

**BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL
ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI LAMPUNG**

Skripsi

**KIKI PUSPITA
NPM : 1841030487**



Program Studi Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1443 H/2023 M**

**BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL
ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh:

KIKI PUSPITA
NPM : 1841030487

Pembimbing I : Dr. Mubasit, S.Ag.,MM

Pembimbing II : M. Husaini, M.T

Program Studi Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1443 H/2023 M**

ABSTRAK

Sumber daya manusia sebagai salah satu hal yang inti dalam menjalankansuatu lembaga untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan oleh lembaga itu sendiri. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam menggerakkan prosedur lembaga serta membangun organisasi agar terus berkembang menjadi lebih baik dan kuat kedepannya. Suatu organisasi yang baik karena adanya sumber daya yang kompeten pada bidangnya. Pada organisasi pasti memiliki kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh karyawannya atau pun mempunyai ketentuan-ketentuan yang sudah ditentukan oleh organisasi dan dijalankan oleh karyawan. Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan adanya budaya organisasi yang akan menjadi kontrol dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh segenap manusia didalamnya. Budaya organisasi dapat diciptakan oleh keberlangsungan berdirinya organisasi atau bisa ditetapkan bersama untuk tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan. Dalam menetapkan budaya organisasi dirasa harus memperhitungkan budaya organisasi yang berpotensi memperkuat organisasi tersebut dan harus sejalan dengan batasan visi misi dari sebuah organisasi. Dalam penelitian ini rumusan masalahnya yaitu mengenai Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Yatim Mandiri Lampung, dengan tujuan penulisan untuk mengetahui Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Yatim Mandiri Lampung.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis riset lapangan (*field research*), merupakan penelitian langsung dilapangan ataupun responden, penelitian lapangan ini diperkaya dengan informasi kepustakaan. penelitian lapangan dilakukan untuk menghimpun informasi lapangan tentang Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZNAS Yatim Mandiri Bandar Lampung. Begitu pula informasi kepustakaan digunakan untuk memperkaya landasan teoritis dalam ulasan skripsi ini, baik berbentuk buku- buku literatur ataupun dokumen tertulis.

Hasil dalam penelitian ini yaitu ditemukan bahwa Ada empat budaya organisasi yang terbentuk di Yatim Mandiri yaitu pertama T singkatan dari *True/Sidiq* yang berarti Benar. Yatim Mandiri menanamkan diseluruh sumber daya manusianya untuk selalu jujur dan tidak melakukan tindakan kecurangan. Kedua R singkatan dari *Responsibility/Trust/Amanah*. Yatim Mandiri jadi setiap ada sesuatu yang tidak sesuai segera ditangani walaupun itu masalah eksternal maupun internal. Ketiga U singkatan *Upgradeble/Fathanah* Bahwa Yatim Mandiri konsen pada pengembangan dan pembinaan pada karyawan. Maka dari itu di setiap pagi para karyawan wajib mengikuti agenda ta'lim, pelatihan baik di cabang maupun pelatihan secara nasional untuk mengupgrade pemahaman para karywan. Keempat S singkatan dari *Servise excellent/Tabliq* yayasan yatim Mandiri berusaha melayani secara prima baik pada donatur maupun rekan lembaga.

Kata Kunci :Organisasi, Budaya, Yatim Mandiri

ABSTRACT

Human resources as one of the core things in running an institution to achieve the vision and mission determined by the institution itself. Human resources have an important role in driving institutional procedures and building the organization so that it continues to grow to be better and stronger in the future. A good organization because there are competent resources in their fields. The organization must have habits that are carried out by its employees, or have provisions that have been determined by the organization and carried out by employees. In an organization it is very necessary to have an organizational culture that will be the control of various activities carried out by all humans in it. Organizational culture can be created by the continued establishment of the organization or can be established together to achieve a desired goal. In determining organizational culture, it is felt that it must take into account organizational culture that has the potential to strengthen the organization and must be in line with the vision and mission limits of an organization. In this study, the formulation of the problem is regarding organizational culture in improving employee performance at the National Amil Zakat Institute (LAZNAS) Yatim Mandiri Lampung, with the aim of writing to find out Organizational Culture in Improving Employee Performance at the National Amil Zakat Institution (LAZNAS) Yatim Mandiri Lampung

In this study the researchers used field research, which was direct research in the field or respondents, this field research was enriched with bibliographical information. Field research was conducted to collect field information about organizational culture in improving employee performance at LAZNAS Yatim Mandiri Bandar Lampung. Likewise, library information is used to enrich the theoretical basis in this thesis review, both in the form of literature books or written documents.

The results in this study found that there were four organizational cultures that were formed at Yatim Mandiri, namely the first T stands for True/Sidiq which means True. Yatim Mandiri instills in all of its human resources to always be honest and not commit acts of fraud. Both R stands for Responsibility/Trust/Mandate. Yatim Mandiri, so whenever there is something that is not appropriate, it is immediately dealt with even if it is an external or internal problem. The third U stands for Upgradeable/Fathanah That Yatim Mandiri is concerned with the development and coaching of employees. Therefore, every morning employees are required to attend the ta'lim agenda, training both at the branch and national training to upgrade the understanding of employees. The four S stand for Service excellent / Tabliq Yatim Mandiri foundations trying to serve excellently both donors and institutional partners.

Keywords: Organization, Culture, Independent Orphans

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kiki Puspita
NPM : 1841030487
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI LAMPUNG”** adalah benar - benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftarpustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Juli 2023
Penulis



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Kiki Puspita'.

KIKI PUSPITA
NPM. 1841030487

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL
ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI LAMPUNG**

**Nama : Kiki Puspita
NPM : 1841030487
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi**


MENYETUJUI

**Untuk diseminarkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.**

Pembimbing I,


**Dr. Mubasit, S.Ag, MM
NIP. 197311141998031002**

Pembimbing II


**M. Husaeni, M.T
NIP. 197812182009121001**

Ketua Jurusan,


**Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I
NIP. 197010251999032001**

MOTTO

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ

“maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan ia ingat atau takut”.” (Qs. Thaha :44)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Teriring do'a dan rasa syukur kehadiran Allah SWT, ku persembahkan sebuah karya kecil ini sebagai tanda cinta dan kasihku yang tulus kepada:

1. Kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, Bapak Dedi Sulaiman dan Ibu Dafina yang telah berjuang keras dan tiada pernah hentinya memberiku semangat, do'a, dorongan, nasehat, kasih sayang dan pengorbanan untuk anak-anaknya yang tak akan pernah tergantikan.
2. Untuk keluarga besarku, sahabat-sahabatku, teman-temanku, dan semua yang telah memberikan do'a, bantuan, baik secara materi dan ilmunya, yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas segala perbuatan baik dengan kebaikan yang tidak pernah terputus.
3. Almamaterku tercinta, tempat menimba ilmu dan pengalaman UIN Raden Intan Lampung yang kubanggakan, yang telah mendewasakan dalam berpikir, bertindak dan mengambil keputusan, semoga ini menjadi awal kesuksesan dalam hidupku baik di dunia dan bekalku di akhirat.

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir pada tanggal 24 November 1999 di Sukajadi Penulis merupakan anak ke 3 dari 3 bersaudara, buah cinta kasih dari bapak Dedi Sulaiman dan ibu Dafina

Pendidikan penulis bermula di SDN Sukajadi lulus pada tahun 2011 Kemudian penulis melanjutkan kejenjang pendidikan di SMP N 2 Trimurjo lulus pada tahun 2013 Kemudian penulis melanjutkan sekolahnya di SMK Bina Khalifah lulus pada tahun 2018

Pada tahun 2018 penulis diterima sebagai mahasiswa Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung,, Juli 2023

Yang Membuat,

Kiki Puspita

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, pemilik alam semesta beserta dengan segala isinya, yang dengan karunia-Nya kita dapat merasakan kenikmatan berupa nikmat iman, Islam, dan ihsan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul penelitian: "Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasioanl Yatim Mandiri Lampung". Sholawat teriringkan salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada suri tauladan kita yakni nabi besar Muhammad SAW karena beliau adalah yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju kepada cahaya Islam, semoga kita semua mendapatkan syafa'atnya di yaumul akhir kelak, *Aamiin Ya Rabbal'alamiin*. Proses penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang turut serta membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir sebagai seorang mahasiswa hingga memperoleh gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi, maka dari itu penulis ucapkan ribuan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Syukur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Mubasit, S.Ag, MMs selaku pembimbing I dan Bapak M. Husaeni, MT Selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi hingga tahap penyelesaiannya.
3. Keluarga besar fakultas dakwah dan ilmu komunikasi UIN Raden Intan Lampung, terkhusus:
 - a. Keluarga Jurusan Manajemen dakwah, Ibu Yunindar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I selaku ketua jurusan Manajemen Dawah dan Bapak Baddarudin, M.Ag selaku sekretaris jurusan Manajemen Dakwah
 - b. Seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah mendidik serta memberikan Ilmu pengetahuan yang tentunya sangat bermanfaat bagi penulis.

