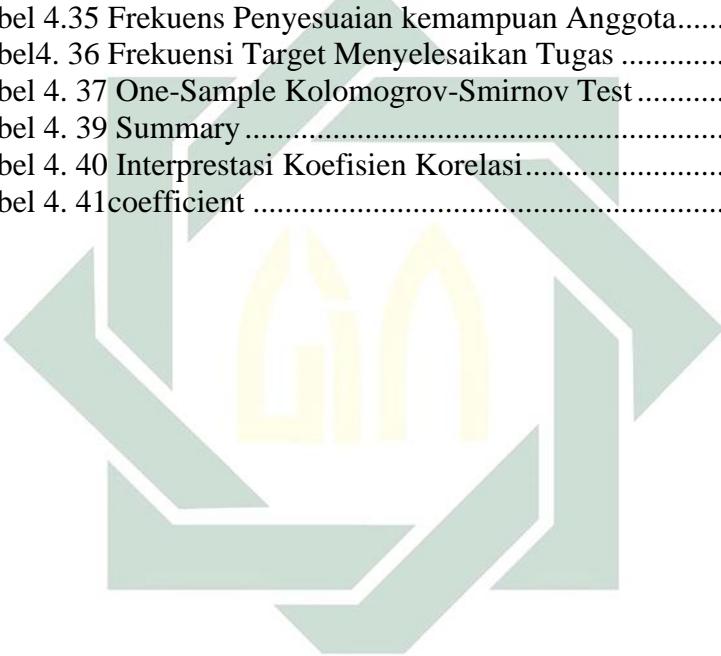
JUDUL PENELITIAN	i
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Konsep	10
1. Budaya Organisasi	10
2. kinerja	12
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN TEORITIK	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	17
B. Indikator Budaya Organisasi Teori	28
C. Jenis- jenis Budaya Organisasi	29
D. Karakteristik Budaya Organisasi	31
E. Tingkatan Budaya Organisasi	33
F. Kinerja	34
G. Indikator kinerja	36
H. Faktor efektivitas kinerja	37
BAB III METODE PENELITIAN	40

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	40
1. Pendekatan.....	40
2. Jenis penelitian	40
B. Lokasi.....	41
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampeling.....	41
D. Variabel dan Indikator penelitian.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Validitas Instrumen Penelitian.....	51
G. Teknik Analisi Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran umum.....	57
1. Sejarah Yayasan Sahabat Mustahiq	57
2. Vis-misi.....	58
3. Struktur.....	59
B. Penyajian Data	59
C. Analisi Data.....	90
D. Pembahasan hasil penelitian	97
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	100
B. Saran.....	101
C. Keterbatasan peneliti.....	101
LAMPIRAN.....	103
DAFTAR ISI.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Populasi.....	42
Tabel 3.1 Variabel Indikator	45
Tabel 3.3 Validitas Variabel Budaya Organisasi	51
Tabel 3.4 Validitas Variabel Kinerja	52
Tabel 3.5 Reliability Variabel Budaya Organisasi Dan Kinerja...	52
Tabel 4.2 Frekuensi Kepercayaan Pada Anggota	60
Tabel 4.3 Frekuensi Kebebasan Mengambil Keputusan.....	61
Tabel 4.4 Frekuensi Fasilitas Yayasan.....	62
Tabel 4.5 Frekuensi Kenyamanan Bertugas.....	62
Tabel 4.6 Frekuensi Penerapan Nilai-Nilai Yayasan	63
Tabel 4.7 Frekuensi Norma-Norma Yayasan	64
Tabel 4.8 Frekuensi Tujuan Yayasan.....	65
Tabel 4.9 Frekuensi Kemandirian Anggota	66
Tabel 4.10 Frekuensi Sanksi Melanggar Peraturan	67
Tabel 4.11 Frekuensi Koordinasi Antar Anggota	68
Tabel 4.12 Frekuensi Kekompakan Anggota.....	68
Tabel 4.13 Frekuensi Inovasi Dan Gagasan Baru.....	69
Tabel 4.14 Frekuensi Pertukaran Informasi	70
Tabel 4.15 Frekuensi Peningkatan Kreativitas	71
Tabel 4.16 Frekuensi Pengembangan Kemampuan.....	72
Tabel 4.17 Frekuensi Komunikasi	73
Tabel 4.18 Frekuensi Pemimpin Sebagai suritauladan	74
Tabel 4.19 Frekuensi Kegiatan <i>Family Gathering</i>	75
Tabel 4.20 Frekuensi <i>Reward</i> Untuk Anggota.....	76
Tabel 4.21 Frekuensi Kualitas Tugas Anggota.....	77
Tabel 4.22 Frekuensi Tugas Anggota Diterima Dengan Baik	78
Tabel 4. 23 Frekuensi Ketelitian Para Anggota	78
Tabel 4.24 Frekuensi Tidak Menunda-Nunda Pekerjaan.....	79
Tabel 4.25 Frekuensi Sikap Profesional	80
Tabel 4.26 Frekuensi Inisiatif Membantu Anggota Lain.....	81
Tabel 4.27 Frekuensi sikap Netral Pada <i>Problem Teamwork</i>	82

Tabel 4.28 Frekuensi Anggota Membantu Tugas Anggota Lain..	82
Tabel 4.29 Frekuensi Ketepatan Waktu Hadir Anggota	83
Tabel 4.30 Frekuensi Ketepatan Waktu Pulang Anggota	84
Tabel 4. 31 Frekuensi Kedisiplinan	85
Tabel 4. 32 Frekuensi Loyalitas	86
Tabel 4. 33 Frekuensi Semangat Kerja	87
Tabel 4. 34 Frekuensi Semangat kerja anggota	88
Tabel 4.35 Frekuensi Penyesuaian kemampuan Anggota.....	89
Tabel4. 36 Frekuensi Target Menyelesaikan Tugas	90
Tabel 4. 37 One-Sample Kolomogrov-Smirnov Test	91
Tabel 4. 39 Summary	93
Tabel 4. 40 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	94
Tabel 4. 41 coefficient	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu aspek yang menjadi perhatian Nabi saw. adalah kafalat al-yatim (menyantuni anak yatim). Nabi saw. sebagai uswah hasanah, di manabeliau telah mempraktekan di samping memerintahkan agar umatnyamemelihara anak yatim dengan sebaik-baiknya, maka umat Islam berkewajiban untuk mengasuh dan menyantuni anak yatim. Hal ini sesuai dengan salah satu sabdanya. Dari Abū Hurairah dari Nabi SAW beliau bersabda: "Sebaik-baik rumah dikalangan kaum muslimin adalah rumah yang terdapat anak yatim yang diperlakukan dengan baik. Dan sejelek-jelek rumah di kalangan kaum muslimin adalah rumah yang terdapat anak yatim dan dia diperlakukan dengan buruk. 5 Masalah anak yatim adalah satu problem sosial yang memerlukan penanganan dan pemecahan yang serius, karena tanpa adanya usaha mengenai hal tersebut, akan menimbulkan keresahan dalam masyarakat. Banyaknya anak terlantar akibat keyatiman yang tidak berdaya, selalu menunggu kasih sayang dan uluran tangan, ingin perhatian dari masyarakat sebagaimana halnya dengan anak-anak yang lain, yang tergolong mampu dan masih hidup orang tuanya.

“Aku dan orang yang menanggung anak yatim (kedudukannya) di surga seperti ini”, kemudian beliau shallallahu ‘alaihi wa sallam mengisyaratkan jari telunjuk dan jari

tengah beliau shallallahu ‘alaihi wa sallam, serta agak merenggangkan keduanya Hadits ini menunjukkan besarnya keutamaan dan pahala orang yang meyantuni anak yatim, sehingga imam Bukhari mencantumkan hadits ini dalam bab keutamaan orang yang mengasuh anak yatim. Beberapa faedah penting yang terkandung dalam hadits ini:

Orang yang menyantuni anak yatim di dunia akan menempati kedudukan yang tinggi di surga dekat dengan kedudukan Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* Arti “menanggung anak yatim” adalah mengurus dan memperhatikan semua keperluan hidupnya, seperti nafkah (makan dan minum), pakaian, mengasuh dan mendidiknya dengan pendidikan Islam yang benar yang dimaksud dengan anak yatim adalah seorang anak yang ditinggal oleh ayahnya sebelum anak itu mencapai usia dewasa.

Keutamaan dalam hadits ini berlaku bagi orang yang meyantuni anak yatim dari harta orang itu sendiri atau harta anak yatim tersebut jika orang itu benar-benar yang mendapat kepercayaan akan hal itu demikian pula, keutamaan ini berlaku bagi orang yang meyantuni anak yatim yang punya hubungan keluarga dengannya atau anak yatim yang sama sekali tidak punya hubungan keluarga dengannya.

Sejarah terbentuknya Yayasan Dana Sosial Mustahiq berawal dari komunitas

peduli sosial kemasyarakatan. Komunitas itu membuat program dan salah satu programnya yakni pemberdayaan kaum dhuafa'. Tujuan dari program diatas untuk mengangkat derajat kaum dhuafa' menjadi mandiri seperti khalayak pada umumnya. Program yang mereka buat juga didukung oleh sumber dana. Sember dana tersebut di dapat dari iuran para anggota. Namun dana yang terkumpul hanya sedikit mengatasi permasalahan kehidupan mustad'afin (lemah). Mustad'afin adalah golongan yang berada di bawah garis kemiskinan. Dari permasalahan tersebut diputuskan membentuk suatu lembaga formal yang dapat menyelesaikan permasalahan. Terbentuklah sebuah organisasi yang diberi nama Lembaga Dana Sosial Mustahiq". Namun terdapat perubahan nama dikarenakan ingin menjadi organisasi pendistribusi Zakat, Infaq, dan Shodaqoh secara tepat dalam mengelola dana tersebut. Tepat pada tanggal 11 november 2011 disahkan menjadi "Yayasan Dana Sosial Mustahiq" atau yang biasa disebut "Yayasan Sahabat Mustahiq". Yayasan Dana Sosial Mustahiq berada di Jl. Bratang Gede I No. 14 Kota Surabaya¹.

Salah satu budaya organisasi di Yayasan Sahabat Mustahiq yakni kegiatan mengaji. Kegiatan tersebut diterapkan di Yayasan Sahabat Mustahiq. Setiap anggota

¹ Sejarah Yayasan Mustahiq. <http://mustahiq.or.id/profile/sejarah>. diakses pada tanggal 12 Januari 2019 pukul 09.30 WIB

wajib mengikuti kegiatan tersebut, sehingga semua anggota diwajibkan bisa mengaji. Terdapat jadwal untuk semua anggota disetiap harinya. Untuk hari senin sampai kamis terdapat kegiatan sholat dhuha berjama'ah kemudian dilanjutkan membaca Surat Ar-Rahman. Hari jum'at membaca Surat Al-Khafi bersama-sama. Hari sabtu membaca sholawat kemudian dilanjut ceramah yang disampaikan oleh pemimpin organisasi. Selain kegiatan tersebut, ada pula kegiatan evaluasi kinerja bagi anggota Yayasan Sahabat Mustahiq yang biasanya bertempat di caffe ataupun warung kopi. Yayasan Mustahiq selalu berusaha maksimal untuk memberikan kemudahan kepada donatur yang akan melakukan pendaan sosial dengan menyediakan semua kebutuhan donatur. Yayasan Mustahiq pun mencoba semakin peduli kepada masyarakat Mustad'afin (tertindas) melalui program-program pemberdayaanya. Dengan sejumlah program yang unik dan kreatif, Yayasan Mustahiq semakin menunjukkan perannya dalam pemberdayaan masyarakat dengan pelayanan prima dan handal.²

Yayasan Sahabat Muatahiq telah mengetahui kualitas karyawan yang dipekerjakan. Hal ini yang membantu terarahnya manajemen yang sudah lama

² Chusniati, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya", *Skripsi* (Surabaya : Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel, 2017)

diterapkan pada lembaga. Sehingga tujuan yang ditetapkan bisa terwujud dengan mudah. Yayasan Sahabat Mustahiq adalah lembaga amil zakat, infaq, dan shodaqoh yang bergerak di bidang sosial. Lembaga tersebut bertugas memberdayakan masyarakat dhuafa' atau mustad'afin. Berbagai layanan yang terdapat di Yayasan Sahabat Mustahiq seperti Ruqyah, konsultasi dan ceramah, Umrah mustahiq, les private Al-Qur'an (ABATA), Aqiqah mustahiq dan jemput zakat. Layanan-layanan tersebut merupakan sumber dana untuk mengangkat kesosialisasian masyarakat. Yayasan Sahabat Mustahiq memiliki program-program yang unik. Program tersebut diberi nama enam pilar program. Program-program yang dimaksud adalah program peduli lansia dan janda miskin, program wakaf Al-Qur'an, program modal usaha kaum dhuafa', program mustahiq siaga bencana, program orang tua asuh, program sahabat yatim mustahiq, program pemberdayaan uru ngaji, program aqiqih birrul walidain, program santunan tahfidzul Qur'an, program qurban masuk desa. Program-program tersebut telah menjadi budaya yang membedakan organisasi Yayasan Sahabat Mustahiq dengan Yayasan yang lain.

Yayasan Sahabat Mustahiq telah memiliki cabang. Cabang itu bertempat di Kota Malang, Bali, Bandung, Gresik, Kediri dan Sukodono Sidoarjo. Untuk kedepnya Yayasan Sahabat Musthaiq akan melakukan

penyebaran ke berbagai daerah di Indonesia. Yayasan Sahabat Mustahiq memiliki sistem kepengurusan. Susunan kepengurusan ini berlaku pada periode 2016 sampai 2021. Sistem pengurus tersebut disusun mulai dari pembina, pengawas, dan pengurus. Terdapat dua orang dimasing-masing bagian pembina dan pengawas. Dua orang tersebut ditempatkan satu sebagai ketua dan satu lagi sebagai anggota. Untuk di bagian pengurus terdapat ketua, sekretaris, bendahara yang diisi satu orang saja. Untuk di daerah Surabaya terdapat 20 orang. Jumlah tersebut merupakan total keseluruhan anggota di Surabaya.

Untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana budaya organisasi dalam mendukung kinerja karyawan yang dilaksanakan pada Yayasan Sahabat Mustahiq. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota di Yayasan Sahabat Mustahiq Surabaya.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas penulis berkeinginan mengetahui tentang :

1. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja di Yayasan Sahabat Mustahiq ?
2. Seberapa besar nilai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja di Yayasan Sahabat Mustahiq?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi di Yayasan Sahabat Mustahiq

2. Untuk mengetahui berapa besar nilai budaya organisasi di Yayasan Sahabat Mustahiq ?

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan budaya organisasi.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek yang sejenis atau aspek lain yang belum tercakup dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan kajian literatur di perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan mengenai budaya organisasi dan untuk mengembangkan keilmuan Manajemen Dakwah.

E. Definisi Oprasional

1. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah system pengertian yang diterima secara bersama. Karakteristik utamanya adalah inisiatif individual, toleransi terhadap risiko, arah (direction), integrasi, dukungan manajemen,

kontrol, identitas, system imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi.³

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Robbins menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. WT Heelen dan Hunger (1986) dalam Sopiah (2008) secara spesifik mengemukakan sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan, yaitu:

- 1) Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja
- 2) Dapat dipakai untuk mengembangkan ikatan pribadi dengan perusahaan.
- 3) Membantu stabilitasi perusahaan sebagai suatu sistim sosial.
- 4) Menyajikan pedoman sebagai hasil dari norma-norma prilaku yang sudah terbentuk.

Akhirnya secara singkat dapat dikatakan bahwa budaya organisasi sangat penting

³ Lita Wulantika, "Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Keefektifan Organisasi", *Jurnal IlmiahUnikom*, (Vol. 07 No. 02 Tahun. 2011), hal 1411-9374.

perannya di dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif.⁴

2. Kinerja

Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh anggota sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari kemampuan yang dicapai seorang tenaga kerja yang sesuai dengan peran dalam organisasi.⁵

Kinerja seorang anggota merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap anggota memiliki derajat kapabilitas yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kualitas berdasarkan kinerja dari masing-masing anggota.

Kinerja dapat pula diartikan sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan

⁴ Nelarianty, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol 14 No. 02 Tahun. 2014), hal 1693-7619.

⁵Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal dan Irvan Trang, "Penilaian Kinerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo", *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan* (Vol. 03 No. 02 Tahun. 2015), hal 2303-1174.

dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan proses telaah dari masalah yang dikaji, maka penulis menyusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan adalah bab pertama dari laporan penelitian. Bab ini akan menjawab tentang alasan peneliti melakukan penelitian, apa yang akan diteliti oleh peneliti, untuk apa penelitian dilakukan, dan manfaat apa saja yang diperoleh dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, pada bab pertama ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Kajian teoritik adalah bab kedua dari laporan penelitian. Bab ini merupakan kolaborasi dari peneliti tentang teori dan penelitian terdahulu. Bab ini menunjukkan, bahwa penelitian yang akan dilakukan memiliki landasan ilmiah. Oleh karena itu, pada bab kedua ini berisi kajian pustaka, yaitu penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori dengan sub khusus menurut perspektif Islam, paradigma penelitian, dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka tersebut berasal dari buku ilmiah, jurnal, dan sumber-sumber lainnya yang akan menjadi pendukung penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah bab ketiga dari laporan penelitian. Bab ini menggambarkan

secara utuh tentang metode yang akan digunakan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian. Dengan disajikannya gambaran secara utuh tentang metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti, peneliti mengharapkan hasil penelitian yang mampu menjawab rumusan masalah yang telah dirancang oleh peneliti. Oleh karena itu, bab tiga ini berisi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian adalah bab keempat dari laporan penelitian. Bab ini merupakan inti dari penelitian dilakukan. Bab ini akan memaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan atau objek penelitian. Pada bab ini, hasil penelitian yang diperoleh akan disajikan, diuji, dibahas, dan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirancang sebelumnya. Oleh karena itu, bab empat ini berisi gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian atau analisis data.

BAB V PENUTUP

Penutup adalah bab terakhir atau bab kelima dari laporan penelitian. Bab ini akan menjawab dan menyimpulkan jawaban dari rumusan masalah penelitian. Pada bab ini, peneliti akan memberikan saran dan

rekomendasi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan, baik kelebihan atau kekurangan. Kelebihan pada hasil penelitian dapat disarankan kepada lembaga-lembaga lain sebagai percontohan, sedangkan kekurangan pada hasil 24 penelitian dapat disarankan pada pihak terkait yang berhubungan langsung dengan fokus masalah. Bab ini juga berisi alasan penelitian kurang berjalan maksimal. Alasan tersebut, diharapkan dapat menjadi masukan dan pembelajaran bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Oleh karena itu, bab lima ini berisi kesimpulan, saran dan rekomendasi, dan keterbatasan penelitian.

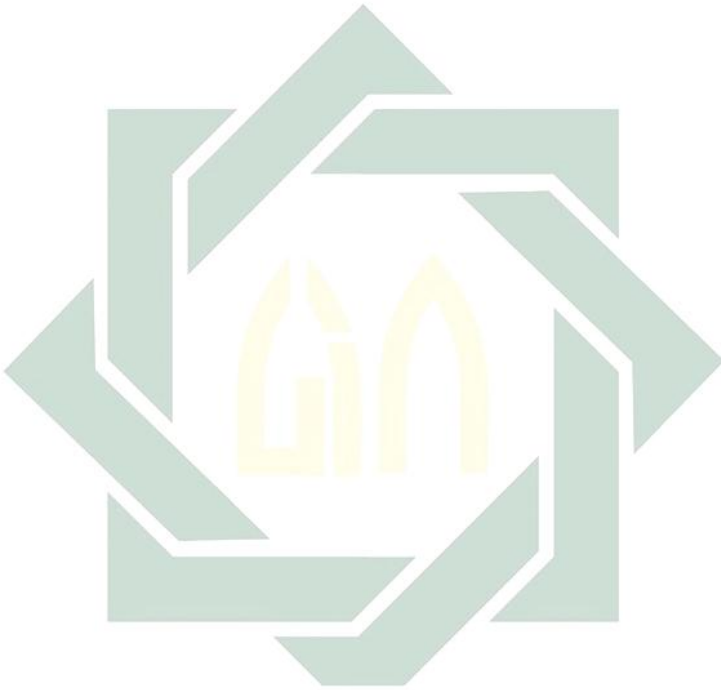
DAFTAR PUSTAKA

Peneliti perlu menuliskan daftar pustaka atau semua referensi yang digunakan dalam penelitian. Daftar pustaka ditulis untuk menambah nilai kebenaran penelitian secara teoritis. Daftar pustaka ditulis pada bagian akhir karya ilmiah. Untuk buku, daftar pustaka berisi nama penulis, tahun tulisan, judul tulisan, kota penerbit, dan nama penerbit yang akan digunakan peneliti sebagai sumber atau rujukan dalam penelitian. Untuk jurnal, daftar pustaka berisi nama penulis, tahun tulisan, judul tulisan, judul jurnal, volume jurnal, dan nomor jurnal yang akan digunakan peneliti sebagai sumber atau rujukan dalam penelitian

LAMPIRAN

Peneliti juga perlu memberikan lampiran pada bagian akhir karya ilmiah. Lampiran digunakan sebagai pendukung atau tambahan untuk penelitian yang telah dilakukan. Lampiran

ini berisi instrument penelitian (angket, checklist, dan sebagainya), hasil skor yang telah diperoleh, kalkulasi perhitungan, surat keterangan melakukan penelitian, kartu konsultasi dengan dosen pembimbing, dan sebagainya



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu dimaksudkan agar menjadi perbandingan bagi penelitian yang pernah dilakukan dimasa lampau. Penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam penelitian ini ialah penelitian yang memiliki pembahasan relevan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Di Yayasan Sahabat Mustahiq. Hal ini dilakukan, agar peneliti benar-benar memastikan, bahwa penelitian yang akan dilakukan memang belum pernah ada yang meneliti.

Penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini terdiri dari empat bentuk. *Pertama*, pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu.⁶ Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2015. Simpulan dari penelitian ini adalah budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Stier Sekayu kabupaten Musi Banyuasin, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stier Sekayu kabupaten Musi Banyuasin, Motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan

⁶ Ellisyah mindari, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu" *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 05 No. 01 Tahun 2015), hal 15.

signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil yang diperoleh dari penelitiannya menyebutkan bahwa Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel bebas yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu, Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil pengujian, ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja berdasarkan deskripsi jawaban responden, tampak responden mengakui bahwa atasan telah bersikap adil dan tegas memberikan sanksi, berdasarkan hasil pengujian, budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah sama-sama membahas tentang budaya organisasi pada yayasan dan metode yang digunakan. Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah objek penelitian.

Kedua, karakteristik budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Yayasan Nurul Hayat cabang Yogyakarta.⁷

⁷ Aris Risdiani, "Karakteristik Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Cabang Yogyakarta", *Skripsi* (Yogyakarta : Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel, 2016)

Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2016. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Yayasan Nurul Hayat cabang Yogyakarta telah mempunyai karakteristik budaya organisasi yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Yayasan Nurul Hayat telah melakukan program yang berhubungan dengan karakteristik budaya organisasi yang terdiri dari inisiatif, individu, toleransi, terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan dan pola komunikasi. Karakteristik tersebut berdampak dalam kinerja pegawai yang paling menonjol yaitu pola komunikasi yang sangat baik, dengan adanya kegiatan silaturahmi pagi dan budaya kekeluargaan. Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah sama-sama membahas tentang budaya organisasi pada yayasan dan menggunakan metode kualitatif. Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah terletak pada objek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan objek di yayasan Nurul Hayat cabang Yogyakarta, sedangkan pada penelitian ini di yayasan Sahabat Mustahiq Surabaya.

Ketiga, budaya organisasi serta implikasinya terhadap strategi dan kinerja studi kualitatif pada AMIK kartika yani yogyakarta yang diteliti oleh Achmad Sobirin.⁸ Penelitian tersebut dilaksanakan pada tahun 2005.

⁸ Achmad Sobirin, "Budaya Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Strategi Dan Kinerja Studi Kualitatif Pada Amik Kartika Yani Yogyakarta", *Jurnal Manajemen* (Vol . 01 No. 03 Tahun 2005), hal 20

Simpulan dari penelitian ini adalah Budaya organisasi yang terbentuk di AMIK Kartika Yani tidak memiliki nilai buaya dan keyakinan yang mengikat serta tujuan yang jelas. Ketiadaan nilai dan tujuan tersebut menyebabkan persoalan di dalam budaya organisasi AMIK bukan hanya pada tingkatan yang terlihat yaitu norma perilaku kelompok namun telah sampai pada tingkatan yang tidak terlihat yaitu nilai dan keyakinan yang dianut bersama (*Shared Values*). Hal tersebut meyebabkan para pelaku organisasi AMIK membawa nilai, keyakinan dan tujuan yang didefinisikannya sendiri sehingga di dalam organisasi AMIK berkembang menjadi beberapa nilai yang pada beberapa kubu. Akibatnya budaya organisasi AMIK menjadi sebuah budaya organisasi yang terpecah belah (*Fragmented*) dimana proses fragmentasi terjadi mulai dari manajer top level di AMIK yang menular pada manajer *middle level* hingga karyawan tingkat pelaksana, sehingga yang terjadi kemudian adalah fragmentasi yang tidak hanya horisontal (*Horizontal Fragmented*) namun juga vertikal (*Vertical Fragmented*).

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah terletak pada metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian tersebut memiliki 2 variabel (X) budaya organisasi dan implikasi budaya organisasi sedangkan pada penelitian ini hanya memiliki 1 variabel yaitu karakteristik budaya organisasi. Selain itu, perbedaannya terletak

pada tempat Pada penelitian tersebut objek yang dipilih ialah AMIK Kartika Yani Yogyakarta sedangkan pada penelitian ini adalah Yayasan Sahabat Mustahiq. Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah sama-sama membahas mengenai budaya organisasi. Pada penelitian tersebut dan penelitian ini sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel (Y).

Keempat, strategi meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui budaya organisasi di yayasan masjid Al Ikhlas yang diteliti oleh Ian Permana Wahyu.⁹ Penelitian tersebut diteliti pada tahun 2018. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa factor strategi internal pada Yayasan Islam Al Ikhlas yaitu kondisi internal tergolong Diatas Rata-rata cenderung Sangat baik, sehingga seluruh komponen yang ada pada yayasan tetap konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dan factor strategi internal pada Yayasan Islam Al Ikhlas yaitu kondisi internal tergolong Diatas Rata-rata cenderung Sangat baik, sehingga seluruh komponen yang ada pada yayasan tetap konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi, hubungan yang erat yang saling mempengaruhi antara lingkungan kerja perusahaan. Maka pegawai akan termotivasi untuk berkerja dengan baik dengan memberikan kinerja atau prestasi kerja yang

⁹ Ian Permana Wahyu, "Strategi Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi Di Yayasan Masjid Al Ikhlas", *Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis* (Vol. 03 No. 01 Tahun 2018), hal 44

lebih, karena mereka menemukan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, mitra yang baik dengan sesama rekan kerja, peraturan dan kebijakan perusahaan yang netral dan adil serta kompensasi yang diterima atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu pada objek penelitian. Penelitian tersebut di Yayasan Masjid Al Ikhlas sedangkan penelitian ini di Yayasan Sahabat Mustahiq Surabaya. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel (X) berupa budaya organisasi dan variabel (Y) kinerja di yayasan dan metode penelitian yang digunakan, penelitian tersebut memakai metode kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif.

