

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Suatu instansi didirikan atau dibentuk pasti memiliki visi yang ingin dicapai. Salah satu tolak ukur untuk menggapai visi tersebut ialah tergantung pada keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam mengelola unit kerja yang termasuk dalam instansi, karena tujuan instansi hanya dapat dicapai melalui upaya para peserta di masing-masing instansi (Sulaksono, 2015: 2).

Organisasi adalah suatu yang berbentuk sistem, dimana antar komponen saling mempengaruhi satu sama lain, jika terdapat kerusakan di salah satu komponen, komponen lainnya akan ikut berdampak. Jika individu dalam sistem wajib untuk mengawasinya, maka sistem dapat beroperasi secara normal, artinya selama anggota atau individu masih menyukainya dan menjalankan tugasnya dengan benar, organisasi dapat beroperasi dengan normal (Rahmi, 2012) .

Jamaluddin (2011: 7) Baik organisasi besar maupun organisasi kecil memiliki tujuan yang sama, yaitu mencapai semua tujuan mereka secara efektif. Ini berarti bahwa tujuan yang efektif didasarkan pada kesesuaian antara rencana dan hasil yang berhasil, dan realisasi dari tujuan yang ditentukan sangat bergantung pada sejauh mana organisasi memiliki kinerja tinggi dan bakat yang sangat baik.

Salah satu unsur strategis yang berpengaruh dalam mengetahui keadaan dalam suatu organisasi. Terus melakukan perencanaan secara berkelanjutan mengenai pengembangan SDM harus terus dilakukan karena merupakan kebutuhan mutlak dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut harus diseimbangkan dengan inovasi-inovasi manajemen guna menjaga produktifitas para karyawan untuk selalu tinggi serta mampu melakukan pengembangan pada potensi-potensi yang ada pada masing-masing karyawan guna menunjang kontribusi yang bisa diberikan karyawan ke organisasi. Masalah mengenai SDM di suatu organisasi masih dianggap masalah

internal organisasi, padahal sebagai pelayanan publik untuk pengukuran kinerja memiliki keterkaitan yang erat dengan masyarakat luas (Dipang 2013).

Salah satu fokus dari kebanyakan organisasi ialah pengelolaan SDM karena dianggap penting dan mampu mempengaruhi keunggulan kompetitif. Organisasi yang berfokus pada SDM dengan bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal ialah organisasi yang berhasil karena organisasi harus menyiapkan SDM untuk berhadapan dengan dinamika lingkungan yang mudah berganti-ganti (Juliningrum&Sudiro,2011: 25).

Masing-masing individu diciptakan dengan karakteristiknya masing-masing yang bisa menjadi ciri khas dari seseorang tersebut untuk mengetahui lebih jauh sifatnya. Tak hanya manusia, organisasi pun memiliki sifat-sifatnya sendiri yang dengannya bisa mengetahui lebih jauh bagaimana karakteristik dari organisasi tersebut. Sifat-sifat tersebut lebih dikenal dengan budaya organisasi atau dalam bahasa lain *organization culture*. Seperti halnya dengan suku bangsa yang memiliki budaya-budaya ataupun norma-norma yang berlaku bagi anggota sukunya, di dalam organisasi pun terdapat norma-norma atau pertauran yang bertujuan mengatur anggota organisasinya dalam melakukan sesuatu (Imawati 2014).

Seperti halnya budaya yang ada pada suku bangsa yang memberikan identitas tersendiri bagi para anggotanya, nilai-nilai yang ada pada suatu organisasi dibuat atau dibentuk untuk kemudian dipahami, dijiwai, serta dipraktikkan dalam lingkup organisasi terkait baik secara individu maupun bersama-sama. Nilai-nilai tersebut dibuat dengan tujuan untuk menaikkan kinerja para pegawai yang kompetitif (Akbar 2013).

Urgensi budaya organisasi sangat memiliki peran untuk meningkatkan produktivitas para pegawai dalam menggapai visi tertentu, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu perekat sosial yang mempersatukan anggota organisasi lainnya dan memiliki kesamaan visi dan tujuan (Dedik 2015).

Agar aspek yang ada pada suatu organisasi bisa terus berjalan lancar, urgensi budaya organisasi sangat memiliki peranan. Instansi pemerintahan perlu memiliki budaya organisasi yang sudah disusun untuk menunjang kinerja serta mengatur tindakan para anggotanya. Jika nilai-nilai, norma, ataupun pedoman itu dipahami, dipatuhi, dan dilaksanakan maka akan menciptakan satu persepsi yang sama dalam menggapai visi yang dituju. Pemahaman dan kepatuhan tersebut dapat diinterpretasikan dengan perilaku kesharian para karyawan dalam bekerja (Pingsan, dkk., 2018).