4. Ahmad Zaki Darojat, S.Pd yang sangat terbuka dan dengan senang hati mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian.
5. Seluruh petugas staf perpustakaan Universitas, staf perpustakaan Fakultas, dan staf perpustakaan Daerah yang dengan keramah-tamahannya melayani penulis dan meminjamkan buku kepada penulis sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan skripsi ini.
6. Untuk keluarga besarku, sahabat-sahabatku, teman-temanku, dan semua yang telah memberikan do'a, bantuan, baik secara materi dan ilmunya, yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas segala perbuatan baik dengan kebaikan yang tidak pernah terputus.
7. Almamaterku tercinta, tempat menimba ilmu dan pengalaman UIN Raden Intan Lampung yang kubanggakan, yang telah mendewasakan dalam berpikir, bertindak dan mengambil keputusan, semoga ini menjadi awal kesuksesan dalam hidupku baik di dunia dan bekalku di akhirat.
8. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2018 dan semua sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis, semoga Allah SWT senantiasa memudahkan langkah kaki kita.

Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan yang telah diberikan oleh Bapak, Ibu, dan teman-teman sekalian dengan balasan yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis, pembaca serta pihak-pihak lainnya.

Bandar Lampung, Juli 2023
Penulis

KIKI PUSPITA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Fokus dan Sub-fokus Penelitian	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
G. Penelitian Terdahulu	8
H. Metodologi Penelitian	9
I. Sistematika Pembahasan	12

BAB II BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA

KARYAWAN

A. Budaya Organisasi.....	15
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	15
2. Fungsi Budaya Organisasi.....	17
3. Jenis-jenis Budaya Organisasi.....	20
4. Indikator Budaya Organisasi.....	20
5. Aspek Budaya Organisasi	23
6. Pewaris Budaya Organisasi	23
B. Meningkatkan.....	28
1. Pengertian Meningkatkan.....	28
2. Aspek-Aspek yang ditingkatkan	28
3. Pola-Pola Peningkatan.....	29
4. Tahap-Tahap Peningkatan.....	31
a. Motivasi.....	31

b. Penyesuaian.....	32
c. Kajian	33
C. KinerjaKaryawan.....	34
1. PengertianKinerja.....	34
2. KonsepKinerja.....	35
3. Aspek-aspekKinerjaKaryawan	38

BAB III GAMBARAN UMUM LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI LAMPUNG

A. Profil Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Lampung.....	41
1. Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Lampung	41
2. VisiMisiLembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Lampung	42
3. TujuanLembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Lampung	43
4. Struktur Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Lampung	43
5. TugasPokok dan KewajibanBagian	44
6. Program Kerja Lembaga Amil Zakat Nasional Lampung	45
B. Budaya Organisasi Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Lampung.....	48

BAB IV ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYWAN DI LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL MANDIRI LAMPUNG

53

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	63
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Guna menghindari perbedaan penafsiran dalam memahami pokok permasalahan pada penelitian ini maka penulis akan menjelaskan penegasan judul dengan memaparkan definisi-definisi terkait judul penelitian. Adapun judul penelitian ini yaitu: **“Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Lampung”**

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal.

Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan layak dan, karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, berpikir dan merasa dalam hubungannya dengan masalah tersebut.¹

Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Budaya sebagai “suatu pola teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan, atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai upaya belajar. untuk mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup lancar untuk menjadi mempertimbangkan yang sah dan oleh karena itu, untuk mengajarkan keanggota baru sebagai cara yang benar untuk merasa,berfikir, dan merasakan dalam hubungan dengan masalah.”²

Budaya organisasi yaitu himpunan nilai-nilai bersama dan norma yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang- orang di luar organisasi yang terdiri dari

¹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Cv. Pustaka Setia : Bandung, 2010), 128.

² Wibowo, *Budaya Organisasi Untuk Menciptakan Kinerja Jangka Panjang*, (Jakarta :Rajawali Pers 2013), 16.

nilai kriteria umum, standar atau prinsip-prinsip yang digunakan orang untuk menentukan jenis perilaku, peristiwa, situasi dan hasil yang diinginkan atau tidak diinginkan.³

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya budaya organisasi adalah seperangkat pola asumsi dasar yang diwariskan dari generasi kegenerasi untuk mengatasi permasalahan yang muncul baik internal maupun eksternal guna untuk menentukan perilaku atau tindakan karyawan untuk meningkatkan kwalitas kerja para karyawan.⁴

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.⁵

Prawirosentono menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral.

Indra bastian juga menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan

³ Tontowi Jauhari, *Perilaku Organisasi*, (Bandar Lampung : Aura Publishing, 2014), 182.

⁴ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori KePraktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), 604.

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), 12.

kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁶

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, di samping itu kinerja sebagai prestasi yang dihasilkan pegawai dari suatu pekerjaannya.⁷

Edy Sutrisno menerangkan kinerja karyawan sebagai rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwa, kinerja karyawan adalah total atau keseluruhan hasil kerja karyawan dari hasil kerja yang nyata selama karyawan melakukan, melaksanakan tugas nya sebagaimana bagiannya.

Yatim Mandiri Lampung merupakan cabang dari Yatim Mandiri yang berada di beberapa provinsi di Indonesia yang berkantor pusat di kota Surabaya.

Tujuan didirikannya Yatim Mandiri yaitu untuk mewujudkan Visi Yatim Mandiri yakni “Menjadi Lembaga terpercaya dalam membangun kemandirian anak yatim”.

Nilai dan budaya yang dianut pada lembaga amil zakat nasional Yatim Mandiri cabang Lampung yakni *TRUST/FAST* yang merupakan singkatan dari True, Responsibility, Upgradable, Service excellent dan Trust/Fathanah, Amanah, Shidiq, Tabligh dan berfokus pada pada perbaikan akhlak masyarakat organisasi yang ada di dalamnya. Yang dimaksudkan sebagai perbaikan akhlak karena segala macam budaya atau kebiasaan yang

⁶ Irfan Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 2.

⁷ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Revisi Cetakan Ketujuh, (Jakarta :GhalliaIndonesia 2000), 125.

diterapkan selalu mengajarkan untuk bertingkah baik sebagaimana yang di syariatkan oleh Islam.

Yatim Mandiri Lampung juga pernah dianugerahkan sebagai LAZNAS terbaik Yatim Mandiri seluruh Indonesia. Walau belum terlalu lama berdiri namun mereka sudah mampu bersaing dengan Yatim Mandiri yang ada di seluruh Indonesia. Ini merupakan suatu prestasi yang membanggakan.

Maka dari itu, uraian diatas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah penelitian budaya organisasi yang dibangun, diwariskan dan dikembangkan di Yatim Mandiri serta hubungannya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu hal yang inti dalam menjalankan suatu lembaga untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan oleh lembaga itu sendiri. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam menggerakkan prosedur lembaga serta membangun organisasi agar terus berkembang menjadi lebih baik dan kuat kedepannya. Sumber daya manusia tidak akan terlepas dari aktivitas yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan keluarga dan selebihnya pada dunia kerja yang memiliki peraturan- peraturan yang harus dijalankan, agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Suatu organisasi yang baik karena adanya sumber daya yang kompeten padabidangnya. Pada organisasi pasti memiliki kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh karyawannya, ataupun mempunyai ketentuan-ketentuan yang sudah ditentukan oleh organisasi dan dijalankan oleh karyawan. Kebiasaan dalam hal ini memiliki arti budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi. Budaya organisasi di suatu lembaga sangat dibutuhkan, dengan demikian budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (belief), norma-norma yang telah berlaku dan telah disepakati oleh semua anggota suatu organisasi sebagai menjadi pedoman perilaku serta pemecahan masalah-masalah dalam organisasi.

Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan adanya budaya

organisasi yang akan menjadi kontrol dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh segenap manusia di dalamnya. Budaya organisasi dapat diciptakan oleh keberlangsungan berdirinya organisasi atau bisa ditetapkan bersama untuk tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan. Dalam menetapkan budaya organisasi dirasa harus memperhitungkan budaya organisasi yang berpotensi memperkuat organisasi tersebut dan harus sejalan dengan batasan visi misi dari sebuah organisasi. Selama mempunyai budaya organisasi yang kuat akan berdampak baik dan mampu diterapkan dengan baik oleh semua anggota, maka dapat membantu aktivitas berjalan dengan lancar dari organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang sudah baik tidak serta merta tidak ada halangan dan hambatan, maka dari itu harus ada penyesuaian di dalamnya. Selain itu budaya organisasi harus menyesuaikan diri seiring berkembangnya organisasi, dengan melakukan intervensi dalam masa pertumbuhan organisasi untuk dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan komitmen serta kebaikan organisasi. Suatu organisasi memiliki budaya yang mencerminkan dari perilaku atau sikap setiap anggota dan kebijakan-kebijakan yang berlaku.

Budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kemampuan organisasi dalam mengubah arah potensinya yakni budaya organisasi yang kuat cenderung untuk mengikuti perubahan karena keinginan untuk mempertahankan pola kebiasaan yang berlaku. Budaya organisasi yang optimal adalah budaya organisasi yang mampu mendorong dengan baik dari visi dan misi organisasi yang ada didalamnya, sehingga budaya organisasi harus menjalankan strategi yang telah ditetapkan sebuah organisasi atau lembaga. Budaya organisasi yang baik memiliki pengaruh yang kuat terhadap aktivitas anggota ketika melakukan pekerjaan terlebih pada peningkatan kinerja yang baik.

Budaya organisasi sebagai kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari, sebagai pengambilan keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga dapat memberikan dampak pada prestasi kerja ekonomi suatu perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Budaya

organisasi bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam masa mendatang. Walaupun budaya sulit diubah, budaya dalam suatu organisasi bisa diubah untuk lebih meningkatkan prestasi.

Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Budaya sebagai “suatu pola teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan, atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai upaya belajar untuk mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup lancar untuk menjadi mempertimbangkan yang sah dan oleh karena itu, untuk mengajarkan keanggota baru sebagai cara yang benar untuk merasa, berfikir, dan merasakan dalam hubungan dengan masalah.

Dalam suatu budaya organisasi terdapat pula dampak pada kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan yang dibangun, dikembangkan dan diwariskan oleh LAZNAS Yatim Mandiri Lampung. Dari hasil yang diketahui penulis diperoleh bahwa budaya organisasi LAZNAS Yatim Mandiri Lampung memiliki Budaya *TRUST (True, Responsibility, Upgradeble, Service Excelent, Trust)*” yang mudah-mudahan merupakan “Akhlak *FAST (Fathanah, Amanah, Shiddiq, Tabliq)*”. Budaya tersebut sangat memiliki hubungan erat dengan kinerja para karyawannya.

Dari beberapa budaya organisasi yang diterapkan di LAZNAS Yatim Mandiri Lampung, penulis merasa tertarik untuk meneliti

sebab LAZNAS Yatim Mandiri Lampung dapat dikategorikan belum lama berdiri namun pernah memperoleh penganugerahan sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional terbaik Yatim Mandiri seluruh Indonesia. Oleh karena itu penulis ingin meneliti apakah ada keterkaitan antara budaya yang diterapkan dengan prestasi yang LAZNAS Yatim Mandiri peroleh.

Yatim Mandiri Lampung merupakan cabang dari Yatim Mandiri yang berada di beberapa provinsi di Indonesia yang berkantor pusat di kota Surabaya. Tujuan dari didirikannya Yatim Mandiri Lampung ialah untuk mewujudkan Visi Yatim Mandiri yakni “menjadi Lembaga terpercaya dalam membangun kemandirian anak yatim”.

Dari latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan dituangkan kedalam sebuah skripsi yang berjudul “Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional YatimMandiri Lampung”.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini terfokus pada peningkatan budaya organisasi dalam kinerja karyawan di lembaga amil zakat nasional yatim mandiri lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

“ Bagaimana Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Yatim Mandiri Lampung?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penulis meneliti masalah ini adalah:

Untuk mengetahui Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Yatim Mandiri Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Adapun hal-hal yang diharapkan dapat dijadikan sebagai manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat dijadikan sebagai acuan bagi LAZNAS Yatim Mandiri dalam meningkatkan kinerja karyawan
 - b. Sebagai rujukan dari penulis kepada pembaca untuk dijadikan sebagai bahan dalam penelitian berikutnya.
2. Manfaat Praktis

Mengetahui bagaimana pentingnya manajemen dalam suatu lembaga atau organisasi dalam pelaksanaan pencapaian tujuan agar tercipta keselarasan sehingga tujuan tercapai secara efektif dan efisien.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis banyak membaca skripsi yang telah dibuat sebelumnya, hal ini penulis lakukan agar penulis mendapatkan tambahan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai perbandingan. Didalam penulisan karya ilmiah ini penulis menemukan skripsi yang memiliki objek penelitian yang sama skripsi tersebut di buat oleh:

Hepiyanto , melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Penelitian tersebut berisi tentang Budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota ke arah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya, bahkan terhadap lingkungan kerja. Kemudian pada tataran implementasi, budaya organisasi akan diwujudkan dalam bentuk perilaku individu masing-masing anggota organisasi dalam pembelajaran mengatasi persoalan yang dihadapi.

Eti Listiana, melakukan penelitian dengan judul *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Bank Syariah mandiri (BSM) Kantor cabang Bandar Lampung*. Penelitian tersebut berisi tentang nilai-nilai dan prinsip yang ditanam didalam BSM dan bagaimana kinerja karyawan yang ada di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Bandar Lampung.

Lisa Ariyani, UIN Raden Intan Lampung, 2017, yang berjudul *“Strategi Pemimpin Laznas Yatim Mandiri Lampung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”*. Skripsi ini menjelaskan bahwa Strategi Pemimpinan dapat meningkatkan Kinerja karyawan di

LAZNAS Yatim Mandiri Lampung, hal ini ditunjukkan dengan adanya aturan-aturan, di sisi lain bisa dikatakan pemimpin mempunyai sifat yang lemah lembut, santun terhadap Karyawannya, mengayomi, mengakrabi terhadap bawahan, tidak pilih kasih, kekeluargaan, sering menyapa dan rasa kebersamaan menjadi menyatu di lingkungan LAZNAS Yatim Mandiri Lampung.

H. Metode Penelitian

Sebelum penulis menguraikan tata cara yang digunakan dalam penelitian ini, terlebih dulu penulis menguraikan tentang pengertian dari metode, sebagaimana yang sudah dikemukakan oleh para ahli dalam bidang penelitian yaitu, metode merupakan cara yang digunakan dalam mencari kebenaran dalam sesuatu penelitian. Sebagaimana dalam bukunya Sugiyono menarangkan kalau tata cara penelitian merupakan metode ilmiah untuk memperoleh informasi yang valid dengan tujuan bisa ditemui, dikembangkan, serta dibuktikan, sesuatu pengetahuan tertentu sehingga pada saatnya bisa digunakan untuk menguasai, membongkar, serta mengantisipasi permasalahan.

untuk memperoleh informasi dalam penelitian ini digunakan prosedur- prosedur penelitian yang meliputi: jenis penelitian, sumber informasi, tata cara pengumpulan informasi, metode pengelolaan serta analisis informasi untuk menarik kesimpulan.

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di LAZNAS Yatim Mandiri Jl. ZA Pagar Alam No. 11 Rajabasa Nunyai, Rajabasa, Bandar Lampung

2. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis riset lapangan (*field research*), merupakan penelitian langsung dilapangan ataupun responden, penelitian lapangan ini diperkaya dengan informasi kepustakaan. penelitian lapangan dilakukan untuk menghimpun informasi lapangan tentang Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZNAS Yatim Mandiri Bandar Lampung. Begitu pula informasi kepustakaan

digunakan untuk memperkaya landasan teoritis dalam ulasan skripsi ini, baik berbentuk buku- buku literatur ataupun dokumen tertulis.