Kelima, strategi pengembangan sumber daya manusia di yayasan dana sosial mustahiq surabaya yang diteliti oleh Chusniati.¹⁰ Penelitian tersebut diteliti pada tahun 2017. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan Kegiatan coaching counseling berupa training yang diberikan kepada karyawan baru, proses training tersebut berlangsung selama tiga bulan. Selain kegiatan training yayasan Mustahiq juga memberikan kegiatan berupa outbound. Tujuan dari outbound tersebut untuk melatih kedisiplinan, kekompakan, dan kebersamaan karyawan. Kegiatan coaching counseling lain

¹⁰ Chusniati, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya", *Skripsi* (Surabaya : Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel, 2017)

yang dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia di yayasan Mustahiq yaitu adanya workshop dan pelatihan perawatan jenazah. Rotasi jabatan merupakan proses pemindahan dari pekerjaan satu ke pekerjaan yang lain. Rotasi jabatan diperlukan ketika kinerja karyawan kinerjanya menurun. Dengan adanya rotasi jabatan setiap karyawan akan mendapatkan peluang dan pengalaman untuk mempelajari hal baru. Sedangkan strategi studi eksternal merupakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di luar lingkungan yayasan Mustahiq. Kegiatan strategi studi eksternal berupa pembelajaran organisasi. Pembelajaran organisasi tersebut dilakukan dengan kunjungan kerja ke lembaga yang profesional dan berpengalaman. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel (X) dan Variabel (Y). Selain itu, metode yang digunakan juga berbeda. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Persamaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian.

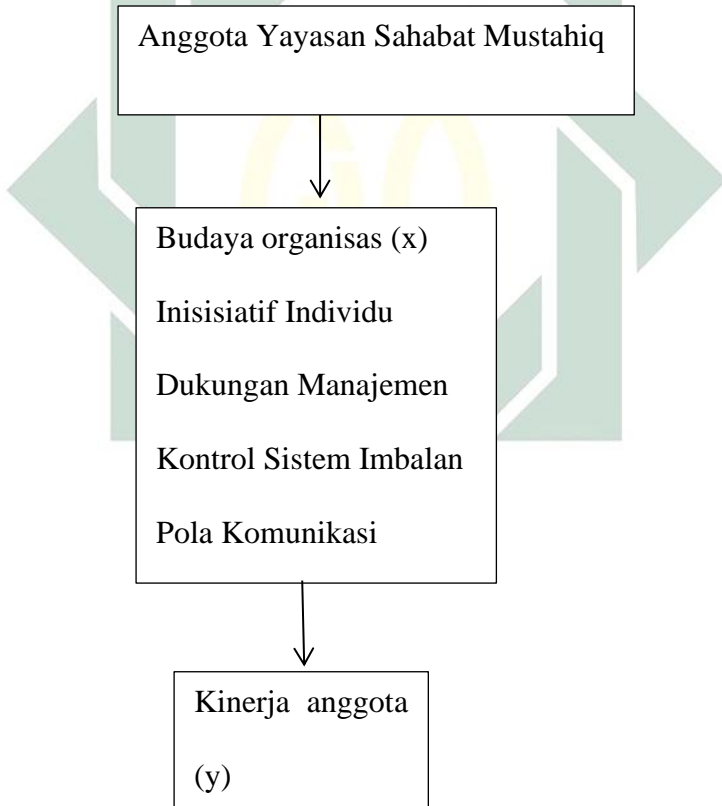
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya	Chusniati	Objek penelitian yang digunakan	Metode penelitian dan variabel penelitian
2.	Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Dewi Sandy Trang	Membahas tentang budaya organisasi dan metode penelitian	Tempat yang digunakan dalam penelitian
3.	Budaya Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Strategi Dan Kinerja Studi Kualitatif Pada Amik Kartika Yani Yogyakarta	Achmad Sobirin	Membahas tentang budaya organisasi dan variabel (Y) nya	Metode yang digunakan dan variabelnya
4.	Strategi Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi Di Yayasan Masjid Al Ikhlas	Ian Permana Wahyu	Metode penelitian	Objek penelitian

5.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany	Ellisyah Mindari	Membahas Tentang Budaya Organisasi Pada Yayasan	Objek Penelitian Yang Digunakan
----	--	------------------	---	---------------------------------

A. Kerangka Teori

Gambar 2. 1



B. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah system pengertian yang diterima secara bersama. Karakteristik utamanya adalah inisiatif individual, toleransi terhadap risiko, arah (direction), integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, system imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi.¹¹ Pengembangan organisasi dan pengambilan kebijakan terdapat dalam budaya organisasi. Hal penting untuk *Human Resources* guna mengerti konsep dari budaya dalam perusahaan tersebut. Budaya secara umum diartikan sebagai kualitas, inspirasi, aksi, dan ikon lain yang berjalanan dan berarti yang mengendalikan orang untuk berkomunikasi dan mengevaluasi sebagai anggota masyarakat. Budaya tidak hanya terwujud di diri masyarakat. Dalam organisasi juga kedapatan gaya tuntutan sesuai dengan kebiasaan yang terjadi dalam lingkup kerja tersebut.

Budaya organisasi menggambarkan arti yang dimiliki bersama-sama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang terus tumbuh dan berfungsi sebagai pelengkap yang menyatukan organisasi.¹² Budaya organisasi menjadi kekuatan yang tidak tampak, yang dapat

¹¹ Lita Wulantika, "Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Keefektifan Organisasi", *Jurnal Ilmiah Unikom*, (Vol. 07 No. 02 Tahun. 2011), hal 1411-9374.

¹² Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur", *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 07 No. 02 Tahun 2005), hal : 167.

menggerakkan anggota organisasi. Secara tidak disadari anggota organisasi akan menerapkan budaya yang ada. Apalagi jika ia seorang anggota baru maka, harus dapat menyesuaikan diri dengan budaya tersebut. jadi, budaya organisasi menyamakan nilai-nilai para anggota. David mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pola tingkahlaku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa¹³.

Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja anggota sebagaimana dinyatakan oleh Kennedy antara lain.¹⁴*Pertama*, saling menjalin hubungan yang harmonis, menyatukan nilai-nilai kunci yang tersosialisasikan pada karyawan, dan merupakan kekuatan bertahannya suatu organisasi. Perilaku karyawan secara tidak disadari oleh kekuatan yang tidak tampak. *Kedua*, memberikan rasa nyaman sehingga anggota organisasi berkomitmen. *Ketiga*, musyawarah tumbuh dalam hal-hal yang bermakna sebagai bentuk penghormatan terhadap karyawan untuk semua kegiatan yang mengarah pada misi dan tujuan organisasi. *Keempat*, timbul rasa senang pada hati karyawan

¹³ Nelarianty, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol 14 No. 02 Tahun. 2014), hal 1693-7619.

¹⁴ Edy Sutrisno, "*Budaya Organisasi*", (Jakarta : Prenadamedia Group, 2010) Hal. 3.

karena mereka merasa dihargai dan juga menimbulkan koordinasi yang menstabilkan kegiatan perusahaan. *Kelima*, berpengaruh kuat pada pengarahan kinerja, penyebaran tugas pada anggota, dan kekuatannya yaitu mengarahkan para anggota melaksanakan nilai-nilai budaya organisasi. Pengaruh budaya organisasi bertujuan untuk menyamakan perilaku individual maupun kelompok. Hal ini yang mewajibkan setiap individu harus menerapkan budaya dalam suatu organisasi yang ia kelola.¹⁵

Jadi, budaya organisasi sebagai alat manajemen jika pengolahannya benar maka akan mempengaruhi perilaku anggota. Perilaku yang dimaksud seperti rajin, semangat, tepat waktu dan banyak menguntungkan organisasi. Bentuk perilaku yang disebutkan di atas akan menghasilkan efektifitas kerja.

Dalam suatu organisasi memerlukan suatu referensi yang pokok sehingga anggota bisa diberdayakan secara maksimal. Referensi pokok itu dilihat dalam bentuk budaya organisasi. Budaya itu memiliki sistem. Sistem tersebut mengharuskan anggota untuk meningkatkan kesetiaan kerjanya bagi organisasi dan menghasilkan peningkatan kinerja organisasi. Manfaat akan diperoleh jika budaya organisasi telah diterapkan oleh anggota. Manfaat tersebut terdapat pada pedoman anggota di organisasi. Dalam hal ini anggota tidak berhak berperilaku semena-mena. Anggota organisasi wajib menyesuaikan diri dengan lawan bicaranya.

¹⁵ Ibid.,hal 6.

Anggota organisasi diharuskan bisa menyesuaikan tempat saat berperilaku. Terdapat juga manfaat yang lain yakni kesamaan langkah visi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Anggota memiliki tingkatan devisa. Tingkatan tersebut berguna untuk menumbuhkan tingkat ketergantungan antar anggota. Sifat bergantung tersebut timbul sebagai penyempurna dalam mengurus organisasi.

Budaya organisasi bermanfaat pada perusahaan maupun organisasi. Manfaatnya ialah dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan. Perputaran anggota mengakibatkan tidak berjalannya budaya organisasi. Budaya organisasi mendorong anggota untuk tetap berkembang bersama organisasi tersebut. Budaya organisasi sebagai pedoman untuk menentukan kebijakan yang berkenaan dengan ruang lingkup kegiatan. Pedoman itu tersirat pada tata tertib administrasi, hubungan antar bagian, penghargaan prestasi karyawan dan penilaian kerja.

C. Indikator Budaya Organisasi

Robbins mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Proaktif, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi.¹⁶

D. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Organisasi mempunyai budaya yang berbeda dalam mencapai tujuannya. Perbedaan tersebut dapat diketahui dengan melihat efektivitas budaya organisasi. Suatu kemungkinan bahwa budaya organisasi tertentu lebih efektif bila dibandingkan dengan yang lainnya. Perbedaan efektivitas dapat diketahui melalui tipe budaya. Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa ada tiga tipe budaya organisasi antara lain:

1. Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya di mana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan

¹⁶Nelarianty, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol. 14 No. 02 Tahun 2014), hal 1693-7619.

cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri penghargaan yang manusiawi dan persatuan.¹⁷

2. Budaya pasif defensif

Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghidupan.¹⁸

3. Budaya agresif defensif

Budaya agresif defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis. Meskipun sebuah organisasi dapat menampilkan suatu tipe budaya organisasi secara menonjol, ia tetap dapat

¹⁷ Dedek Kurniawan Gultom, "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan", *Jurnal Manajemen* (Vol. 14 No. 02 Tahun. 2014), hal 1693-7619.

¹⁸ Nelarianty, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol 14 No. 02 Tahun. 2014), hal 1693-7619.

menunjukkan keyakinan normatif dan karakteristik yang lain. Riset menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki sub budaya fungsional, sub budaya hierarki berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, sub budaya geografis, sub budaya pekerjaan berdasarkan pada gelar atau posisi seseorang, sub budaya sosial yang diambil dari aktivitas sosial seperti budaya liga bowling atau golf dan budaya berlawanan.¹⁹

E. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya memiliki sifat tumbuh atau meningkat. Budaya organisasi dikatakan meningkat apabila anggota mempelajari budaya tersebut. Peningkatan budaya organisasi dapat melalui pertukaran budaya. Peningkatan budaya organisasi juga bisa mengalami perubahan guna meningkatkan budaya organisasi. Dalam penelitian melihat bahwa ada tujuh karakteristik utama yang keseluruhannya merupakan akar budaya organisasi. *Pertama*, inovasi dan keberanian mengambil resiko, karyawan atau anggota didorong bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. *Kedua*, anggota memperhatikan hal-hal rinci tentang hasil pencapaian tugas. Anggota mampu

¹⁹ Wilson Bangun, "Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan", *Jurnal Manajemen* (Vol. 08 No. 01 Tahun. 2008), hal 38-49.

menganalisis dan perhatian hal-hal detail. *Ketiga*, orientasi hasil pencapaian manajemen organisasi. Manajemen organisasi itu berfokus pada hasil pertimbangan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. *Keempat*, anggota ikut menilaitas semua keputusan manajemen. Keputusan itu untuk mempertimbangkan efek dari hasil pencapaian orgnisasi. *Kelima*, menilai arah tujuan tim tentang pencapaian semua kegiatan kerja di organisasi pada tim. *Keenam*, menstabilkan semua kegiatan organisasi menekan pertahanan status perbandingan dengan pertumbuhan. *Ketujuh*, organisasi dikatakan stabil jika budaya organisasi sudah teratur atau matang²⁰.

Dengan menilai organisasi yang berdasarkan tujuh karakteristik ini akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi tersebut. Gambaran ini menjadi dasar untuk pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi tersebut. Jika anggota memahami budaya organisasi maka anggota akan lebih mudah menyelesaikan segala urusan organisasi. Selain itu perilaku anggota akan sesuai harapan organisasi²¹. Menurut Mohyi budaya organisasi adalah suatu sistem nilai,

²⁰Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi* (Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer, 1996), hal. 289.

²¹Ibid hal,. 290.

norma atau aturan, falsafah, kepercayaan dan perilaku yang dianut bersama anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta pola manajemen organisasi²².

Budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat dan karakteristik tertentu yang menunjukkan kesepahaman dan keseragaman dari nilai yang dianut oleh sebuah organisasi. Karakteristik budaya organisasi adalah karakteristik inti yang dihargai oleh semua anggota organisasi. Organisasi menampakkan sifat dan ciri berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang dimiliki di organisasi tersebut.

F. Tingkatan Budaya Organisasi

Tingkatan budaya organisasi yang dimaksud merupakan tingkatan fenomena budaya yang tampak bagi pengamatnya hal ini dapat berwujud mulai dari tingkatan yang paling nyata sehingga dapat dilihat dan dirasakan sampai kepada tingkatan yang tertanam sebagai asumsi yang tidak disadari sebagai hakikat budaya. Schein dalam Sweeney & McFarlin (2002:336) tingkatan budaya organisasi ini terdiri atas tiga tingkat atau level sebagai berikut:

1. Artefak

Merupakan peninggalan yang dapat dilihat dan didengar berdasarkan nilai-nilai suatu budaya. Artefak berkaitan dengan simbol-simbol, cerita, ritual, dan sebagainya.