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dicapai baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Hal tersebut disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing pegawai guna mencapai visi yang ingin dituju dengan cara legal, tidak bertentangan dengan hukum serta tidak menyalahi moral ataupun etika (Arianty, 2014).

Faktor-faktor dalam organisasi yang dapat berpengaruh pada kualitas dan keberhasilan kinerja pegawai dalam menggapai visi diantaranya seperti pendidikan & pelatihan, disiplin kerja, kompetensi pegawai yang sesuai dengan tugas dan wewenangnya dalam menyelesaikan tugas yang selanjutnya dapat menghasilkan output yang lebih baik (Edy&Risambessy, 2018).

Urgensi Kinerja bagi pegawai karena dengan adanya kinerja maka secara tidak langsung ada perhatian yang atasan berikan kepada pegawai, hal ini akan meningkatkan semangat pegawai untuk melakukan kemampuan terbaik guna memperoleh kinerja yang baik yang bisa saja menjadi tolak ukur untuk mempromsikan seorang pegawai, atau memberikan penghargaan tertentu pada pegawai dengan kinerja terbaik tersebut (Mananeke, dkk., 2014).

Persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai akan menimbulkan kinerja yang dimiliki instansi pemerintahan. Selagi kebutuhan pegawai baik fisik maupun non fisik mereka bisa terpenuhi, mereka akan dengan senang hati melakukan pekerjaannya. Kinerja suatu instansi pemerintahan sangat dipengaruhi

oleh kinerja para pegawainya karena para pegawai tersebut merupakan harapan dari instansi terkait. Kesadaran pemimpin ataupun pegawai dalam memelihara budaya organisasi dapat berpengaruh secara positif dalam meningkatkan produktivitas instansi terkait karena dalam menghadirkan motivasi yang tinggi dalam mempertahankan, memelihara, serta mengembangkan budaya organisasi yang ada, sehingga menjadi pelecut untuk memajukan organisasi (Anwaruddin 2006).

Sikap dan perilaku dihasilkan berdasarkan norma atau pertimbangan nilai pribadi, dan nilai serta keyakinan pribadi adalah hasil dari pengalaman lingkungan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 yaitu:

“Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme” (Republik Indonesia 2017).

Berdasarkan hasil kajian jurnal berjudul “Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan” (Jamaluddin et al., 2017), ditemukan suatu fenomena, yaitu permasalahan sebagai berikut: (1) Karyawan masih belum memikul tanggung jawab dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka seperti terlihat pada gambar, dan masih banyak karyawan yang suka mengabaikan pekerjaannya. (2) Saya masih melihat karyawan terlambat masuk kerja dan meninggalkan kantor pada jam kerja, yang menunjukkan masih ada karyawan yang lebih mementingkan urusan pribadi di luar kantor. (3) Kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan organisasi, misalnya pegawai gagal mencapai target penyelesaian tenggat waktu dan masyarakat membutuhkan waktu yang lama untuk mengurus berkas terkait ke Dinas Pendidikan Provinsi.

Pada hasil jurnal penelitian lainnya (Isnada 2016) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah di Wilayah Mamuju Utara”, ditemukan fenomena yaitu penurunan kinerja pegawai termasuk pegawai tertentu. Tidak menunjukkan hasil yang terbaik yaitu kecenderungan kerja

karyawan kurang baik. Sehingga menurunkan kualitas pekerjaan. Selain itu, perilaku individu karyawan yang tidak mempedulikan hasil pekerjaannya sehingga berakibat pada aktivitasnya di kantor yang tidak maksimal, yang menjadi ciri khas karyawan tentunya harus dihindari.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan, banyak pegawai yang kurang mampu berinovasi dan bekerja tidak rapi karena berbasis tulisan dan kurang disiplin manajemen. Fenomena tersebut niscaya membuat semua pihak menjadi prihatin. Dalam hal ini pemerintah Indonesia khawatir keadaan pemerintahan saat ini dan perkembangan situasi sedang mengalami pergeseran paradigma yang semakin memperburuk kinerja sumber daya perangkat pemerintah, seperti Pusdiklat Agama Provinsi Jawa Barat. Kinerja instansi pemerintah rendah.