3. Sumber Data

a. Data primer

Data primer sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).⁸ Data primer dalam penelitian ini terdiri dari 1 Orang ketua LAZNAS Yatim Mandiri, 14 pengurus LAZNAS Yatim Mandiri, 30 Karyawan LAZNAS Yatim Mandiri dan 450 anggota LAZNAS Yatim Mandiri.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

Dalam penelitian ini tidak semua data primer dijadikan sumber informasi, melainkan dari sebagian saja.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat 3 kriteria dalam sampel ini ialah :

- 1) Pengurus aktif LAZNAS Yatim Mandiri
- 2) Minimal sudah 3tahun bergabung di LAZNAS Yatim Mandiri
- 3) Bersedia diwawancarai

Berdasarkan kriteria tersebut sampel terdiri dari: 1 orang ketua LAZNAS Yatim Mandiri, 2 orang karyawan LAZNAS Yatim Mandiri.

⁸ Online Tersedia di: <https://www.kanalinfo.web.id/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder> (04-04-2022)

4. Metode Pengumpulan Data

Pembahas skripsi ini menggunakan dua metode yaitu: interview, dokumentasi dan observasi.

a. *Interview*

Interview ialah sesuatu proses Tanya- jawab lisan, antara 2 orang ataupun lebih berhadap- hadapan secara raga, yang satu bisa memandang muka yang lain serta mendengar suaranya dengan telinga sendiri, ialah perlengkapan pengumpul data langsung untuk bermacam tipe tata sosial, baik yang terpendam ataupun yang memanifes. Tujuan interview untuk mendapatkan informasi lewat informan serta menghimpun informasi yang tidak ditemui lewat tata cara observasi serta dokumentasi. Interview dicoba buat mendapatkan informasi tentang siklus(tahapan- tahapan) strategi rekrutmen. *Interview* (wawancara) ialah pengumpulan informasi melalui tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis berlandaskan kepada tujuan penelitian.⁹

Jadi disini penulis membagikan peluang seluas- luasnya kepada yang diwawancara, untuk bisa memberikan peluang yang cocok dengan informasi yang diperlukan, ialah bagaimana Bagaimanakah Peningkatan Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Yatim Mandiri Lampung.

b. Dokumentasi

Dokumentasi ialah mencari informasi tentang hal- hal ataupun variable yang berbentuk catatan, buku- buku, laporan, agenda, surat kabar, majalah dan sebagainya.¹⁰

Disini penulis menulis data- data lewat catatan, buku- buku serta arsip supaya betul- betul informasi diperoleh secara akurat yang dilakukan oleh LAZNAS Yatim Mandiri

⁹ *Ibid* h. 62

¹⁰ Darwanto, *Pokok-Pokok Metodologi Research Dan Pembinaan Teknik Penulisan Skripsi*, Yogyakarta; Liberti, 1990 h.42.

lewat buku catatan (AD)/ ART organisasi, dan makalah-makalah pendukung ataupun dokumen yang lain. Ada pula tata cara dokumentasi digunakan buat mendapatkan informasi yang bertabat dokumenter semacam ketentuan keanggotaan organisasi, visi serta misi organisasi, struktur organisasi serta lain sebagainya.

5. Metode Analisis Data

Setelah penulis memperoleh data- data yang diperlukan, penulis menganalisisnya dengan memakai analisa informasi kualitatif, ialah: sesuatu perosedur riset yang menciptakan informasi deskriptif berbentuk perkata tertulis ataupun lisan dari orang- orang serta sikap yang bisa di paham.¹¹

Analisis kualitatif ini diperoleh dengan metode memakai serta merinci kalimat- kalimat sehingga bisa ditarik kesimpulan yang jelas. Dalam proses analisa informasi penulis memakai tata cara berpikir edukatif buat menarik kesimpulan cocok dengan sudut kepentingan dalam ulasan skripsi ini, serta kesimpulannya ditarik kesimpulan secara universal dari totalitas ulasan diiringi dngan saran- saran

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika penyusunan pada penelitian ini meliputi 5 ulasan yang terdiri dari 5 bab, tiap- tiap ulasan pada tiap bab bisa dijabarkan selaku berikut:

BAB I Pendahuluan yang berisikan tetang penegasan judul, latar belakang permasalahan, fokus serta sub- fokus penelitian, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, tata cara penelitian, serta yang terakhir ialah sistematika penelitian.

¹¹ *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam (SDIT) Darul Mutaqien Parung Bogor*, (On Line), Tersedia Di:
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/2529/1/PUTRI%20AMALIA-FITK..pdf>(19-07-2022).

BAB II Landasan teori yang menguraikan tentang , kajian teori budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. di dalam bab ini terdiri dari sub-sub yakni, Pertama : Pengertian budaya organisasi, fungsi budaya organisasi, jenis-jenis budaya organisasi, indikator budaya organisasi, dan aspek-aspek budaya organisasi; Kedua: pengertian kinerja, dan konsep kinerja.

BAB III Gambaran umum pondok pesantren ushuludin yang menguraikan profil LAZNAS Yatim Mandiri , visi- misi pondok LAZNAS Yatim Mandiri, struktur pengurusan LAZNAS Yatim Mandiri, tujuan LAZNAS Yatim Mandiri, dan lain-lain

BAB IV Analisis penelitian didalamnya ada penjelasan analisis dari informasi yang diperoleh pada bab III serta setelah itu hendak menciptakan penemuan riset.

BAB V Penutupan, pada bab ini berisi tentang simpulan penelitian serta saran yang didalamnya ada kringan serta anjuran terhadap hasil riset ini.

BAB II

BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Istilah budaya organisasi adalah salinan bahasa Inggris organization culture. Budaya organisasi disebut juga dengan istilah budaya perusahaan (*corporate culture*) yang merupakan aplikasi budaya organisasi terhadap badan usaha (perusahaan) yang sebenarnya perusahaan itu sendiri adalah organisasi yang bergerak dalam dunia usaha. Selain itu, sering juga disebut budaya kerja karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya organisasi, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi.¹

Budaya organisasi suatu kebiasaan ataupun keyakinan yang diterapkan oleh karyawannya dalam menjalankan suatu perusahaan.² Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.³

Ouchi mengemukakan budaya organisasi mempunyai fungsi mengumpulkan para 18 anggota organisasi yang terdiri dari berbagai individu dengan latar belakang yang berbeda. Mengontrol manusia melalui budaya organisasi mampu melihat emosional, pecinta simbol, harus dimiliki oleh suatu karakteristik yang superior ataupun keektivitas.

Menurut Rivai dan Mulyadi menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan

¹ Juriko Abdussamad, “Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo”, Jurnal, (Gorontalo : 2016), 3.

² Muh. Noval Waliyuddinsyah, “Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Loyalitas Dalam Meningkatkan Kinerja Amil Pada Dompot Dhuafa Yogyakarta”, Skripsi (Yogyakarta : Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta 2021), 17.

³ Moh. Pabundu Tika, Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja, (Bumi Aksara : Jakarta, 2005), 4-5.

dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan nilai-nilai organisasi yang diyakini, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi. Sehingga pola tersebut mempunyai arti tersendiri dan menjadi dasar aturan bertindak dalam organisasi. Sebab itu, budaya organisasi dijadikan sebagai petunjuk dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan mampu memberikan dampak yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.⁴

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi.⁵ Menurut Jacques budaya organisasi atau perusahaan adalah *“The customary or traditional ways of thinking and doing things, which are shared to a greater or lesser extent by all members of the organization and which new numbers must learn and at least partially accept in order to be accepted into the service of the firm”* (Cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota yang baru harus mampu mempelajari dan menerapkannya agar mereka mudah diterima sebagai bagian dari perusahaan atau organisasi).⁶

Wibowo mengatakan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang meliputi keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama 19 yang menjadikan karakteristik inti tentang bagaimana proses menjalankan sesuatu dalam organisasi.⁷ Budaya organisasi adalah suatu sistem pemahaman kolektif yang dimiliki oleh anggota dalam suatu perusahaan terkait kemampuan mereka bersaing dipasar dan bagaimana mereka bertindak dengan adanya sistem keyakinan yang diyakini untuk dapat memberikan nilai

⁴ Rivai, V., & Mulyadi, D., *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada, 2012), 81.

⁵ Priansa, D. J., & Garnida, A., *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien Dan Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 50

⁶ Nimran, U. *Prilaku Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2009), 19.