²² Ibid hal,. 16.

2. Nilai

Merupakan prinsip sosial, tujuan dan standar yang dianut dalam suatu budaya. Nilai berkaitan dengan apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan. Nilai tersebut juga menjadi keyakinan yang mendukung jalannya organisasi.

3. Menunjukkan apa yang diyakini oleh individu dan mempengaruhi persepsi, cara berpikir dan merasakan sesuatu yang terjadi. Asumsi berkaitan dengan pandangan sifat dasar manusia²³.

G. Kinerja

Rivai juga menyatakan hal mengenai kinerja. Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan anggota sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh anggota sesuai dengan perannya dalam yayasan. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁴

²³ Novitasari, "Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bromo Mandiri Pandaan", *Jurnal Manajemen* (Vol. 02 No. 03 Tahun 2013), hal. 21.

²⁴ Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow, "Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* (Volume 15 No. 05 Tahun 2015)

Kinerja seorang anggota merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap anggota memiliki derajat kapabilitas yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kualitas berdasarkan kinerja dari masing-masing anggota. Kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak faktor dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada waktu itu juga. Kinerja bergantung pada gabungan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja anggota dalam bekerja untuk era berorganisasi.

Kinerja dapat pula diartikan sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

Menurut timpe ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu *Pertama*, internal (pribadi) : “Kemampuan tinggi dan kerja keras. *Kedua*, eksternal (lingkungan) : pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan-rekan, pemimpin yang tidak kiler”²⁵. Berdasarkan pendapat tersebut maka kinerja seorang karyawan dapat dilihat dalam beberapa hal *Pertama*, yakni hasil tugas individu. Melihat

²⁵ A Dale Timpe, *Kinerja* (Jakarta : PT. Gramedia, 1993) Hal. 105.

nilai hasil tugas karyawan dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu seperti laporan harian, memenuhi tuntutan waktu, dan hasil kerja. Bila karyawan dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya sudah optimal. *Kedua*, adalah perilaku. Badan usaha tentunya terdiri dari banyak anggota baik bawahan atau maupun atasan yang mempunyai perilaku sendiri-sendiri seperti cekatan, tanggap, hadir tepat waktu, maupun rajin. Dalam kegiatan tersebut tentunya setiap individu akan melakukan kegiatan komunikasi, berpartisipasi, dan bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika komunikasi terhambat, maka anggota tidak dapat mencapai standar kinerja yang akibatnya tujuan yang diharapkan tidak tercapai. Jadi, seorang anggota dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. *Ketiga*, ciri atau sifat yang dimiliki karyawan umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu seperti sopan santun, ramah, penampilan yang rapi dan lain sebagainya. Tetapi dengan adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti adanya pelatihan maka, akan mempengaruhi perubahan kinerja pula.

H. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu standar kerja yang telah ditentukan

sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.²⁶

2. Kualitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.²⁷
3. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan dan semangat tinggi.²⁸

I. Faktor Efektivitas Kerja


Faktor yang mempengaruhi tercapainya efektivitas kerja yaitu:

1. Struktur : struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun anggotanya. Jadi, terciptanya sebuah organisasi yang menghasilkan jumlah pengkhususanpekerjaan dan desentralisasi pengendalian akan menghasilkan terselesaikannya pekerjaan.

²⁶Mad Damuri, Edy Suwasono Dan Naim Musafik, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Nurul Hayat Kediri", *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 06 No. 02 Tahun. 2017), hal 13-24.

²⁷ Ibid,. Hal 13-24.

²⁸ Ellisyah Mindari, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu", *Jurnal Manajemen* (Vol. 05 No. 01 Tahun. 2015), Hal 15-27.

- 
2. Lingkungan : ada dua faktor yang saling berhubungan yaitu lingkungan dalam dan luar. Lingkungan dalam ada pada iklim organisasi yang meliputi karakter lingkungan luar ada pada daya yang muncul diluar organisasi. Hal itu yang mempengaruhi tindakan di organisasi yakni semacam adanya hukum pemerintah.
 3. Pekerjaan : pekerjaan selalu mempunyai tujuan, kepentingan, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga menimbulkan perbedaan perilaku antara anggota satu dengan anggota lain. pokok bahu dalam berorganisasi harus memiliki prestasi yang kemudian akan mempengaruhi efektivitas kerja.
 4. Loyalitas : loyalitas sesuatu yang tidak bisa kita dapatkan dengan cara membeli. Loyalitas akan tumbuh jika anggota merasa bahwa organisasinya perlu ia tingkatkan mutunya dan ia akan memberikan kesetiaan menjaga organisasi tersebut tetap berdiri ²⁹.

J. Paradigma Penelitian

Koesmono mendefinikan tentang budaya organisasidimanabudaya organisasi ialah menggambarkan arti yang dimiliki bersama-sama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang

²⁹Yudhaningsih, "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen Perubahan Dan Budaya Organisasi", *Jurnal Pengembangan Humaniora* (Vol. 11 No. 1 Tahun 2011), hal. 40.

terus tumbuh dan berfungsi sebagai pelengkap yang menyatukan organisasi.³⁰ David mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pola tingkahlaku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa³¹.

Gambar 2.2



K. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah. Hal

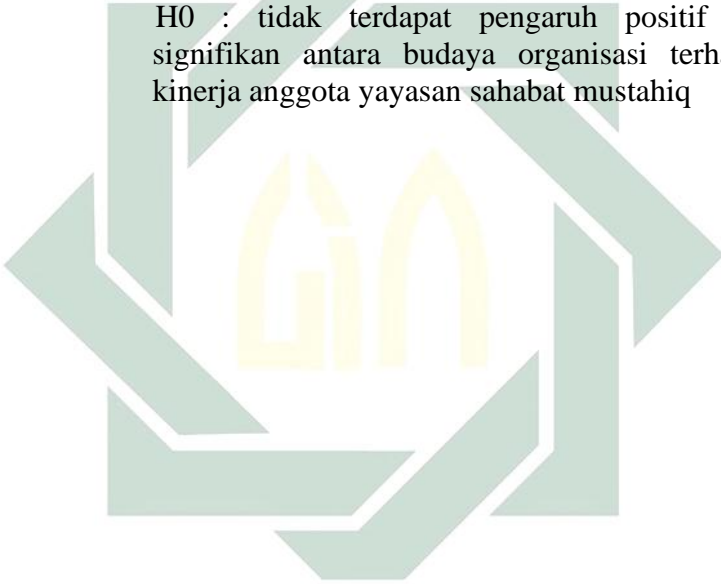
³⁰ Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur", *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 07 No. 02 Tahun 2005), hal : 167.

³¹ Nelarianty, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol 14 No. 02 Tahun. 2014), hal 1693-7619.

tersebut dikarenakan, hipotesis masih didasarkan pada teori yang relevan dan hipotesis belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapat melalui pengumpulan data.³² Dalam hal ini, kesimpulan penelitian sementara sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja anggota di yayasan sahabat mustahiq

H0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja anggota yayasan sahabat mustahiq



³² Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. (Bandung: Alfabeta, 2016) hal 63

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Yayasan Sahabat Mustahiq Surabaya” menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono yang dikutip oleh Ernawati Sukardiyono, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik (berupa angka-angka), dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³³ Menurut Sugiono yang dikutip oleh Ong, metode pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah sistematis yang memfokuskan pada keluasan informasi bukan kedalam informasi yang cocok digunakan untuk meneliti populasi yang luas dengan variabel yang terbatas, sehingga data atau hasil dari penelitian adalah cerminan dari seluruh populasi.³⁴ Metode pendekatan kuantitatif dipilih oleh peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang meluas tentang masalah yang akan diteliti. Dengan metode

³³ Dwi Priyanto. *Paham Analisis Statistic Data Dengan SPSS Plus Tata Cara dan Tips Menyusun Skripsi Dalam Waktu Singkat*. (Jakarta: Pt. Buku Seru, 2010) hal 7

³⁴ Regina Gledy Kaseger, “Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square”, *Jurnal Manajemen Bisnis dan Akuntansi* (Vol.1 No.4 Tahun 2013), hal 906-916.

pendekatan kuantitatif, peneliti akan memahami suatu kejadian berdasarkan sudut pandang banyak orang.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Emor dan Soegoto, penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan untuk mencapai pola hubungan atau lebih.³⁵ Asosiatif dipilih sebagai jenis penelitian, karena jenis penelitian asosiatif dapat digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang ada berdasarkan dari teori yang telah dirumuskan dan diperoleh dari yayasan dalam bentuk angka-angka dihitung lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Surabaya. Proses wawancara subjek langsung di Jl. Bendul Merisi, Wonocolo, Kota Surabaya.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Widowati dan Purwanto, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, sehingga peneliti tertarik untuk mempelajari dan menarik kesimpulan.³⁶ Jenis populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas. Populasi terbatas merupakan populasi yang memiliki sumber data dan batas-batas yang jelas.³⁷ Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota

³⁵ Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), hal 12

³⁶ *Ibid.*, hal 15

³⁷ Nur Fuadah, "Gambaran Kenakalan Siswa di SMA Muhammadiyah 4 Kendal", *Jurnal Psikologi* (Vol. 9, No. 1, 2011), hal 30.

Yayasan Sahabat Mustahiq Surabaya sebesar 30 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 1

No	Nama Bagian	Jumlah
1.	<i>Fundraising</i>	11
2.	<i>Development</i>	5
3.	Redaksi	2
4.	Administrasi	6
5.	Anggaran rumah tangga	1
6.	Kencleng	3
7.	Ilmu Teknologi	2
Jumlah		30

2. Sampel

Populasi tidak dapat diteliti secara keseluruhan, karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu. Menurut Cooper dan Schindler yang dikutip oleh Widowati dan Purwanto, pengambilan sampel dapat mewakili sebuah populasi.³⁸ Menurut Bungin yang dikutip oleh Fuadah, sampel adalah semua unit strata atau sebagian yang berada di dalam populasi.³⁹ Penelitian ini menggunakan tabel yang dikembangkan oleh Isacc dan Michael sebagai penentuan jumlah sampel yang akan digunakan.

³⁸ Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), hal 17.

³⁹ Nur Fuadah, "Gambaran Kenakalan Siswa di SMA Muhammadiyah 4 Kendal", *Jurnal Psikologi* (Vol. 9, No. 1, 2011), hal 30.

Berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari Isaac dan Michael jika sampel dibawah 100, maka sampel diambil sesuai jumlah populasinya. Penelitian ini mengambil tingkat kesalahan 1%, maka jumlah sampel dari populasi anggota Yayasan Sahabat Mustahiq surabaya adalah 30 orang.

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, teknik sampling atau teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel.⁴⁰ Teknik *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak sehingga seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian.⁴¹ Pada penelitian ini, pengambilan sampel diambil secara acak dimana semua anggota memiliki peluang yang sama.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Weenas, variabel penelitian merupakan suatu atribut atau ciri dari sekelompok objek penelitian yang mempunyai variasi antara satu dan lainnya dalam kelompok

⁴⁰ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal 47.

⁴¹ Natalia Tangke, "Analisa Penerimaan Penerapan Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) dengan Menggunakan Technology Acceptance Model (TAM) pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* (Vol. 6, No. 1, 2004), hal 14.

tersebut.⁴² Variabel yang digunakan terdiri dari dua macam, yaitu:

a. Variabel bebas (independent variable)

Menurut Umar yang dikutip oleh Prasetyo, variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhinya variabel terikat.⁴³ Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah harga (X) karakteristik budaya di Yayasan Sahabat Mustahiq.

b. Variabel terikat (dependent variable)

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Weenas, variabel terikat adalah variabel yang menjadi akibat atau dipengaruhi variabel bebas.⁴⁴ Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja di Yayasan Sahabat Mutahiq Surabaya.

2. Indikator Penelitian

Indikator yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur seberapa jauh atau seberapa besar variabel yang ada saling berkesinambungan. Dari indikator tersebut kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang masing-masing

⁴² Riadi, *Metode Statistika Parametrik dan Nonparametrik*, (Tangerang: Pustaka Mandiri, 2014), hal 18.

⁴³ Ari Prasetyo, "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan", *Management Analysis Journal* (Vol. 1, No. 4, 2012), hlm. 3

⁴⁴ Jackson R.S. Weenas, "Kualitas Produk, Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Spring Bed Comforta" *Jurnal EMBA* (Vol.1, No.4, 2013), hlm. 612

memiliki indikator yang berbeda. Variabel dan indikator dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3. 2

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
1	Budaya organisasi	Karakteristik primer	Keterbukaan
			Rasa aman dengan pekerjaan
			Menetapkan nilai-nilai
			Siap menghadapi resiko
			Kerja sama
		Inovasi	
		Langkah memperkuat budaya organisasi	Keagresifan
			Melakukan pembinaan terhadap anggota
			Memberikan contoh teladan
			Membuat acara rutinitas
Memberikan penilaian dan penghargaan			
2	Kinerja	Kualitas kerja	Menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme
			Bekerja keras

		Kuantitas kerja	Bekerja secara tim
			Saling mengisi dan mendukung
		Lama jam kerja	Masuk dan pulang sesuai waktu
			Absensi selalu baik
		Kerja sama	Memberikan tanggung jawab penuh
			Memberi penjelasan dengan baik
		Supervisi	Tugas sesuai kemampuan
			Tugas sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan

A. Tahap – Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang telah ditempuh peneliti dalam menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Di Yayasan Sahabat Mustahiq Surabaya” adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pra Lapangan

Tahap pra lapangan dimulai dengan menyusun rancangan penelitian. Peneliti terlebih dahulu akan membuat permasalahan yang akan dijadikan sebagai objek

penelitian. Permasalahan tersebut dirumuskan ke dalam variabel-variabel yang akan menjadi bahan penelitian. Setelah itu, peneliti melakukan konsultasi matriks kepada kaprodi untuk pengajuan judul yang akan digunakan. Matriks berisi judul, latar belakang, dan rumusan masalah.