Dengan bantuan budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi, diharapkan hasil kinerja pegawai dengan 5 (lima) nilai budaya kerja Kementerian Agama menjadi lambang organisasi. (Raffie et al., 2018) menunjukkan bahwa lima (5) nilai tersebut adalah:

Pertama, integritas adalah keselarasan antara kebaikan dan hati yang benar, pikiran, perkataan, dan tindakan. Kedua, profesionalisme, yaitu bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu untuk mencapai hasil yang terbaik. Ketiga, inovasi adalah meningkatkan inovasi yang sudah ada dan menciptakan hal-hal baru yang lebih baik. Keempat, tanggung jawab adalah bekerja secara menyeluruh. Kelima, memberi contoh dan menjadi teladan bagi orang lain. Kelima nilai budaya kerja Kementerian Agama tersebut memiliki rambu-rambu di masing-masing nilai bahwa kelima nilai budaya Kementerian Agama tersebut telah dilaksanakan secara sengaja maupun tidak, dan nilai-nilai tersebut akan berpengaruh pada pegawai Balai Diklat Agama Provinsi Jawa Barat. yang dilakukan.

Pusdiklat Keagamaan Jawa Barat merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah pada Pemerintah Kota Bandung yang merupakan penyelenggara kepengurusan pegawai negeri sipil daerah yang mempunyai peran strategis dalam penyusunan rencana dan kegiatan dalam lingkup pengelolaan roda pemerintahan. Kegiatan pusat pendidikan dan latihan agama adalah menyelenggarakan kegiatan di

bidang pendidikan dan pelatihan. Fungsinya merencanakan dan menyusun rencana, program dalam lingkup diklat, dan melaksanakan diklat, menyusun pedoman teknis lingkup rencana diklat, dan melaksanakan Lingkup program pendidikan dan pelatihan, evaluasi dan pelatihan. Melaporkan pelaksanaan lingkup rencana diklat dan pelaksanaan diklat (Setiawati 2019).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mempelajari lebih jauh tentang dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Keagamaan Jawa Barat. Oleh karena itu penelitian ini berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Penelitian di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Agar penelitian ini dapat terarah dan mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat ?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan Budaya Organisasi di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat.
2. Mendeskripsikan Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat.
3. Mendeskripsikan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat.

## **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikaan manfaat baik secara praktis maupun teoritis yaitu:

## 1. Manfaat Praktis

Bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran serta diharapkan mampu menjadi bahan untuk monitoring dan evaluasi kerja pegawai yang bermanfaat mengenai masalah Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat.

## 2. Manfaat Teoretis

Dalam penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat di antaranya:

- a. Untuk memperkuat teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang di bahas mengenai Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

## E. Kerangka Pemikiran

Robbins percaya bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh semua anggotanya, yang membedakan organisasi dari organisasi lain (dalam Sudarmanto, 2009: 43).

Jika dipelajari lebih dekat, sistem dengan arti yang sama ini adalah sekumpulan karakteristik atau karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi. Oleh karena itu, menurut Robbins (1994: 480) budaya organisasi sebagai nilai bersama mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan interdependensi yang dipunyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko, yaitu sejauh mana para anggota organisasi dianjurkan untuk bertindak aktif, inovatif, dan mengambil resiko.



3. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menetapkan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi, yaitu sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan dari manajemen, yaitu sejauh mana para pemimpin memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota organisasi.
7. Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan keahlian profesional.
8. Sistem imbalan, yaitu sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji atau promosi jabatan) didasarkan atas kriteria prestasi sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Budaya organisasi di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat tidak berjalan dengan sendirinya, akan tetapi bekerja sama dengan banyak pihak seperti kepala balai diklat dan juga dengan pegawai yang lainnya. Ini tentu sangat mendukung ketercapaian tujuan budaya organisasi untuk menjadikan pegawainya dalam meningkatkan hasil kinerja secara optimal.

Peneliti mengemukakan definisi kinerja berdasarkan sudut pandang Mitchell: “Kinerja adalah kemampuan dan motivasi, atau kinerja adalah hasil dari kemampuan dan motivasi kerja” (dalam Sedarmayati, 2009: 24). Menyepakati tentang tolak ukur yang jadi alat pengukuran mengenai kinerja sangat penting, karena akan ada bukti yang menunjukkan keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut bisa juga digunakan untuk mengetahui besaran



penyimpangan yang dilakukan dengan cara melakukan perbandingan antara harapan dan kenyataan yang terjadi di lapangan (Kusumawardani, 2018: 36).