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 18

tambah pada produk dan jasa sebagai bentuk imbalan atas penghargaan *financial*.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan perilaku para anggota organisasi. Dalam masyarakat, budaya organisasi mempengaruhi nilai-nilai atau etika individu, sikap-sikap, asumsi-asumsi dan harapan-harapan individu. Perpaduan budaya masyarakat dan budaya organisasional dapat menghasilkan dinamika di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Istilah fungsi dalam budaya organisasi oleh para ahli dipersamakan dengan istilah peran. Suwanto dan Koeshartono mengemukakan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi yaitu

sebagai berikut:

- a. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan individu seseorang.
- d. Budaya meningkatkan kemantapan sistem social, budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilaksanakan oleh para karyawan.
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Selanjutnya ditambahkan dari Ndraha bahwa “budaya organisasi juga berfungsi memberikan identitas organisasi, sebagai pengikat organisasi, sumber inspirasi dalam menjabarkan kebijakan dan melaksanakan tugas sebagai penggerak organisasi, memberikan pola perilaku yang menggariskan batas-batas toleransi social”.

Selain itu, Robbins mengemukakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi, yaitu:⁸

- a. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas; artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri pribadi seseorang.
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem social. Budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan

⁸ Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi*, (Edisi Kesepuluh, Penerbit Pt Indeks, Jakarta : 2007), 729.

organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendalian yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para karyawan.

Pendapat para ahli lainnya tentang fungsi budaya organisasi, yaitu menurut Kreitner dan Kinicki adalah:⁹

- a. Memberi identitas organisasi kepada karyawannya yang menunjukkan ciri khas yang berbeda dengan organisasi lain.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif anggota organisasi mempunyai norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara kolektif.
- d. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Pendapat para ahli tentang fungsi budaya organisasi di atas menunjukkan beberapa kesamaan, sedangkan beberapa perbedaan yang ada bersifat saling melengkapi. Dengan demikian, budaya organisasi melaksanakan fungsi-fungsi penting dalam membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi untuk mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif, meliputi: menciptakan jati diri, mengembangkan keikatan pribadi dengan organisasi, meningkatkan stabilitas sistem sosial, membangun pikiran sehat dan masuk akal, menyajikan aturan main, dan pedoman perilaku kerja anggota organisasi.

⁹ Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, *Organization Behavior*, (Singapore: Mcgraw-Hill, Inc, 2001), 71.

3. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Berdasarkan Proses Informasi Robert E. Quinn dan Michael R. Mc Grath membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut:¹⁰

a. Budaya Rasional

Dalam budaya ini proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktifitas, dan keuntungan atau dampak).

b. Budaya Ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

c. Budaya Konsensus

Dalam budaya ini pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerjasama kelompok).

d. Budaya Hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Jerome Want menyatakan sepuluh indikator budayaperusahaan, yaitu sebagai berikut:¹¹

¹⁰ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja*, (Bumi Aksara : Jakarta, 2005), 7

¹¹ Wibowo, *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 370-371.

- a. Misi dan strategi (*Mission and strategy*),
- b. Efektifitas kepemimpinan dan manajemen (*Leadership and management effectiveness*),
- c. Komunikasi dan pengambilan keputusan (*Communications and decision making*),
- d. Desain dan struktur organisasi (*Organization design and structure*),
- e. Perilaku organisasi (*Organizational behavior*),
- f. Pengetahuan dan kompetensi (*Knowledge and competence*),
- g. Intervensi bisnis dan organisasi (*Business and organizational interventions*),
- h. Inovasi dan pengambilan resiko (*Innovation and risk taking*),
- i. Kinerja (*Performance*),
- j. Kesiapan perubahan dan manajemen (*Change readiness and management*).

Budaya organisasi yang mendorong kemajuan organisasi adalah budaya yang mengarah pada peningkatan prestasi organisasi. Menurut Victor S.L Tan, ada delapan *core values* atau nilai inti yang kuat dalam membangun budaya berprestasi, yaitu:¹²

a) *Result oriented* (Orientasi pada hasil)

Nilai bersama organisasi yang paling membedakan dalam praktik budaya berprestasi adalah pada fokusnya yang sangat kuat pada hasil. Mereka mengkomunikasikan pentingnya hasil dan menunjukkan melalui tindak lanjut yang konsisten.

b) *Superior customer service* (Pelayanan pelanggan unggul)

Karakteristik kualitas pelayanan pelanggan yang unggul adalah

- 1) *reliable*, mengusahakan pengalaman yang dapat diperkirakan, konsisten dan menyenangkan,
- 2) *relentless effort*, secara tetap memenuhi kebutuhan pelanggan dan mencapai kepuasan pelanggan,

¹² Wibowo, Ibid, 115-119.

3) *differentiated*, bersifat unik dan berada diluar kompetisi pasar, dan

4) *valuable*, sangat dihargai oleh pelanggan.

c) *Innovation* (Inovasi)

Inovasi merupakan transformasi impian dan gagasan menjadi kenyataan. Inovasi adalah tentang menciptakan sesuatu yang belum pernah dilihat dunia sebelumnya. Hal tersebut memerlukan eksperimendan karenanya beresiko. Menciptakan lingkungan inovatif, pemimpin harus mendorong pengambilan resiko dan mengembangkan toleransi terhadap kesalahan.

d) *Fairness* (kejujuran)

Perlakuan wajar berarti memperlakukan orang dengan jujur. Dengan sendirinya tidak terdapat *favoritisme*, tidak ada kelicikan, tidak ada pemerasan, tidak ada penipuan kredit dan tidak ada pergunjungan. Sistem yang jujur adalah berbasis jasa, dimana penghargaan dihubungkan secara dekat pada kinerja individu.

e) *Respect* (Rasa hormat)

Kesenjangan rasa hormat adalah penyebab dari perilaku yang tidak diinginkan ditempat pekerjaan, seperti meneriaki orang, terlambat datang dalam rapat atau janji, menghasilkan pekerjaan buruk, tidak menyampaikan janji orang dan menghina orang. Banyak pekerjaan terbaik datang dari orang yang mempunyai rasa kebanggan dalam pekerjaan dan tempat pekerjaan. Orang yang menghargai orang lain pada gilirannya dihargai oleh orang lain dan mereka lebih bahagia. Secara umum telah terbukti bahwa pekerja yang lebih bahagia lebih efektif dan produktif.

f) *Change responsive* (Responsif terhadap perubahan)

Kemampuan suatu organisasi menyelaraskan perubahan internal pada kekuatan eksternal perubahan, seperti meningkatnya kompetisi, teknologi baru, perubahan aturan industri, dan persyaratan pelanggan adalah kunci untuk bertahan dalam tantangan lingkungan yang semakin meningkat. Arti pentingnya tidak terletak pada perubahan, tetapi dalam intensitas dan kecepatan perubahan.

g) *Accountability* (Akuntabilitas)

Akuntabilitas adalah tentang mengambil pemilikan masalah dan memastikan dapat diselesaikan. Dengan menjadi akuntabel, pekerja menambah nilai pada organisasi dan pada dirinya. Prestasi adalah hasil dari menjadi akuntabel.

h) *Passion* (Keinginan besar)

Pemimpin dapat mengkomunikasikan dan menerjemahkan visinya kedalam keinginan besar yang dapat diidentifikasi stafnya dan bekerja untuk mencapainya. Organisasi dapat mengembangkan achievement culture dengan mengasimilasikan nilai-nilai inti tersebut.

5. Aspek Budaya Organisasi

Edgar H. Schein mengungkapkan ada beberapa aspek budaya organisasi yaitu sebagai berikut :¹³

1) Artefak

Artefak merupakan aspek budaya yang terlihat, aspek lisan, perilaku dan fisik dalam manifestasi (wujud) nyata dari budaya organisasi.

2) Nilai yang mendukung

Nilai merupakan apa yang sepatutnya ada dan di amalkan oleh semua individu dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai yang ada akan memberitahu kita apa yang penting dalam organisasi dan apakah yang perlu diberi perhatian.

3) Asumsi Dasar

Adalah keyakinan yang dimiliki anggota organisasi tentang diri mereka sendiri, tentang orang lain dan hubungan mereka dengan orang lain serta hakikat organisasi mereka.

6. Pewarisan Budaya Organisasi

Pewarisan (learning) diartikan sebagai proses pembelajaran untuk melestarikan budaya organisasi dari

¹³ John M. Ivancevish, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, 45.

pimpinan/pendiri organisasi dan/atau anggota kelompok kepada anggota-anggota baru dengan maksud agar budaya organisasi dapat dipakai sebagai pedoman berperilaku oleh seluruh anggota kelompok dalam organisasi.

a) Berbagi Nilai (*Value Sharing*)

Shared diartikan oleh Taliziduhu sebagai berbagai nilai yang sama yang dianut oleh sebanyak mungkin warga organisasi. Menurut Sathe terbagi atas *shared things* misalnya pakaian seragam, *shared sayings* misalnya ungkapan-ungkapan bersayap, *shared doings* misalnya pertemuan, kerja bakti, *shared fillings* misalnya turut belasungkawa, ucapan selamat dan lainnya.