Setelah mendapatkan persetujuan tentang judul yang akan digunakan, peneliti harus mengimbangi masalah yang telah ditemukan dengan studi kepustakaan untuk memperoleh kajian teori. Kajian teori tersebut digunakan untuk menguatkan penelitian yang akan dilakukan. Selanjutnya, peneliti menentukan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Jadi sebelum melaksanakan penelitian, peneliti harus menyusun proposal penelitian dan melakukan seminar proposal

Setelah melakukan seminar proposal, peneliti dapat memperbaiki kesalahan-kesalahan proposal yang telah diujikan dengan dosen penguji. Selanjutnya, Peneliti dapat memasuki objek penelitian atau lapangan. Di samping itu, peneliti hendaknya mempersiapkan diri, baik persiapan fisik maupun persiapan mental, sehingga pelaksanaan penelitian berjalan baik dan tidak ada kendala apapun.

2. Tahap Memasuki Lapangan

Pada tahap memasuki lapangan, peneliti membuat surat izin penelitian kepada yayasan di one day one service Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel

Surabaya. Setelah mendapatkan izin dari yayasan, peneliti melakukan penelitian ke lapangan untuk mencari data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Pada tahap ini, peneliti menentukan siapa saja yang akan dijadikan populasinya dan berapa jumlah responden yang akan diteliti, sehingga peneliti dapat memperoleh sampel dari para responden tersebut. Setelah menetapkan jumlah responden, peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan cara atau metode yang sudah ditentukan.

3. Tahap Pasca Lapangan

Setelah tahap lapangan terlampaui, maka tahap yang telah dilakukan selanjutnya adalah pengumpulan data. Setelah data dikumpulkan, peneliti melakukan skoring terhadap hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Selanjutnya, peneliti menghitung dan membuat tabulasi data, sehingga data yang sudah diperoleh disajikan dalam bentuk tabel. Setelah data disajikan dalam tabel, data tersebut dianalisis dengan teknik analisis data yang telah ditentukan oleh peneliti. Setelah itu, peneliti membuat kesimpulan dan laporan dari hasil penelitian yang telah diperoleh.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data merupakan tahap paling penting dalam penelitian, karena tahap ini akan memecahkan rumusan masalah dan mencari jawaban dari hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam

mendukung proses pengumpulan data, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Angket atau Kuesioner

Menurut Malhotia yang dikutip oleh Widowati, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang disusun melalui daftar pertanyaan secara sistematis dengan beberapa pilihan jawaban yang dapat dipahami.⁴⁵ Kuesioner diperoleh dengan menyebarkan angket kepada koresponden. Hasil kuesioner tersebut akan diangkakan, disusun tabel-tabel, dan dianalisis secara statistik untuk memperoleh suatu kesimpulan.⁴⁶

Pertanyaan yang digunakan dalam angket adalah pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data dari responden dalam objek penelitian dengan alternatif jawaban yang disediakan oleh peneliti.⁴⁷ Untuk menjawab pertanyaan tersebut,

⁴⁵ Maduretno Widowati dan Agus Budi Purwanto, "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Visual Merchandising Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Minimarket Alfamart di Kota Semarang)", *Jurnal Fokus Ekonomi* (Vol. 9 No. 1 Tahun 2014), hal 67

⁴⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Afabeta, 2011), hal 143

⁴⁷ Lidya Mongi, Lisbeth Mananeke, dan Agusta Repi, "Kualitas Produk, Strategi Promosi dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Simpati Telkomsel di Kota Manado", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 1, No. 4, 2013), hal 2339.

responden hanya memberikan tanda silang atau checklist (✓) pada setiap kuesioner.

Daftar pertanyaan dalam angket dikembangkan dari indikator berdasarkan teori yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pertanyaan tersebut diukur dengan instrumen penelitian berupa skala likert. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Soewito, skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti.⁴⁸ Jawaban kuesioner dalam penelitian ini memiliki tingkatan. Setiap jawaban atas pertanyaan memiliki skor, antara lain:

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Dokumentasi

Menurut Natalina, dokumentasi diartikan sebagai proses pembuktian berdasarkan dengan jenis sumber apapun. Jenis sumber tersebut terdiri dari gambar, lisan, tulisan, dan arkeologis.⁴⁹ Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-

⁴⁸ Yudhi Soewito, "Kualitas Produk, Merek dan Desain Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Mio", *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan* (Vol. 1, No. 3, 2013), hal 222.

⁴⁹ Natalina Nilamsari, "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kuantitatif", *Jurnal Wacana* (Vol 8 No 2 Tahun 2014), hal 177-181.

karya monumental dari seseorang.⁵⁰ Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya, catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, serta kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya, foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya, karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain sebagainya.⁵¹ Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan dokumen berbentuk tulisan seperti sejarah, visi, misi. Dokumen yang lain yakni berupa foto ruang kerja karyawan.

F. Teknik Validitas Instrumen Penelitian

1. Teknik Validitas Data

Dalam penelitian, butir-butir pertanyaan atau kuesioner kemungkinan dapat terjadi ketidakvalidan, sehingga pertanyaan yang tidak valid dapat dibuang dan diganti dengan yang lain. Validitas menunjukkan seberapa jauh alat pengukur mengukur apa yang akan diukur.⁵² Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dari kuesioner tersebut mampu untuk menjelaskan apa yang diukur.⁵³ Uji validitas digunakan peneliti untuk memperoleh tingkat validitas dari kuesioner yang dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian dan untuk memperoleh keakurasian pengukuran dari

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal 223.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hal 241.

⁵² *Ibid.*, hal 126.

⁵³ Hakim, Lukman. "Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif *Benefit*" *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol. 15 No. 2 Tahun. 2012), hal 106-123.

objek penelitian yang akan dilihat apakah suatu item pertanyaan valid atau tidak jika digunakan sebagai alat ukur.⁵⁴

Tabel 3. 3Hasil uji validitas variabel budaya organisasi

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.001	0.463	Valid
2	0.203	0.463	Valid
3	0.315	0.463	Valid
4	0.118	0.463	Valid
5	0.421	0.463	Valid

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan dapat dijadikan alat ukur terhadap variabel yang diteliti (kinerja) karena setiap pernyataan tersebut berstatus valid

- $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$
- $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak valid}$

$$r \text{ tabel} = N = 30 = 0.463$$

Tabel 3. 4hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.285	0.463	Valid
2	0.036	0.463	Valid
3	0.049	0.463	Valid
4	0.367	0.463	Valid
5	0.294	0.463	Valid

⁵⁴ Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif dan R&D. (Jakarta: Al-fabeta, 2012) hal 134.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti

2. Teknik Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan dari hasil pengukuran. Reliabilitas dapat disebut sebagai kepercayaan, keajegkan, kestabilan, atau konsistensi.⁵⁵ Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.⁵⁶ Menurut Ghozali yang dikutip oleh Kodu, uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator (variabel) penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁵⁷ Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang menghasilkan data tidak berbeda (sama) apabila kuesioner dicoba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama.⁵⁸

⁵⁵ Imam Heryanto, "Analisis Pengaruh Produk, Harga, Distribusi, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Serta Implikasinya Pada Kepuasan Pelanggan", *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* (Vol. 9, No. 2, 2015), hal 89.

⁵⁶ Edy Haryanto, "Kualitas Layanan, Fasilitas Dan Harga Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Layanan Pada Kantor Samsat Manado", *Jurnal Ekonomi dan pembangunan* (Vol. 1, No. 3, 2013), hal 756.

⁵⁷ Sarini Kodu, "Harga, Kualitas Produk, dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza", *Jurnal Ekonomi dan pembangunan* (Vol. 1, No. 3, 2013), hal 1254.

⁵⁸ Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, hlm. 147

- Jika koefisien Alpha > 0.6 maka butir pertanyaan dinyatakan reliable
- Jika koefisien Alpha < 0.6 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak reliable

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	35

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, semua variabel pernyataan memiliki nilai sebesar 0.786. sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikan 0.05) dengan jumlah data N adalah 30, maka hasil yang didapat adalah 0.463 sehingga pernyataan semua variabel dinyatakan reliable dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses penyederhanaan dari suatu data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.⁵⁹ Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.⁶⁰ Setelah data dari responden dikumpulkan, peneliti melakukan skoring terhadap hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Selanjutnya, peneliti menghitung dan membuat tabulasi data, sehingga data yang sudah diperoleh disajikan dalam bentuk tabel. Setelah data disajikan dalam tabel, data tersebut

⁵⁹ Ibid., hal 148.

⁶⁰ Dwi Priyanto. Mandiri Belajar SPSS. (Yogyakarta: Media Kom, 2008), hal 39.

dianalisis dengan teknik analisis data yang telah ditentukan oleh peneliti

Data yang diperoleh dari responden dapat diuji sesuai dengan model statistik yang digunakan oleh peneliti. Pada penelitian ini, program yang digunakan peneliti dalam menganalisis data adalah SPSS versi 16 for windows. Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan agar data dari sampel dapat benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan.⁶¹ Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolienaritas.

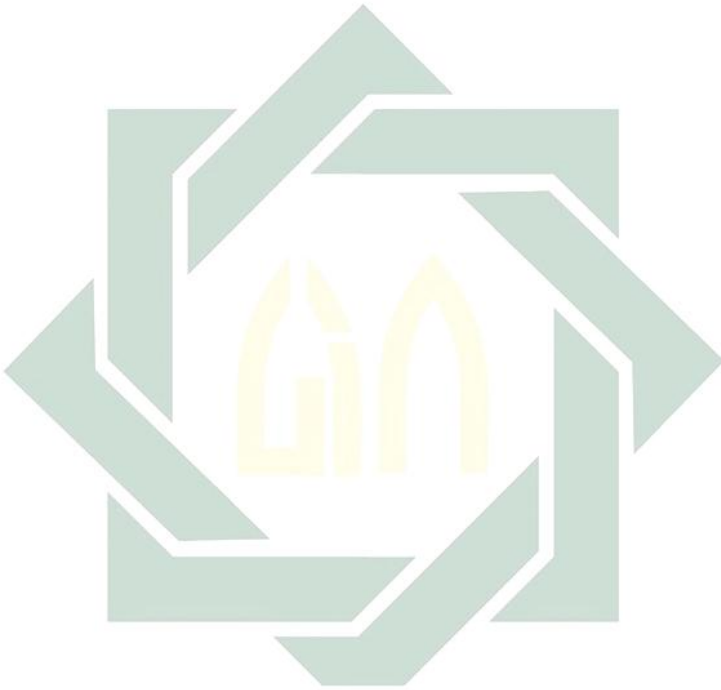
a. Uji normalitas data

Menurut Priyatna yang dikutip oleh Wariki, dkk menyatakan, bahwa uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah variabel dependen, variabel independen, atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak.⁶² Suatu model regresi dikatakan baik apabila distribusi data menunjukkan normal atau mendekati normal. Jikadata menyebar

⁶¹ Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo dan Muhammad Cahyo W.S, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 57 No. 01 Tahun. 2018), hal 73

⁶²Pratiwi Wulan Gustianingrum dan Idrus Affandi, "Memaknai Nilai Kesenian Kuda renggong dalam Upaya melestarikan Budaya Daerah di Kabupaten Sumedang", *Journal of Urban Society's Arts*(Vol. 03 No. 01 Tahun. 2016), hal 29.

di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data memenuhi asumsi normalitas.⁶³



⁶³ Ibid., hal 30.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Yayasan Sahabat Mustahiq

Yayasan sahabat mustahiq berawal dari membentuk sebuah komunitas peduli sosial kemasyarakatan dengan salah satu program yang dijalankan pada saat itu yaitu pemberdayaan kaum dhuafa' atau kaum mustad'afin (lemah) dengan tujuan mengangkat derajat mereka menjadi kaum yang berdaya dan mandiri. Tujuan dari program diatas untuk mengangkat derajat kaum dhuafa' menjadi mandiri seperti khalayak pada umumnya. Program yang mereka buat juga didukung oleh sumber dana. Sumber dana tersebut di dapat dari iuran para anggota. Namun dana yang terkumpul hanya sedikit mengatasi permasalahan kehidupan mustad'afin (lemah). Dari permasalahan itu memunculkan ide atau gagasan untuk memberikan problem solving (pemecahan masalah) tersebut dengan manajemen Dakwah untuk meminimalisir penderitaan kemiskinan secara bertahap yang pada akhirnya nanti bisa menjadi sebuah kenyataan menghapus kemiskinan menuju masyarakat yang beradab, berakhlak, berdaya dan mandiri.