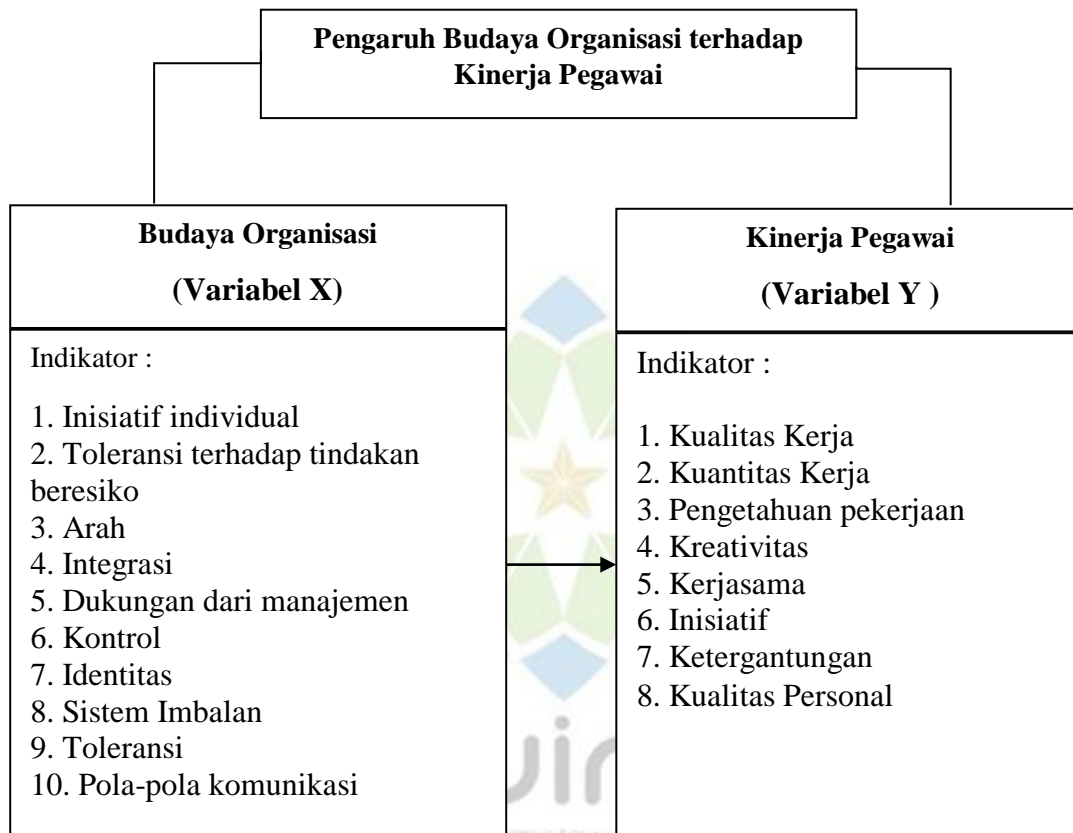
Menurut **Sinambela** (2018: 57) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja ada delapan dimensi dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai, yaitu :

1. *Quality of work* (Kualitas Kerja), Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. *Quantity of work* (Kuantitas kerja), Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
3. *Job Knowledge* (Pengetahuan pekerjaan), Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (Kreativitas), Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Coopeative* (Kerjasama), Kesiediaan untuk berkerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Initiative* (Inisiatif), Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
7. *Dependability* (Ketergantungan), Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
8. *Personal Qualities* (Kualitas personal), Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada pegawai disebutkan diatas adalah fokus kajian utama dari Budaya Organisasi di lembaga. Hal ini sangat relevan jika dilihat bahwa budaya organisasi sangat menunjang meningkatnya hasil kinerja pegawai secara optimal.

Penjelasan di atas memungkinkan peneliti untuk mempelajari dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Seperti yang telah diungkapkan, penelitian ini mengandung dua variabel yaitu budaya organisasi sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen (variabel dependen), dan variabel dependennya

adalah kinerja pegawai, dan variabel dependen tersebut dapat mempengaruhi atau menjadi variabel dependen. Variabel hasil. , Karena ada variabel bebas (independent variable).



Gambar 1.1

Bagan Kerangka Berfikir Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Keterangan:

**Variabel X :** Budaya Organisasi yaitu variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi **sebab** perubahannya atau timbulnya variabel y.

**Variabel Y :** Kinerja Pegawai yang dimana variabel ini dapat dipengaruhi atau yang menjadi **akibat**.

: Pengaruh Variabel terhadap yang terikat secara parsial/sendiri.