Oleh Schein, *Shared* diartikan sebagai anggota-anggota kelompok yang menganut suatu perasaan tertentu, pengalaman atau aktivitas secara bersama. Sistem komunikasi bersama ini diajarkan secara nonverbal melalui signal-signal yang sama kepada anggota organisasi.

b) Seleksi

Proses seleksi merupakan tindakan awal untuk memperkenalkan budaya organisasi kepada pelamar atau calon anggota baru organisasi. dengan memperkenalkan budaya organisasi, maka dapat memilih melanjutkan atau mundur setelah mengetahui standar/kriteria yang ditetapkan oleh organisasi perusahaan.

c) Tindakan Manajemen Puncak

Tindakan manajemen puncak sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi. perilaku pimpinan puncak dapat ditiru sebagai suri teladan oleh anggota-anggota organisasi. demikian pula perintah dan larangan yang dibuat oleh pimpinan puncak bisa dijadikan pedoman berperilaku bagi karyawan.

d) Sosialisasi

Sosialisasi adalah proses penyesuaian diri anggota-anggota baru terhadap budaya organisasi dalam memasuki suatu organisasi/ perusahaan. menurut Robbins, sosialisasi organisasi adalah proses seseorang mempelajari nilai, norma, dan perilaku yang dituntut, yang memungkinkan ia untuk berpartisipasi sebagai anggota organisasi. sosialisasi organisasi merupakan mekanisme kunci yang digunakan untuk menanamkan budaya organisasi.

Robbins berpendapat bahwa proses sosialisasi budaya organisasi dapat dilakukan melalui tiga tahap sebagai berikut :

1) Sosialisasi Antisipasi (Tahap kedatangan)

Pada tahap ini secara eksplisit diakui bahwa tiap individu tiba dengan seperangkat nilai, sikap, dan harapan. semua informasi sosialisasi baik formal maupun informal, akurat maupun tidak akurat

membantu individu dalam mengantisipasi kenyataan organisasi.

2) Pertemuan

Tahap ini dimulai saat kontrak pekerjaan telah ditandatangani. Banyak perusahaan menggunakan kombinasi program pelatihan dan orientasi untuk mensosialisasikan para karyawan selama tahap pertemuan.

3) Perubahan dan Pemahaman yang Bertambah (tahap Metamorfosis)

Pengusaan tugas-tugas utama dan pemecahan konflik menandai mulainya tahap akhir dan proses sosialisasi ini. Menurut Pascale, perusahaan dengan budaya yang kuat dan berhasil mempertahankan

dirinya setelah melalui beberapa generasi akan memperlihatkan konsistensi yang luar biasa dalam menjalankan tujuh langkah kunci sosialisasi.

Ketujuh langkah sosialisasi yang dikemukakan oleh Pascale adalah :

1. Seleksi penerimaan pegawai
2. Penempatan dalam pekerjaan
3. Penguasaan pekerjaan
4. Pengukuran dan imbalan terhadap kinerja
5. Memperkuat cerita dan dongeng
6. Penghargaan dan promosi

Untuk menanamkan budaya kedalam suatu organisasi, R. Kreitner dan A. Kinicki menggunakan mekanisme berikut:

- a) Pernyataan filosofi formal, visi, misi, nilai dan material organisasi yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi dan sosialisasi.
- b) Desain ruangan fisik, lingkungan kerja dan bangunan.
- c) Slogan, bahasa, akronim dan perkataan.
- d) Pembentukan peranan secara berhati-hati, program pelatihan, pengajaran dan pelatihan oleh para manajer dan supervisor.
- e) Penghargaan eksplisit, simbol status (misalnya gelar) dan kriteria promosi.
- f) Cerita, legenda dan mitos mengenai suatu peristiwa dan orang-orang penting.
- g) Aktifitas, proses atau hasil organisasi yang juga diperhatikan, diukur dan dikendalikan pimpinan.

- h) Reaksi pimpinan terhadap insiden yang kritis dan krisis organisasi.
 - i) Struktur organisasi dan aliran kerja.
 - j) Sistem dan prosedur organisasi.
 - k) Tujuan organisasi dan kriteria gabungan yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi, pengembangan, promosi, pemberhentian, dan pengunduran diri karyawan.
- e. Media Pewarisan Budaya Organisas

Menurut S.P. Robbins, ada beberapa media yang dapat digunakan dalam proses pembentukan dan pewarisan budaya organisasi, yaitu cerita, ritual, simbol, dan material.¹⁴

1.) Cerita

Cerita merupakan suatu narasi peristiwa pimpinan organisasi, pendiriorganisasi, keputusan-keputusan penting yang member dampak terhadap jalannya organisasi di masa yang akan datang dan mengenai manajemen puncak saat ini.

2.) Ritual

Ritual merupakan kegiatan periodik yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, tujuan apakah yang paling penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan.

Aktivitas seperti seremonial pengakuan dan pemberian penghargaan, pesta kecil pada hari tertentu serta piknik/rekreasi tahunan perusahaan adalah ritual yang mengungkapkan dan

¹⁴ Moh. Pabundu Tika, Op.Cit. h. 61.

memperkuat inti budaya organisasi tersebut.

3.) Simbol Material

Simbol material dapat berupa desain serta pemanfaatan fisik ruangan dan gedung, perabot kantor, kebiasaan eksekutif, cara berpakaian dan sebagainya. Simbol ini mengungkapkan kepada para pegawai siapa/orang mana saja yang penting, tingkat derajat kesamaan yang diinginkan oleh manajemen puncak dan perilaku tertentu yang sesuai seperti pengambilan resiko, konservatif, otoriter, partisipatif individualistis, sosial dan sebagainya.

4.) Bahasa

Organisasi menggunakan bahasa sebagai suatu cara untuk mengidentifikasi anggota suatu budaya atau anak budaya. Banyak organisasi mengembangkan istilah-istilah unik untuk menggambarkan perlengkapan, kantor, orang-orang penting, pemasok, pelanggan atau produk yang berkaitan dengan bisnisnya.

B. Meningkatkan

1. Pengertian Meningkatkan

Meningkatkan adalah proses, cara, perbuatan meningkatkan usaha atau kegiatan. Jadi meningkatkan adalah lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan, kemajuan, penambahan, keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.¹⁵

2. Aspek-Aspek/ Unsur-Unsur Yang Ditingkatkan

Terdapat dua aspek yang diukur dalam sistem penilaian dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu aspek

¹⁵ <https://sc.syekhnrjati.ac.id>

kompetensi dan aspek hasil. Aspek kompetensi dapat diketahui dengan melakukan penilaian kompetensi, aspek hasil dapat diketahui melalui penilaian serangkaian indikator kinerja yang tepat yang disebut KPI (key performance indicator) atau indikator kinerja utama.¹⁶

Aspek/ unsur-unsur tersebut kemudian diturunkan dalam indikator-indikator kunci yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan dalam semua level. Berikut ini indikator yang digunakan yaitu:

- a) *Spesific* dimana target pencapaian harus dirumuskan dengan jelas dan spesifik, sehingga dapat dipahami dengan mudah oleh seluruh anggota organisasi.
- b) *Easurable*, dimana setiap KPI (baik ukuran kuantitatif maupun kualitatif) telah ditentukan informasi tentang jenis data-data yang akan digali, sumber data, dan cara mendapatkan data tersebut.
- c) *Achievable*, dalam hal ini dapat dicapai untuk menghindari pengaturan terlalu tinggi atau terlalu rendah.
- d) *Reasonable*, dimana indikator kinerja harus sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab memiliki alasan dalam pencapaian suatu target tertentu
- e) *Time-based*, memfokuskan adanya batas waktu, dimana penyelesaian indikator kinerja dilakukan pada periode waktu tertentu.¹⁷

3. Pola-Pola Peningkatan

Pola-pola dalam meningkatkan kinerja salah satunya yaitu pola komunikasi. Pola komunikasi ke atas mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi. Pola komunikasi digunakan untuk memberikan umpan balik ke atas. Pola komunikasi ;ateral terjadi ketika komunikasi terjadi diantara anggota dalam kelompok kerja yang sama, diantara

¹⁶ Eko Setiobudi, *Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana*, Journal Of Applied Business And Economis, Vol. 3 No. 3, 2016, h.7.