Melihat potensi zakat yang merupakan responsibilitas islam akan problem kemanusiaan universal, maka perlunya pembentukan suatu lembaga formal yang dapat memberikan solusi terpadu tentang masalah ekonomi dan sosial di kalangan ummat Islam, maka pada 4 mei 2011 membentuk sebuah forum organisasi yang bertempat di gedung Uswah jalan Imam Bonjol 17 Sidoarjo

yang dipimpin oleh DR. KH. Achmad Muhammad LC, MA seorang guru besar di IAIN Sunan Ampel Surabaya dan pendiri Yayasan Uswah KBIH sepakat membentuk sebuah organisasi yang diberi nama “Lembaga Dana Sosial Mustahiq”. Seiring dengan pesatnya perkembangan Lembaga Dana Sosial Mustahiq yang mengakumulasi potensi Zakat, Infaq, dan Shodaqoh (ZIS) dan selanjutnya melakukan pendistribusian dan pengelolaan secara tepat. Maka pada tanggal 11 bulan 11 tahun 2011 jam 11 bertempat di Surabaya, para pengurus sepakat untuk mengadakan perubahan nama dari Lembaga Dana Sosial Mustahiq menjadi Yayasan Dana Sosial Mustahiq dengan Akte Notaris, Ariyani, SH. Dengan No. Akte Pendirian: 95 tahun 2011. NPWP: 3.179.169.2.609.000. dan legalitas Menteri Hukum dan Ham RI Nomor: AHU-371.AH.01.04. tahun 2012.⁶⁴

1. Visi dan Misi Yayasan Sahabat Mustahiq
 - 1) Visi dari yayasan Mustahiq
 - a. Menjadi Lembaga Zakat, Infaq dan Shodaqoh yang amanah, transparan dan profesional dalam rangka pemberdayaan masyarakat Dhuafa’ sesuai dengan tuntunan syariat islam yang tercantum dalam Alqur’an “Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin,amil zakat, para mu’allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak,

⁶⁴ Sejarah Yayasan Mustahiq. <http://mustahiq.or.id/profile/sejarah>. diakses pada tanggal 12 Januari 2019 pukul 09.30 WIB

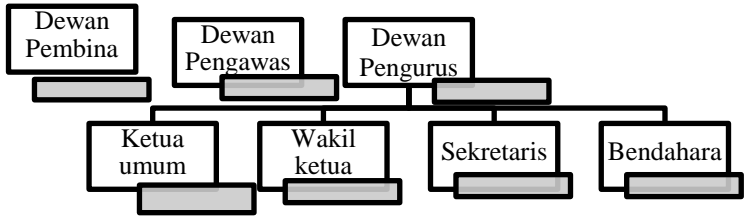
orang-orang yang terlilit utang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yang sedang dalam perjalanan.” (QS. At Taubah: 60).

2) Misi Yayasan Sahabat Mustahiq

- a. Meningkatkan kesadaran umat islam untuk membayar zakat sebagai salah satu rukun islam yang ketiga.
- b. Memberikan kemudahan pada seluruh lapisan masyarakat serta memberikan pelayanan yang prima dalam rangka pengumpulan ZIS yang amanah, professional dan terpercaya.
- c. Mendayagunakan Zakat, infaq, Shodaqoh untuk pemberdayaan kaum dhuafa', fakir - miskin melalui amal-amal sosial dan kemanusiaan sesuai dengan tuntunan syariat islam.
- d. Mengelola zakat, infaq dan shodaqoh secara professional, transparan dan akuntabel.

2. Struktu Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Yayasan Sahabat Mustahiq



1. Dewan Pembina Sahabat Mustahiq Sejahtera
 Ketua : DR. KH. Achmad Muhammad, SH.,MA
 Anggota : H. Ali Shodiqin, S.Ag.,M.Si
2. Dewan Pengawas Syariah Sahabat Mustahiq Sejahtera
 Ketua : Prof. DR. KH. Ahmad Zahro, MA
 Anggota : DR. KH. A. Mujahid Anshori, M.Si
 : DR. Dwi Astuti, S.Ag., M.Si
3. Dewan Pengurus Sahabat Mustahiq Sejahtera
 Ketua Umum : H. Matsahri, S.Pd., MSM
 Wakil Ketua : Wiwit Margianti, S.Ag
 Sekretaris : Habibi, S.Pd
 Bendahara : Tinta Nurul Chalifah, SE

B. Penyajian Data

1. Data Responden

Dari hasil penelitian dengan judul “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota di yayasan sahabat mustahiq surabaya” yang telah dilakukan peneliti dengan mengambil sampel penelitian yang berjumlah 30 anggota di yayasan sahabat mustahiq surabaya.

1. Tabel Jawaban Untuk Variabel X

Pada variabel budaya organisasi terdapat 19 pertanyaan yang diajukan. Setiap pernyataan diberi jawaban dan skor penelitian. Berikut ini hasil dari variabel

budaya organisasi yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0

Tabel 4. 2Yayasan Memberi Kepercayaan Penuh Pada Anggota

X.1

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	6	20.0	20.0	20.0
SS	24	80.0	80.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 responden (anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa yayasan memeberikan kepercayaan sepenuhnya kepada anggota untuk menjalankan tugas sebanyak 24 orang atau sebesar 80.0%, yang menjawab setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20.0% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa yayasan memeberikan kepercayaan sepenuhnya kepada anggota untuk menjalankan tugas sebesar 80.0% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 20.0%.

Tabel 4. 3Anggota Mendapat Kebebasan Dalam Bertindak Mengambil Keputusan

X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6.7	6.7	6.7
S	4	13.3	13.3	20.0
SS	24	80.0	80.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa anggota diberikan kebebasan saat bertindak mengambil keputusan sebanyak 24 orang atau sebesar 80.0% yang menjawab setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13.3% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebanyak 6.7% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa anggota diberikan kebebasan saat bertindak mengambil keputusan sebesar 80.0% dan yang menjawab paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 6.7%.

Tabel 4. 4Yayasan Meberi Fasilitas Lengkap Untuk Menunjang Penyelesaian Tugas

X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	13.3	13.3	13.3
SS	26	86.7	86.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa fasilitas di yayasan sudah cukup untuk menunjang penyelesaian tugas secara optimal sebanyak 26 orang atau sebesar 86.7% , yang menjawab setuju sebanyak 4 orang atau sebanyak 13.3% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa fasilitas di yayasan sudah cukup untuk menunjang penyelesaian tugas secara optimal sebesar 86.7% dan yang paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 13.3%.

Tabel 4. 5Anggota Merasakan Knyamanan Dalam Melaksanakan Aktivitas Kerja

X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Va S	8	26.7	26.7	26.7
lid SS	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa anggota merasakan ketenangan dan kenyamanan saat melaksanakan aktivitas kerja sebanyak 22 orang atau sebanyak 73.3% yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebanyak 26.7%

berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa anggota merasakan ketenangan dan kenyamanan saat melaksanakan aktivitas kerja sebanyak 22 orang atau 73.3% dan yang paling sedikit dipilih adalah setuju sebanyak 8 orang atau 26.7%.

Tabel 4. 6Anggota Selalu Berpacu Pada Nilai-Nilai Di Yayasan X.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Va S	4	13.3	13.3	13.3
lid SS	26	86.7	86.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa anggota selalu berpacu pada nilai-nilai yayasan saat menjalankan tugas sebanyak 26 orang atau 86.7% yang menjawab setuju sebanyak 4 orang atau 13.3% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa anggota selalu berpacu pada nilai-nilai yayasan saat menjalankan tugas sebesar 26 orang atau sebesar 86.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 4 orang atau sebesar 20.0%.

Tabel 4. 7 Anggota Menaati Norma-Norma Di Yayasan X.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	7	23.3	23.3	23.3
SS	23	76.7	76.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa setiap anggota selalu menaati norma-norma yang ada di yayasan sebanyak 23 orang atau sebesar 76.7% yang menjawab setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23.3% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa anggota selalu menaati norma-norma yang ada di yayasan sebanyak 23 atau sebesar 76.7% dan yang menjawab paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 23.3%.

Tabel 4. 8 Anggota Memahami Tujuan Yayasan Sahabat Mustahiq X.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Val S	7	23.3	23.3	23.3
id SS	23	76.7	76.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	7	23.3	23.3	23.3
id SS	23	76.7	76.7	100.0

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa anggota memahami tujuan yayasan sahabat mustahiq dengan baik sebanyak 23 orang atau sebesar 76.7% yang menjawab setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23.3% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa anggota memahami tujuan yayasan dengan baik sebanyak 23 atau sebesar 76.7% dan yang menjawab paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 23.3%.

Tabel 4. 9 Anggota Berinisiatif Menyelesaikan Masalah Sendiri Sesuai Pandanganya

X.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	3.3	3.3	3.3
KS	1	3.3	3.3	6.7
S	7	23.3	23.3	30.0
SS	21	70.0	70.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa jika anggota menemukan masalah maka anggota berinisiatif menyelesaikan masalah tersebut dengan cara pandangnya sendiri sebanyak 21 orang atau sebesar 70.0% yang menjawab setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23.3% yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebanyak 3.3% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 orang atau sebesar 3.3% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju sebesar 70.0% dan yang menjawab paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 3.3%.

Tabel 4. 10 Anggota Diberi Sanksi Saat Melanggar Peraturan

X.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	6	20.0	20.0	20.0
SS	24	80.0	80.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa anggota diberi sanksi saat melanggar peraturan yayasan sebanyak 24 orang atau sebesar 80.0% yang menjawab setuju

sebanyak 6 orang atau sebesar 20.0% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa anggota anggota diberi sanksi saat melanggar peraturan yayasan sebanyak 24 atau sebesar 80.0% dan yang menjawab paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 20.0%.

Tabel 4. 11 Anggota Berkoordinasi Saat Menyelesaikan Tugas

X.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	11	36.7	36.7	36.7
SS	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa anggota selalu berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas sebesar 19 orang atau sebesar 63.3% yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36.7% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa anggota selalu berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas sebanyak 19 atau

sebesar 63.3% dan yang menjawab paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 36.7%.

Tabel 4. 12 Anggota Menjadi Satuan Kerja Yang Kompak Dan Handal

X.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	8	26.7	26.7	26.7
SS	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa anggota dituntut menjadi satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan tugas sebanyak 22 orang atau sebanyak 73.3% , yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebanyak 26.7% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa anggota dituntut menjadi satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan tugas sebesar 73.3% dan yang paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 26.7%.

abel 4. 13 Anggota Melakukan Inovasi Dan Gagasan Baru

X.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid S	13	43.3	43.3	43.3
SS	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa anggota selalu melakukan inovasi atau gagasan baru saat menjalankan tugas sebesar 17 orang atau sebanyak 56.7% , yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau sebanyak 43.3% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa anggota selalu melakukan inovasi atau gagasan baru saat menjalankan tugas sebesar 17 orang atau sebesar 56.7% dan yang paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 43.3%.

Tabel 4. 14 Anggota Menggunakan Waktu Luang Untuk Bertukar Informasi
X.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	12	40.0	40.0	40.0
SS	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa

anggota menggunakan waktu luang untuk bertukar informasi dengan rekan anggota atau dengan pimpinan sebesar 18 orang atau sebanyak 60.0%, yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau sebanyak 40.0% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa anggota selalu menggunakan waktu luang untuk bertukar informasi dengan rekan anggota atau dengan pimpinan sebesar 18 orang atau sebesar 60.0% dan yang paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 12 orang atau sebesar 40.0%.

Tabel 4. 15 Anggota Meningkatkan Kreativitas

X.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	10	33.3	33.3	33.3
SS	20	66.7	66.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa anggota meningkatkan kreativitas agar tugas dapat terselesaikan dengan cepat dan aman sebesar 20 orang atau sebanyak 66.7% dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang atau sebanyak 33.3% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui responden paling banyak memilih jawaban

sangat setuju, bahwa anggota meningkatkan kreativitas agar tugas dapat terselesaikan dengan cepat dan aman sebesar 20 orang atau sebesar 66.7% dan yang paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 10 orang atau sebesar 33.3%.

Tabel 4. 16 Anggota Mengembangkan Kemampuan Untuk Mendapatkan Hasil Yang Optimal

X.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	12	40.0	40.0	40.0
SS	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa anggota terus mengembangkan diri meningkatkan kreativitas agar tugas dapat terselesaikan dengan cepat dan aman sebesar 20 orang atau sebanyak 66.7% dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang atau sebanyak 33.3% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa anggota meningkatkan kreativitas agar tugas dapat terselesaikan dengan cepat dan aman sebesar 20 orang atau sebesar 66.7% dan yang paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 10 orang atau sebesar 33.3%.

Tabel 4. 17 Pimpinan Memberi Arahan Yang Jelas Kepada Anggota

X.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	16.7	16.7	16.7
S	11	36.7	36.7	53.3
SS	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai tugas yang anggota kerjakan sebesar 14 orang atau sebesar 46.7% yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36.7% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 5 orang atau 16.7% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai tugas yang anggota kerjakan sebanyak 14 atau sebesar 46.7% dan yang menjawab paling sedikit dipilih adalah kurang setuju sebesar 16.7%.

Tabel 4. 18 Pimpinan Memiliki Nilai-Nilai Yang Menjadi Acuan Para Anggota
X.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	3.3	3.3	3.3
S	11	36.7	36.7	40.0
SS	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa pimpinan memiliki nilai- nilai yang menjadi acuan para anggota sebesar 18 orang atau sebesar 60.0% yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36.7% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 1 orang atau 3.3% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa pimpinan memiliki nilai- nilai yang menjadi acuan para anggota sebanyak 18 atau sebesar 60.0% dan yang menjawab paling sedikit dipilih adalah kurang setuju sebesar 1 orang atau sebesar 3.3%.

Tabel 4. 19 Yayasan Sahabat Mustahiq Mengadakan Acara

Family Gathering
X.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	3.3	3.3	3.3
S	10	33.3	33.3	36.7
SS	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa yayasan sahabat mustahiq melakukan acara *family gathering* secara rutin sebesar 19 orang atau sebesar 63.3% yang menjawab setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33.3% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 1 orang atau 3.3% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa yayasan sahabat mustahiq melakukan acara *family gathering* secara rutin sebanyak 19 atau sebesar 63.3% dan yang menjawab paling sedikit dipilih adalah kurang setuju sebesar 1 orang atau sebesar 3.3%.

Tabel 4. 20 Pimpinan Memberi *Reward* Pada Anggota

X.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Va KS	3	10.0	10.0	10.0

lid S	11	36.7	36.7	46.7
SS	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

b

el diatas menjelaskan, bahwa 30 responden (Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa pimpinan memberikan *reward* saat anggota bisa mencapai target yang ditentukan oleh yayasan sebesar 16 orang atau sebesar 53.3% yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36.7% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 3 orang atau 10.0% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa pimpinan memberikan *reward* saat anggota bisa mencapai target yang ditentukan oleh yayasan sebanyak 16 atau sebesar 53.3% dan yang menjawab paling sedikit dipilih adalah kurang setuju sebesar 3 orang atau sebesar 10.0%.