## **F. Hipotesis**

Nazir (2013: 132) berpendapat bahwa hipotesis adalah pernyataan yang kebenarannya perlu diuji melalui pengalaman dan merupakan jawaban sementara untuk pertanyaan penelitian. Hal ini dikarenakan jawaban-jawaban yang diperoleh belum sesuai dengan fakta yang terjadi di lokasi penelitian, melainkan hanya berdasarkan teori yang relevan. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Menurut Iqbal Hasan (dalam Mahmud, 2011: 139), hipotesis asosiatif adalah asumsi tentang nilai hubungan antara suatu variabel dengan satu atau lebih variabel lain.

Hipotesis merupakan suatu pernyataan bahwa dugaan terhadap sesuatu adalah benar (Lolang 2015), sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Suryana&Priatna, 2008: 31) mengemukakan bahwa :

Hipotesis adalah “asumsi, pikiran atau dugaan sementara mengenai suatu permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data dan fakta atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang valid dan reliabel”.

Variabel dalam penelitian ini ada dua. Variabel "X" (variabel bebas) adalah budaya organisasi, dan variabel "Y" (variabel terikat) adalah kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat.

Kesimpulannya “semakin baik budaya organisasi di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat, semakin baik pula kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat”.

## **G. Hasil Penelitian Yang Relevan**

Peneliti melakukan uraian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun) Jenis	Judul	Hasil Penelitian
1.	H. Teman Koesmono, (2005) Skripsi	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Jawa Timur	hasil penelitiannya bahwa: berdasarkan uji hipotetsis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.
2.	Aini Ulvia (2019) Skripsi	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya	Menunjukkan hasil pengujian hipotesis, yang membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja di Balai Diklat Keagamaan Surabaya sebesar 66,8%. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuisisioner dan skala yang menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan yang menggunakan teknik analisis prosentase menunjukkan angka 86,3%. Hal tersebut jika dikategorisasikan dengan interval 76% - 100% maka tergolong baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi di Balai Diklat Keagamaan Surabaya tergolong baik pula. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya telah

			menunjukkan loyalitas kerjanya dengan baik.
3.	Rizky Muzzamil (2019) Skripsi	Pengaruh etos kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Etos kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja yang dialami oleh pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

*Sumber: Hasil Penelitian terdahulu*

Berdasarkan penjelasan penelitian terdahulu yang relevan dari ketiga penulis tersebut dapat disimpulkan bahwa, Penelitian yang dilakukan H. Teman Koesmono berbeda dengan penelitian yang akan di lakukan. Perbedaan tersebut terletak pada variabel Kepuasan Kerja, sedangkan penelitian yang akan di lakukan khusus pada Kinerja Pegawai. Dalam penelitian sebelumnya definisi operasional yang ada yaitu : budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota organisasi, motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu, kepuasan kerja adalah tingkat perasaan individu baik secara positif atau negatif aspek-aspek dalam pekerjaannya, kinerja adalah prestasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan saat ini definisi operasionalnya yaitu : Pengaruh adalah menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat, Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dimiliki Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai, Kinerja adalah hasil kemampuan kerja Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh

seluruh pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat yang sesuai tanggung jawab yang telah diberikannya.

Penelitian yang dilakukan Ulvia Nur Aini berbeda dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan saat ini bertempat di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat. Perbedaan lainnya terletak pada variabel (Y), pada penelitian sebelumnya menggunakan Loyalitas kerja pegawai sebagai variabel (Y)-nya. Sedangkan untuk penelitian yang diadakan peneliti saat ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel (Y)-nya. Dalam segi metode penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Ulvia Nur Aini menggunakan metode korelasional yaitu metode yang digunakan untuk meneliti hubungan bersifat sebab akibat. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode survey yaitu metode yang digunakan dalam penelitian yang langsung menggunakan kuesioner.

Penelitian Rizky Muzzamil, untuk penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian yang diadakan saat ini bertempat di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Jawa Barat. Pada penelitian sebelumnya menggunakan Etos kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel (X)-nya. Sedangkan penelitian ini menggunakan budaya organisasi sebagai variabel (X)-nya. Di lihat dari segi teori, Penelitian Rizky Muzammil menggunakan teori menurut Max Weber yaitu Etos kerja merupakan sikap masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan, dan menggunakan beberapa dimensi yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya : kerja cerdas, kerja keras dan kerja ikhlas. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan teori dari pendapat Robbins mengenai karakteristik budaya organisasi yang digunakan sebagai skala untuk mempermudah pengukuran. Dengan ditambah lima (5) Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama RI. Dari segi metode penelitiannya, pada penelitian Rizky Muzammil menggunakan metode deskriptif asosiatif dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan metode survey yaitu metode yang digunakan dalam penelitian yang langsung menggunakan kuesioner.