¹⁷ Eko Setiobudi, *Op.cit.*, h. 8.

anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, diantara manajer pada tingkat yang sama, atau diantara personel yang secara horisontal sama.¹⁸

Pola komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dan pengertian dengan menggunakan tanda-tanda yang sama.¹⁹ Pola komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang mencakup dalam bidang ini adalah komunikasi internal, komunikasi eksternal hubungan persatuan pengelolaan komunikasi bawahan atau komunikasi dari atasan kepada bawahan dari orang-orang yang sama tingkatnya dalam organisasi.

Ada 5 komunikasi yang biasa digunakan dalam komunikasi yang biasa digunakan dalam peningkatan pola komunikasi yakni:

- a) pola lingkaran. Dalam pola lingkaran semua anggota organisasi dapat berkomunikasi dengan yang lainnya, tidak mempunyai pemimpin serta setiap anggota bisa berkomunikasi dengan anggota lainnya.
- b) Pola roda. Pola roda memiliki pimpinan yang jelas, sehingga kekuatan pimpinan berada pada posisi sentral.
- c) Pola rantai adalah pola komunikasi yang terdapat lima tingkatan dalam jenjang hirarkisnya dan hanya dikenal sebagai sistem komunikasi arus ke bawah.
- d) Pola bintang. Pola ini semua anggota memiliki kekuatan yang sama untuk mempengaruhi anggota lainnya.

¹⁸ Ida Ayu Brahasari, Peniel Siregar, *Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan Situasional Dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Central Proteinaprima Tbk*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 7, No. 1, 2009, h. 4.

¹⁹ *Ibid.*, h. 8.

- e) Pola Y. Pola ini terdapat pimpinan yang jelas dan setiap anggota dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua orang lainnya.²⁰
4. Tahap-tahap dalam peningkatan terdiri dari:
- a. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.²¹

Menurut Musnadi, motivasi merupakan seni mendorong untuk terdorong melakukan kegiatan sehingga tujuan dapat tercapai. Motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik menyangkut kebutuhan yang tingkatnya lebih rendah. Indikator motivasi ekstrinsik diantaranya:

- a) Gaji adalah upah yang dibayarkan dalam waktu tetap dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu sebagai balasan atas pelaksanaan pekerjaan. Gaji dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.
- b) Bonus Insentif dan bonus. Merupakan bonus tambahan penghasilan selain gaji yang dapat berupa uang barang, dan sebagainya. Sehingga insentif dan bonus sebagai sarana pemenuh kebutuhan dan dapat memotivasi karyawan.

²⁰ Deshinta Affriani Br Brahmana, Elisabeth Sitepu, *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe*, Social Opinion: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi, Vol. 5. No. 2, 2020, h. 3-4.

²¹ Rio Andhika Putra, *Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 2, Issue 4, 2021, h. 6.

- c) Keamanan kerja merupakan persepsi individu tentang keyakinan terhadap kontinuitas jabatan yang diduduki dalam perusahaan tepat bekerja serta keyakinan terhadap kontinuitas tersebut.
- d) Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas pekerjaan. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional yang memotivasi karyawan dalam bekerja lebih baik.
- e) Kontrak sosial adalah hubungan antara satu orang atau lebih melalui percakapan dengan saling mengerti tentang maksud dan tujuan masing-masing keinginan terhadap kontak sosial dengan karyawan lain dapat memotivasi seseorang dalam bekerja.

2) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hierarki kebutuhan manusia maka akan menyangkut kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi. Indikator motivasi intrinsik diantaranya :

- a) Kebutuhan seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan.
- b) Harapan seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat pemuasan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan
- c) Minat. Minat merupakan suatu rasa lebih dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.²²

b. Penyesuaian dalam meningkatkan kinerja karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan tentu adanya penyesuaian. Bentuk penyesuaian tersebut adalah

²² Adi Mulyadi, Ranthy Panasasti, *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*, Technomedia Journal TMJ) Vol.7 No. 1, 2022, h. 3-4.

penyesuaian kompensasi yang artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan. Penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerja kerjanya meningkat maka akan adanya penyesuaian kompensasi. Kompensasi itu sendiri sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan²³. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu S.P Hasibuan ia menyatakan bahwa kompensasi adalah sebuah pendapatan yang bentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.²⁴

c. Kajian

Kajian yang penulis lakukan lebih berfokus pada pengkajian yang meliputi analisis penilaian atau peningkatan kinerja karyawan, selain itu berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik di dalam perusahaan dari tingkat atas sampai bawah, hal ini merupakan suatu penghargaan terhadap kinerja positif mereka, selama ini penghargaan diberikan agar mereka tetap semangat mempertahankan kinerja yang baik tersebut, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena ada harapan bahwa akan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dengan itu dapat memperbaiki pencapaian hidupnya ke arah yang lebih baik lagi.²⁵

²³ Rini Astuti, Oki Prima Anugrah Lesmana, *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*, Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 22, 2018, h. 4.

²⁴ Rini Astuti Suhendri, *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tunas Jaya utama*, Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 5, No. 2, 2019, h.2.

²⁵ Ahmad Sahidah, Ahmad Kasiful Anwar, *Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. MNC Skyision*, Attractive: Innovative Education Journal, Vol. 2, No. 2, 2020, h. 2.

C. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Dalam KBBI kinerja berarti sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.²⁶ Menurut Sutrisno, kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.²⁷

Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.²⁸

Menurut Simamora, kinerja adalah mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah artikan sebagai upaya, yang mencerminkan energy yang dikeluarkan dan kinerja diukur dari segi hasil.²⁹

Menurut Mangkuprawira & Hubeis, mengemukakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai bentuk dari hasil proses pekerjaan yang sudah terencana dengan waktu dan tempat yang diberikan kepada karyawan serta pihak yang bersangkutan. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja

²⁶ Irfan Fahmi, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Alfabeta, 2017),

²⁷ Sutrisno, E., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Pranada Media Group, 2014),

²⁸ Irfan Fahmi, Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi, (Bandung:Alfabeta, 2011), 2.

²⁹ Simamora, H., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Bp Stie Ykpn, 2013),

karyawan yakni faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor yang pertama yaitu, faktor intrinsik yang mempengaruhi antara lain: Pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan dan emosi serta spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi lingkungan fisik dan non fisik, komunikasi vertikal, kepemimpinan dan horizontal, kompensasi, fasilitas, pekerjaan, peraturan kerja dan sistem hukum dan lain sebagainya.³⁰

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan dari seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan sebuah hasil dari kerja karyawan yang dilakukan dengan waktu dan tempat yang sudah ditentukan. Apakah seorang karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan ketentuan waktu yang berlaku atau tidak. Dengan demikian kinerja karyawan sangat penting sebagai indikator kerja karyawan.

Berkaitan dengan kinerja, Allah Subhanahu wata'ala telah berfirman dalam QS At Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS At-Taubah [9] : 105)

2) Konsep Kinerja

a. Menurut Rumler dan Brache mengemukakan ada tiga level kinerja⁴¹ yaitu sebagai berikut: a. Kinerja organisasi

³⁰ Mangkuprawira & Hubeis, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, (Bandung: Pt. Ghalia Indonesia, 2007),

merupakan pencapaian hasil (*out come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemen organisasi.

- b. Kinerja proses merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses dan manajemen proses.
- c. Kinerja individu/pekerjaan merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Ada enam indikator menurut Robbins yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu³¹, yaitu :

- 1) Kesetiaan Kesetiaan atau loyalitas dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas merupakan suatu hal yang emosional.
- 2) Kedisiplinan Kedisiplinan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- 3) Kreatifitas Kreatifitas merujuk pada pengembangan ide yang baru dan berpotensi berguna. Meskipun pekerja mungkin berbagi ide tersebut dengan pekerja lain, ide yang sukses diimplementasikan pada organisasi atau level unit

³¹ Muchlisin Riadi, Pengertian, Indikator Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja, Kamis 30 Januari 2020 <https://Www.Kajianpustaka.Com/2020/01/Pegertian-Indikator-FaktormempengaruhiKinerja.Html>.

yang dipertimbangkan sebagai inovasi.

- 4) Kerjasama Kerjasama adalah suatu kemampuan untuk berkerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama.
- 5) Kecakapan Kecakapan sebagai keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang meningkatkan kemampuan seseorang untuk mendapatkan dan 33 mempertahankan suatu pekerjaan, berkembang di tempat kerja dan bisa menghadapi perubahan, mendapatkan pekerjaan lain jika ia ingin berhenti atau diberhentikan dan bisa kembali ke dunia kerja dengan mudah di waktu yang berbeda di dalam siklus hidupnya.
- 6) Tanggung Jawab Tanggung Jawab merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan.