2. Tabel Jawaban Responden Untuk Variabel Y

Pada variabel kinerja terdapat 16 pertanyaan yang diajukan. Setiap pernyataan diberi skor penelitian. Berikut ini hasil dari variabel kinerja yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 16.

Tabel 4. 21 Kuantitas Tugas Anggota Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	3.3	3.3	3.3
S	7	23.3	23.3	26.7
SS	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan 30 responden (Anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, sebagai anggota selalu menghasilkan kuantitas tugas sesuai dengan target kinerja sebanyak 22 orang atau sebesar 73.3% yang menjawab setuju sebanyak 7 orang atau 23.3% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebanyak 3.3% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa menjadi anggota yayasan sahabat mustahiq selalu menghasilkan kuantitas tugas yang sesuai dengan target sebesar 73.3% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah kurang setuju sebanyak 3.3%.

Tabel 4. 22 Tugas Yang Dikerjakaan Anggota Diterima Dengan Baik

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	9	30.0	30.0	30.0
SS	21	70.0	70.0	100.0

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	9	30.0	30.0	30.0
SS	21	70.0	70.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan 30 responden (Anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, sebagai anggota tugas yang dikerjakan dapat diterima dengan baik sebanyak 21 orang atau sebesar 70.0% dan yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau 30.0% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa tugas yang dikerjakan para anggota dapat diterima dengan baik sebesar 70.0% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah kurang setuju sebanyak 30.0%.

Tabel 4. 23 Anggota Mengerjakan Tugas Dengan Teliti

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	13.3	13.3	13.3
SS	26	86.7	86.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menjelaskan 30 responden (Anggota Yayasan Sahabat

Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, anggota mengerjakan tugas dengan teliti sebanyak 26 orang atau sebesar 86.7% dan yang menjawab setuju sebanyak 4 orang atau 13.3% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa anggota selalu mengerjakan tugas dengan teliti sebesar 86.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebanyak 13.3%.

Tabel 4. 24 Anggota Tidak Menunda Pekerjaan

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	13.3	13.3	13.3
SS	26	86.7	86.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 responden (Anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang pimpinan berikan sebesar 26 orang atau sebesar 86.7% dan yang menjawab setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13.3%. berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa saya tidak menunda-nunda untuk mengerjakan tugas dari pimpinan sebesar 86.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebanyak 13.3%.

**Tabel 4. 25 Anggota Selalu Profesional
Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	14	46.7	46.7	46.7
SS	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 responden (Anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa saya selalu profesional dalam bertugas sebesar 16 orang atau sebesar 53.3% dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46.7%. berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa saya selalu profesional dalam bertugas sebesar 53.3% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebanyak 46.7%.

**Tabel 4. 26 Anggota Berinisiatif Membantu Anggota Lain
Apabila Memerlukan Bantuan**

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	5	16.7	16.7	16.7
SS	25	83.3	83.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 responden (Anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa saya berinisiatif membantu anggota lain apabila sedang memerlukan bantuan sebanyak 25 orang atau sebesar 83.3% dan yang menjawab setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7%. berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa berinisiatif membantu anggota lain apabila sedang memerlukan bantuan sebesar 83.3% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebanyak 16.7%.

Tabel 4. 27 Anggota Bersifat Netral Terhadap Masalah Yang Terjadi Dalam *Team Work*

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	13.3	13.3	13.3
SS	26	86.7	86.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 responden (Anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa saya bersifat netral terhadap masalah yang terjadi dalam *team work* sebanyak 26 orang atau sebesar 86.7% dan yang menjawab setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13.3%. berdasarkan penjelasan

tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, saya bersifat netral terhadap masalah yang terjadi dalam *team work* sebesar 86.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebanyak 13.3%.

Tabel 4. 28 Anggota Membantu Menyelesaikan Tugas Anggota Lain

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	10.0	10.0	10.0
S	10	33.3	33.3	43.3
SS	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 respondeng (anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa dengan pengetahuan yang saya miliki saya mampu menguasai bidang tugas anggota lain sebesar 17 orang atau sebesar 56.7%, dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33.3% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10.0%. berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa dengan pengetahuan yang saya miliki saya mampu menguasai bidang tugas anggota lain sebesar 56.7% dan jawaban

paling sedikit dipilih adalah kurang setuju sebesar 10.0%.

Tabel 4. 29 Anggota Datang Tepat Waktu Sesuai Jam Kerja Yayasan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	11	36.7	36.7	36.7
SS	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 respondeng (anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja di yayasan sebesar 19 orang atau sebesar 63.3%, dan yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36.7% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja di yayasan sebesar 63.3% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah kurang setuju sebesar 36.7%.

Tabel 4. 30 Anggota Pulang Dengan Tepat Waktu Sesuai Jam Pulang Yayasan

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	6.7	6.7	6.7
S	6	20.0	20.0	26.7
SS	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 respondeng (anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju bahwa saya selalu pulang tepat waktu sesuai dengan jam pulang yayasan sebesar 22 orang atau sebesar 73.3%, yang menjawab setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20.0% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.7%. berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa saya selalu pulang tepat waktu sesuai dengan jam pulang sebesar 73.3% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah kurang setuju sebesar 6.7%.

Tabel 4. 31 Anggota Sangat Disiplin

Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	10	33.3	33.3	33.3
SS	20	66.7	66.7	100.0

Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	10	33.3	33.3	33.3
SS	20	66.7	66.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 respondeng (anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa saya sangat disiplin dalam bekerja sebesar 20 orang atau sebesar 66.7%, dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33.3% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa saya sangat disiplin dalam bekerja sebesar 66.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 33.3%.

Tabel 4. 32 Anggota Selalu Bersedia Kapanpun Dibutuhkan Oleh Yayasan

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	6.7	6.7	6.7
S	9	30.0	30.0	36.7
SS	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 respondeng (anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa saya selalu bersedia kapanpun dibutuhkan oleh yayasan sebesar 19 orang atau sebesar 63.3%, dan yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 30.0% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa saya selalu bersedia kapanpun dibutuhkan oleh yayasan sebesar 63.3% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 30.0%.

Tabel 4. 33 Anggota Mendahulukan Tuga-Tugas Yayasan

Y.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	3	10.0	10.0	10.0
SS	27	90.0	90.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 respondeng (anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa saya mendahulukan tugas-tugas yang merupakan prioritas yayasan sebesar 27 orang atau sebesar 90.0%, dan yang menjawab setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10.0% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden

paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa saya mendahulukan tugas-tugas yang merupakan prioritas yayasan sebesar 90.0% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 10.0%.

Tabel 4. 34 Anggota Selalu Berupaya Menyelesaikan Kesulitan Tugas
Y.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	8	26.7	26.7	26.7
SS	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 respondeng (anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa saya selalu berupaya menyelesaikan kesulitan tugas yang saya kerjakan sebesar 22 orang atau sebesar 73.3%, dan yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26.7% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa saya selalu berupaya menyelesaikan kesulitan tugas yang saya kerjakan sebesar 73.3% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 26.7%.

Tabel 4. 35 Kemampuan Anggota Sesuai Dengan Tugas Yang Dikerjakan
Y.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	8	26.7	26.7	26.7
SS	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 respondeng (anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa kemampuan yang saya miliki sesuai dengan tugas dari pimpinan sebesar 22 orang atau sebesar 73.3%, dan yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26.7% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa kemampuan yang saya miliki sesuai dengan tugas dari pimpinan sebesar 73.3% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 26.7%.

Tabel 4. 36 Anggota Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Target Dan Harapan Yayasan

Y.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	5	16.7	16.7	16.7
SS	25	83.3	83.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan, bahwa 30 respondeng (anggota Yayasan Sahabat Mustahiq) yang menjawab sangat setuju, bahwa saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan harapan yayasan sebesar 25 orang atau sebesar 83.3%, dan yang menjawab setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7% berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju, bahwa saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan harapan yayasan sebesar 83.3% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 16.7%.

C. ANALISIS DATA

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi ini dilakukan oleh peneliti setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi ini dilakuka peneliti supaya data sampel yang didapat mewakili populasi secara keseluruhan. Diantaranya sebagai berikut:

- a) Uji Normalitas menurut Imam Ghozali ialah pengujian dari regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan demi mengetahui kenormalan data dalam penelitian.⁶⁵ Peneliti

⁶⁵Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo dan Muhammad Cahyo W.S, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota

melakukan uji normalitas dengan menggunakan kolmogorov simirnov. Pengujian normalitas data dilakukan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan ≥ 0.005 , maka data yang digunakan berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan ≤ 0.005 , maka data yang digunakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 37

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

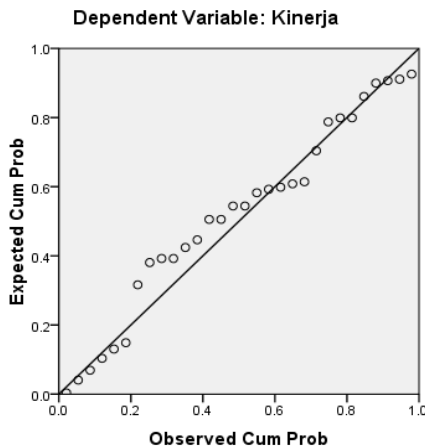
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86195256
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.084
	Negative	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.795
Asymp. Sig. (2-tailed)		.552

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan one sample kolmogorov sminov diatas diperoleh nilai 0.552 maka dapat dikatakan nilai signifikasi dinyatakan lebih besar dari $0.552 \geq 0.05$ sehingga dapat disimpulkan, bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Gambar 2. 3

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik diatas menampilkan bahwa residual mengikuti garis linier yang berarti data berdistribusi normal.

1. Hasil uji hipotesis

Untuk menguji hipotesis menggunakan regresi linier sederhana. Hal ini dikarenakan variabel bebas dalam penelitian ini hanya satu dan variabel terikat juga satu, maka pada penelitian ini menggunakan analisis

regresi linier sederhana digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 38
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel diatas menjelaskan diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan metode yang digunakan adalag metode enter.

Tabel 4. 39

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.195 ^a	.038	.004	2.913

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Tabel diatas menjelaskan hasil uji kolerasi ditunjukkan nilai R Square = 0.038 artinya penafsiran atas variabel bebas yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja anggota memiliki besar varian hubungan 0.038 atau 38% dan sisanya 62% dijelaskan oleh variabel lain atau dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak termasuk

dalam model konseptual untuk dianalisis atau tidak ikut dalam model analisis yang diteliti.

Nilai kolerasi masing-masing variabel bebas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 40 Interpretasi Koefisien Korelasi

Innterval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0, peneliti mendapatkan hasil pada tabek hoefisien determinasi yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0.038$ atau 38% berdasarkan klaster tabel pengaruh korelasi pada tabel 0.38 di atas, maka hasil yang dapat dinyatakan oleh peneliti adalah kolerasi atau hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja anggota berada dikategori rendah.

Tabel 4. 41

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	51.314	7.907		6.490	.000		

Budaya Organisasi	.119	.113	.195	1.055	.301	1.000	1.000
-------------------	------	------	------	-------	------	-------	-------

a. Dependent

Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diketahui nilai *constant* (a) sebesar 51.314 sedangkan nilai budaya organisasi koofisien regresi (b) sebesar 0.119 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis⁶⁶:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 51.314 + 0.119X$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X = Budaya Organisasi

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Nilai konstanta pada penelitian ini adalah 51.314 dengan penjelasan apabila variabel budaya organisasi dianggap sama dengan nol, maka nilai dari variabel kinerja pada penelitian ini adalah 51.314
2. Nilai koofisien dari variabel budaya organisasi adalah 0.119 dengan penjelasan apabila nilai variabel budaya organisasi mengalami peningkatan maka diasumsikan variabel kinerja anggota akan meningkat sebesar 0.119.

Penggunaan uji t-persial diperuntukkan dalam menguji sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. dalam pengujian ini peneliti ingin mengetahui, bahwa apabila pengujian ini dilakukan secara terpisah, maka suatu variabel bebas (X) masih memberikan kontribusi secara signifikan atau

⁶⁶ Sugiyono., *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hal 223

tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji t-persial ini juga dapat digunakan dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikansi) dengan alpha (0.05). pengujian dalam uji t dilaksanakan dengan peneliti menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau $(\alpha) = 0,05$. Kriteria pengujian dalam uji t terdiri dari

- a. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hipotesis 1 :

H_0 = variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

H_a = variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan pada tabel diatas hasil output menunjukkan tentang t hitung variabel budaya organisasi bernilai 1.055 maka dapat dinyatakan tidak berpengaruh pada kinerja anggota yayasan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai t-tabel $2.048 > 1.055$ t-hitung dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$. Artinya variabel budaya organisasi ini tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota, dan hasil pengujianya menyatakan H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Yayasan Sahabat Mustahiq

Berdasarkan hasil pengujian budaya organisasi secara persial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan deskripsi jawaban responden tampak, bahwa rata-rata jawaban responden 25% berada pada rentang netral. Responden menyatakan anggota diberi kepercayaan

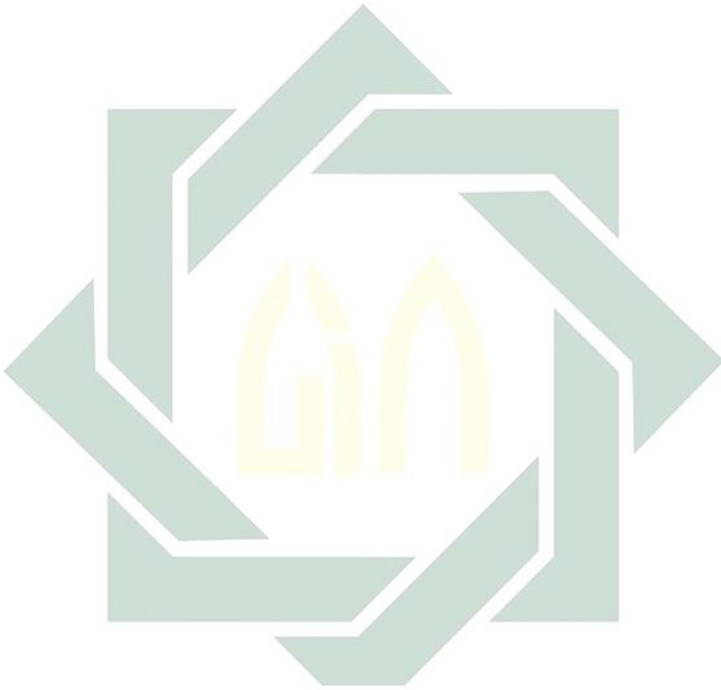
sepenuhnya dalam bertugas, fasilitas mendukung kinerja, kreativitas, ide dan gagasan anggota dihargai hal tersebut mengakibatkan baiknya kinerja anggota yang ditandai oleh hasil sesuai target, kerja dengan teliti, dan menggunakan peralatan dengan biaya efisien. hasil tersebut ternyata menggambarkan budaya organisasi tidak memberikan kontribusi yang cukup dalam mempengaruhi kinerja anggota Yayasan Sahabat Mustahiq.