Adapun ciri-ciri kinerja yang baik menurut Umar meliputi beberapa aspek yaitu : Mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Ada enam indikator menurut Robbins yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :³²

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap

³² Muchlisin Riadi, Pengertian, Indikator Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. Minggu 12 Januari 2014 <https://Www.Kajianpustaka.Com/2014/01/Pengertian-Indikator-FaktorMempengaruhi-Kinerja.Html>

kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3) Aspek-aspek kinerja karyawan

Menurut Koopmans dalam penelitiannya ada beberapa aspek-aspek kinerja sebagai alat pengukur kinerja individu, dan kesimpulan dari penelitian tersebut bahwa kinerja individu dapat diukur dengan tiga dimensi pengukuran sebagai berikut:

a. Kinerja Tugas (*Task Performance*)

Kemampuan atau kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya

meliputi, kemampuan perencanaan, manajemen kinerja, orientasi pada hasil, penentuan prioritas pekerjaan dan kemampuan untuk memanfaatkan waktu serta berusaha dalam melakukan pekerjaan.

b. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)

Dijelaskan dengan perilaku positif dari karyawan yang mampu mendukung iklim dalam bekerja dan lingkungan organisasi, seperti adanya komitmen dan tanggung jawab pada tugas-tugas, kemauan dalam berkolaborasi atau team work, kemampuan berkomunikasi, kreatifitas, inovatif, inisiatif bekerja, metode bekerja dan kemampuan melatih pegawai baru.

c. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*)

Didefinisikan dengan perilaku yang berkonotasi negatif dan berlawanan /kontraproduktif terhadap prosedur pekerjaan. Perilaku condong ke arah yang negatif, maka perilaku ini cenderung bertolak belakang dengan budaya kerja dan dapat menghambat produktifitas.³³

³³ Koopmans, L., Construct Validity Of The Individual Work Performance Questionnaire, (Journal Of-Occupational And Environment Medicine, 2014), 331-337.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdussamad, Juriko. "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo," 3. Gorontalo: Jurnal, 2016.
- Amalia, Putri. "Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam (SDIT) Darul Mutaqien Parung Bogor." In *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2021.
- Darwanto. "Pokok-Pokok Metodologi Research Dan Pembinaan Teknik Penulisan Skripsi," 42. Yogyakarta: Liberty, 1990.
- Departemen Agama RI. "Al-Qur'an Dan Terjemahannya." In *Al-Qur'an*. Bandung: Diponegoro, 2005.
- Fahmi, Irfan. "Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi," 2. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Gray, Jerry L., dan Frederick A. Starke. "Organizational Behavior: Concepts and Applications," 112. California: Prentice Hall, Inc, 1984.
- Jauhari, Tontowi. "Perilaku Organisasi," 182. Bandar Lampung: Aura Publishing, 2014.
- Kamal, Alamsyah. "Perilaku Organisasi Dalam Birokrasi Pemerintahan," 71. Yogyakarta: CEPLAS dan Pustaka Raja., 2004.
- Mangkuprawira, Sjafrri, dan Aida Vitayala Hubeis. "Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia," 56. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007.
- Manullang. "Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Revisi Cetakan Ketujuh," 125. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Mulyadi. "Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan," 10. Jakarta: Pustaka Media, 2007.
- Nasional, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan. "Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer," 1529. Jakarta: Modern English Press, 2002.
- Ndraha, Taliziduhu. "Teori Budaya Organisasi," 28. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

- Nimran, Umar. "Prilaku Organisasi," 19. Jakarta: Kencana, 2009.
- Priansa, Donni Juni, dan Agus Garnida. "Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien Dan Profesional," 56. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi. "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi," 81. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik," 604. Jakarta: Rajawali Press, 2011.
- Robbins, Stephen. "Perilaku Organisasi," Edisi Kese., 729. Jakarta: Penerbit Indeks, 2007.
- Robert, Kreitner, and Kinicki Angelo. "Organization Behavior," 71. Singapore: Mc Graw-Hill Book Company, 2001.
- Rummler, Geary, and Alan Brache. "The Process Level Of Performance," 71. Los Angeles: Prentice Hall, 2006.
- S.B. Hari Lubis, Martani Huseini. "Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)," 76. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI, 1987.
- Shobirin, Ahmad. "Budaya Organisasi," 86. Jakarta: UPP STIM YKPN, 2007.
- Simamora, Henry. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 28. Yogyakarta: Bp Stie Ykpn, 2013.
- Soedarmayanti. "Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil," 1. Bandung: Refika Aditama, 2016
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D," 121. Bandung: PT Alfabet, 2016.
- Sutrisno, Edy "Manajemen Sumber Daya Manusia," 18. Jakarta: Prenada Media Grup, 2014.
- Sutrisno, Edy. "Budaya Organisasi," 65. Jakarta: Prenada Media Grup, 2018.
- Tika, Moh. Pabundu. "Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja," 4-5. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Umam, Khaerul. "Perilaku Organisasi," 128. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.

Wibowo "Manajemen Kinerja," 12. Jakarta: Rajawali Press, 2014.

Wibowo. "Budaya Organisasi Untuk Menciptakan Kinerja Jangka Panjang," 16. Jakarta: Rajawali Press, 2013.

Wibowo. "Budaya Organisasi Untuk Menciptakan Kinerja Jangka Panjang," 16. Jakarta: Rajawali Press, 2013.

Skripsi

Waliyuddinsyah, Muh. Noval. "Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Loyalitas Dalam Meningkatkan Kinerja Amil Pada Dompot Dhuafa Yogyakarta." In *Skripsi*, 17. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2021.

Jurnal

Bariyah, Khioirotul. "Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *LIKHITAPRAJNA. Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 16, no. 2 (2014): 27–36.

Hardjana, Andre A. "Sosialisasi Dan Dampak Budaya Organisasi." *Jurnal Komunikasi* 7, no. 1 (2010): 1–40.

Koopmans, Lean. "Construct Validity Of The Individual Work Performance Questionnaire, (Journal Of-Occupational And Environment Medicine." *Resources Journal* 8, no. 2 (2017): 331–37.

Sugito, Pudjo. "Budaya Serta Pengaruhnya Terhadap Adaptabilitas Organisasi." *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* 12, no. 1 (2018): 33–40.

Setiobudi, Eko. 2016. *Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana*, Journal Of Applied Business And Economis, Vol. 3 No. 3,

Brahasari, Ida Ayu, Siregar Peniel. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan Situasional Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Central Proteinaprima

Tbk, Jurnal Aplikasi, Vol. 7. No. 1.

Br Brahmana, Deshinta Affriani, Sitepu Elisabeth. 2020, *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe*, Social Opinion: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi, Vol. 5. No. 2.

Putra, Rio Andika. 2021. *Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 2, Issue 4

Mulyadi, Adi, Panasasti, Ranthy. 2022. *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*, Technomedia Journal TMJ) Vol.7 No. 1

Astuti, Rini, Anugrah Lesmana, Oki Prima. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*, Jurnal Iman, Vol. 6, No. 22.

Suhndri, Rini Astuti. 2019. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tunas Jaya utama*, Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 5, No. 2

<https://sc.syekhnrjati.ac.id>

Wawancara

Darojat, Ahmad Zaki. "Budaya Organisasi Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Lampung." In *Wawancara*, 2023.

———. "Program Kerja Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri." *Wawancara*, 2023.

———. "Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat Nasional Mandiri." *Wawancara*, 2023.

Nursyamsiah. "Budaya Organiasasi Di Lembaga Yatim Mandiri Lampung." *Wawancara*, 2023.

———. "Tugas Pegawai Yatim Mandiri Lampung." *Wawancara*, 2023.

Pengurus Yatim Mandiri. "Dokumentasi Sejarah Yatim Mandiri Lampung." *Wawancara*, 2023.

———. "Visi Misi Dan Moto Yatim Mandiri Lampung." *Wawancara*, 2023.

Sjamsuddin, Achmad. "Pencipta Panduan Praktis Pembinaan Tauhid, Ibadah, Akhlak Untuk Karyawan Yatim Mandiri." 21–22. Surabaya: Yayasan Yatim Mandiri, 2017.

Zaki, Ahmad. "Tujuan Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Lampung." *Wawancara*, 2023.