Untuk memperbaiki kondisi budaya di atas, maka sebaiknya Yayasan Sahabat Mustahiq mulai mendisain konsep budaya yang akan dikembangkan dengan tegas. Pimpinan yayasan memiliki posisi strategis untuk mulai mengerjakan, membiasakan, dan mengkomunikasikan budaya-budaya yang dimaksud sehingga dengan mudah dapat segera dipahami, ditiru, dan mulai dibiasakan untuk dilakukan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. Nilai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota di Yayasan Sahabat Mustahiq tentang *Model Summary* diketahui nilai R square sebesar 0.038 sehingga kontribusinya hanya $0,038 \times 100\%$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau pengaruh variabel budaya organisasi (X) dalam mempengaruhi kinerja anggota (Y) adalah sebesar 38%.

Pada kolom “standart eror of estimate (SEE)” adalah sebesar 2.913 (variabel dependent). Nilai tersebut berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku variabel

dependen yaitu sebesar 2.913. Nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai predictor kinerja



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Dalam penelitian ini peneliti dapat menyimpulkan yang diperoleh dari pembahasan, bahwa:

- a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Yayasan Sahabat Mustahiq
Hasil analisis uji regresi menunjukkan, bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja anggota maka hipotesis dinyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota Yayasan Sahabat Mustahiq diterima.
- b. Nilai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota di Yayasan Sahabat Mustahiq tentang *Model Summary* diketahui nilai R square sebesar 0,038 sehingga kontribusinya hanya 0,038 x 100%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau pengaruh variabel budaya organisasi (X) dalam mempengaruhi kinerja anggota (Y) adalah sebesar 38%. Pada kolom “standart error of estimate (SEE)” adalah sebesar 2.913 (variabel dependent). Nilai tersebut berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku variabel dependen yaitu sebesar 2.913. Nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai predictor kinerja

2. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, maka terdapat beberapa saran dari peneliti, sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah atau menemukan variabel baru yang dapat memprediksi adanya pengaruh kinerja pegawai. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi baru adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, selain variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Diharapkan peneliti yang akan datang mampu mengupas lebih dalam variabel budaya organisasi dan kinerja dengan ditambahkan kajian rilnya.
3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengulas dan menemukan permasalahan yang tepat dan sesuai dengan objek penelitian, agar hasil penelitian menjadi lebih baik dan menarik untuk dikaji.

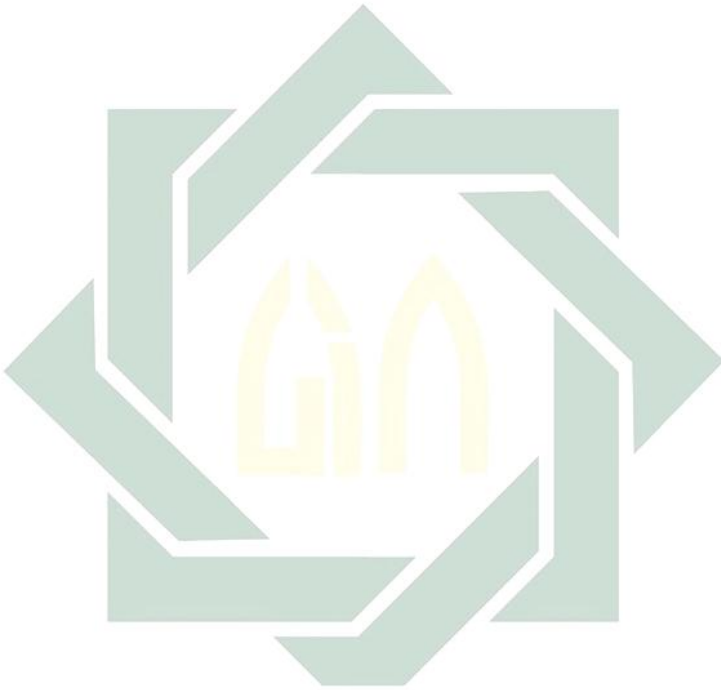
B. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian. Adapun keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Waktu penelitian menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan kualitas penelitian. Waktu penelitian yang singkat dan terbatas dikarenakan surat penelitian dari *front desk* sangat lamban prosesnya. Hal ini yang membuat penelitian menjadi kurang maksimal.
2. Keterbatasan dalam proses pengelolaan dengan program SPSS yang apabila dipelajari secara

otodidak, maka hasil yang diperoleh tidak maksimal dan sulit untuk dipahami.

3. Tidak semua anggota datang ke yayasan setiap hari seperti pegawai lapangan (dinas luar) menjadi tantangan tersendiri bagi peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo dan Muhammad Cahyo W.S, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 57 No. 01 Tahun. 2018)

Lukman Hakim, "Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif *Benefit*", *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol. 15 No. 2 Tahun. 2012)

Peni Sawitri, “Interaksi Budaya Organisasi Dengan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Unit Bisnis Industri Manufaktur dan Jasa”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (Vol. 03 No. 01 Tahun. 159), hal 153.

Armanu Thoyib, “Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja : Pendekatan Konsep” *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 07 No.01 Tahun. 2005)

Pratiwi Wulan Gustianingrum dan Idrus Affandi, “Memaknai Nilai Kesenian Kuda Renggong Dalam Upaya Melestarikan Budaya Daerah Di Kabupaten Sumedang”, *Journal of Urban Society's Arts*(Vol. 03 No. 01 Tahun. 2016)

Junaidi Arsyad, Sakholid Nasution, Eka Susanti dan Sholihatul Hamidah Daulay, “Bahasa Sebagai Cermin Kebudayaan”, *Jurnal Tarbiyah* (Vol. 24 No. 02 Tahun. 2017)

Umar Nimran, *Perilaku Organisasi* (Surabaya: Citra Media, 1997)

Nelarianty, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol. 14 No. 02 Tahun. 2014), hal 1693-7619.

Jhon R. Schermerhorn, *Manajemen Buku* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2001)

Akhmad Haryono, *Keragaman Bahasa dan Budaya: Problematika dan Perannya Dalam Komunikasi Antar budaya* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Budaya Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan Gress Pu, 2013)

Nindri Ainun, “Pengaruh Proses Akuntansi Pengendalian Manajemen dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* Pupuk Sriwidjaya Palembang”, *Skripsi* (Palembang: Ekonomi: Ekonomi dan Bisnis, 2019)

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Kinerja Karyawan* (Jakarta: Citra Medika, 2005)

Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal dan Irvan Trang, “Penilaian Kinerja, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo”, *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan* (Vol. 03 No. 02 Tahun. 2015)

Musran Munizu, “Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal Dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro Dan Kecil (UMK) Di Sulawesi Selatan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (Vol. 12 No.01 Tahun 2010)

Mamik Dan Usman Syarif, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Taman Pondok Jati , 2016)

Sejarah Yayasan Mustahiq.
<http://mustahiq.or.id/profile/sejarah>. diakses pada tanggal 12 Januari 2019 pukul 09.30 WIB

Chusniati, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya”, *Skripsi* (Surabaya : Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel, 2017)

Lita Wulantika, “Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Keefektifan Organisasi”, *Jurnal IlmiahUnikom*, (Vol. 07 No. 02 Tahun. 2011)

Ellisyah mindari, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan

Rahmany Sekayu” *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 05 No. 01 Tahun 2015)

Aris Risdiani, “Karakteristik Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Cabang Yogyakarta”, *Skripsi* (Yogyakarta : Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel, 2016)

Achmad Sobirin, “Budaya Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Strategi Dan Kinerja Studi Kualitatif Pada Amik Kartika Yani Yogyakarta”, *Jurnal Manajemen* (Vol . 01 No. 03 Tahun 2005)

Ian Permana Wahyu, “Strategi Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi Di Yayasan Masjid Al Ikhlas”, *Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis* (Vol. 03 No. 01 Tahun 2018)

Chusniati, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya”, *Skripsi* (Surabaya : Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel, 2017)

Lita Wulantika, “Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Keefektifan Organisasi”, *Jurnal IlmiahUnikom*, (Vol. 07 No. 02 Tahun. 2011), hal 1411-9374.

Koesmono, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”, *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 07 No. 02 Tahun 2005)

Edy Sutrisno, “*Budaya Organisasi*”, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2010)

Dedek Kurniawan Gultom, “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan”, *Jurnal Manajemen* (Vol. 14 No. 02 Tahun. 2014), hal 1693-7619.

Wilson Bangun, “Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan”, *Jurnal Manajemen* (Vol. 08 No. 01 Tahun. 2008)

Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi* (Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer, 1996)

Novitasari , “Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bromo Mandiri Pandaan”, *Jurnal Manajemen* (Vol. 02 No. 03 Tahun 2013)

Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow, “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* (Volume 15 No. 05 Tahun 2015)

A Dale Timpe, *Kinerja* (Jakarta : PT. Gramedia, 1993)

Mad Damuri, Edy Suwasono Dan Naim Musafik, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Nurul Hayat Kediri”, *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 06 No. 02 Tahun. 2017)

Yudhaningsih, “Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen Perubahan Dan Budaya Organisasi”, *Jurnal Pengembangan Humaniora* (Vol. 11 No. 1 Tahun 2011)

Koesmono, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”, *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 07 No. 02 Tahun 2005)

Dwi Priyanto. *Paham Analisis Statistic Data Dengan SPSS Plus Tata Cara dan Tips Menyusun Skripsi Dalam Waktu Singkat.* (Jakarta: Pt. Buku Seru, 2010)

Regina Gledy Kaseger, “Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square”, *Jurnal Manajemen Bisnis dan Akuntansi* (Vol.1 No.4 Tahun 2013)

Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010)

Nur Fuadah, “Gambaran Kenakalan Siswa di SMA Muhammadiyah 4 Kendal”, *Jurnal Psikologi* (Vol. 9, No. 1, 2011)

Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010)

Nur Fuadah, “Gambaran Kenakalan Siswa di SMA Muhammadiyah 4 Kendal”, *Jurnal Psikologi* (Vol. 9, No. 1, 2011)

Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal 47.

Natalia Tangke, “Analisa Penerimaan Penerapan Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) dengan Menggunakan Technology Acceptance Model (TAM) pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI”, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* (Vol. 6, No. 1, 2004), hal 14.

Riadi, *Metode Statistika Parametrik dan Nonparametrik*, (Tangerang: Pustaka Mandiri, 2014), hal 18.

Ari Prasetio, “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan”, *Management Analysis Journal* (Vol. 1, No. 4, 2012), hlm. 3

Jackson R.S. Weenas, “Kualitas Produk, Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Spring Bed Comforta” *Jurnal EMBA* (Vol.1, No.4, 2013), hlm. 612

Maduretno Widowati dan Agus Budi Purwanto, “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Visual Merchandising Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Minimarket Alfamart di Kota Semarang)”, *Jurnal Fokus Ekonomi* (Vol. 9 No. 1 Tahun 2014), hal 67

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Afabeta, 2011), hal 143

Lidya Mongi, Lisbeth Mananeke, dan Augusta Repi, “Kualitas Produk, Strategi Promosi dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Simpati Telkomsel di Kota Manado”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 1, No. 4, 2013), hal 2339.

Yudhi Soewito, “Kualitas Produk, Merek dan Desain Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Mio”, *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan* (Vol. 1, No. 3, 2013), hal 222.

Natalina Nilamsari, “Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kuantitatif”, *Jurnal Wacana* (Vol 8 No 2 Tahun 2014), hal 177-181..

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hal 241.

Imam Heryanto, “Analisis Pengaruh Produk, Harga, Distribusi, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Serta Implikasinya Pada Kepuasan Pelanggan”, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* (Vol. 9, No. 2, 2015), hal 89.

Edy Haryanto, “Kualitas Layanan, Fasilitas Dan Harga Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Layanan Pada Kantor Samsat Manado”, *Jurnal Ekonomi dan pembangunan* (Vol. 1, No. 3, 2013), hal 756.

Sarini Kodu, “Harga, Kualitas Produk, dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza”, *Jurnal Ekonomi dan pembangunan* (Vol. 1, No. 3, 2013), hal 1254.

Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, hlm. 147

Dwi Priyanto. *Mandiri Belajar SPSS*. (Yogyakarta: Media Kom, 2008), hal 39.

Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo dan Muhammad Cahyo W.S, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 57 No. 01 Tahun. 2018), hal 73

Pratiwi Wulan Gustianingrum dan Idrus Affandi, “Memaknai Nilai Kesenian Kuda renggong dalam Upaya melestarikan

Budaya Daerah di Kabupaten Sumedang”, *Journal of Urban Society’s Arts*(Vol. 03 No. 01 Tahun. 2016),

