



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN PADANG LAWAS**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (SI) S.Sos

Disusun Oleh:

MUHAMMAD RIZKY JUMADI NASUTION

NIM. 11840210584

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
PEKANBARU
1444 H/2022 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PENGESAHAN UJIAN MUNAQASAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Muhammad Risky Jumadi Nasution
 NIM : 11840210584
 Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Padang Lawas

Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

pada :
 Hari : Selasa
 Tanggal : 23 Agustus 2022

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 10 Oktober 2022
 Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Dr. Yunon Rosidi, S.Pd., MA
 NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Pengujil

Drs. H. Suhaimi, M. Ag
 NIP. 19620403 199703 1 002

PengujiiII

Dra. Silawati, MA
 NIP. 19690902 199503 2 001

Sekretaris/PengujiiI

Muhammad Soim, MA
 NIK.130 417 084

PengujiiIV

M. Fahli Zatrachadi, M. Pd
 NIP. 198704212019031008

1. Hak cipta dilindungi undang-undang
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Muhammad Rizky Jumadi Nasution

NIM : 11840210584

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PADANG LAWAS**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dipunakasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
 Ketua Program Studi
 Bimbingan dan Konseling Islam

Zulamri, S.Ag., M.A
 NIP.197407022008011009

Pekanbaru, 2 Agustus 2022
 Pembimbing,

Dr. Azni, S.Ag., M. Ag
 NIP.197010102007011051

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : **Muhammad Rizky Jumadi Nasution**
 NIM : 1184021084
 Judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SIBUHUAN KABUPATEN PADANG LAWAS**

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Selasa
 Tanggal : 4 Januari 2022

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 4 Januari 2021

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Rahmad, M.Pd.

NIP.19781212 201101 1 006

Penguji II,

Fatmawati, M.Ed.

NIK. 19990905 201411 2 001

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Penguji hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Penguji tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Indungi Undang-Undang

ciptanya milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Nomor : Nota Dinas
 Lampiran : 4 (eksemplar)
 Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **Muhammad Rizky Jumadi Nasution**

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 UIN Suska Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh
 Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara (**Muhammad Rizky Jumadi Nasution**) NIM. (**11840210584**) dengan judul "**(PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PADANG LAWAS)**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak diucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pembimbing

Dr. Azni, S.Ag, M. Ag
 NIP.197010102007011051

Hak Cipta ini adalah milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta ini adalah milik UIN Suska Riau
 Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



PERNYATAAN ORISINALITAS

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nama Muhammad Rizky Jumadi Nasution

NIM 11840210584

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **(JUDUL SKRIPSI)** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.

Pekanbaru, 1 Agustus 2022
Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Rizky Jumadi Nasution

NIM : 11840210584

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta: Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pemutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Muhammad Rizky Jumadi Nasution : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Motivasi Kerja memerlukan strategi implementasi budaya organisasi yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi yang ada di Kantor Kementerian Agama Permasalahan dan tujuan penelitian ini adalah apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Padang Lawas. Metode yang digunakan deskriptip kuantitatif yaitu metode berwujud bilangan (skor,nilai,peringkat atau frekuensi) yang di analisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penilaian yang sifatnya spesifik dan melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain, sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai 30 orang, dengan kriteria Pegawai di Kantor Kementerian Agama Padang Lawas. Pegawai PNS/Non PNS yang sudah bekerja selama 1 tahun atau lebih dan pegawai yang mendapatkan budaya organisasi, penelitian ini menggunakan kuantittatif dengan penyebaran angket melalui bagian kepengurusan kepegawaian kemudian data yang didapat lalu diolah menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian dengan nilai yang didapat yakni 0,361, dan setelah dilakukan analisis maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Budaya Organisasi Hubungan dengan nilai korelasi 0,361, ini menunjukkan bahwa variabel (X) Budaya Organisasi memiliki hubungan kuat terhadap variabel (Y) Motivasi Kerja Pegawai, sehingga dapat ddisimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Yang artinya Budaya Organisasi berhubungan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Padang Lawas.

Kata Kunci : Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Muhammad Rizky Jumadi Nasution : The Influence of Organizational Culture on Employee Work Motivation at the Office of the Ministry of Religion, Padang Lawas Regency

This research is motivated by Work Motivation requires an organizational culture implementation strategy that can be carried out through the process of socializing organizational culture in the Office of the Ministry of Religion. The method used is quantitative descriptive, namely the method in the form of numbers (score, value, rating or frequency) which is analyzed using statistics to answer specific questions or assessment hypotheses and predicts that a certain variable affects other variables, the sample in this study is 30 employees, with the criteria for employees at the Padang Lawas Ministry of Religion Office. PNS/Non-PNS employees who have worked for 1 year or more and employees who get organizational culture, this study uses quantitative research by distributing questionnaires through the personnel management section then the data obtained is then processed using SPSS version 20. The results of the study with the value obtained are 0.361 , and after the analysis, it can be concluded that the relationship between Organizational Culture and the correlation value is 0.361, this indicates that the variable (X) Organizational Culture has a strong relationship with the variable (Y) Employee Work Motivation, so it can be concluded that H_a is accepted and H_o is rejected. Which means that Organizational Culture has a significant relationship with Employee Work Motivation at the Padang Lawas Ministry of Religion Office.

Keywords: Organizational Culture and Work Motivation



KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kepada ALLAH SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kabupaten Padang Lawas”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik di dunia maupun di akhirat.

Alhamdulillah penulis laporan ini berjalan dengan baik dan lancar, semua ini tak akan tercapai tanpa adanya usaha, perjuangan, dorongan, dari semua pihak, dan tentunya do’a serta tawakal kepada sang pencipta. Merupakan sebuah kebahagiaan serta Anugrah terindah yang dirasakan oleh penulis setelah pada akhirnya laporan skripsi ini terselesaikan juga.

Hanya sepatutnya ucapan terima kasih yang dapat penulis haturkan kepada Bapak Dr.AZNI, S.Ag, M.Ag selaku pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga penulis bisa belajar dalam penulisan laporan untuk kedepannya nanti. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan laporan ini, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kebaikan penulis dalam membuat laporan untuk kedepannya. Untuk itu dengan segala hormat penulis sampaikan ucapan terima kasih.

Selama menyelesaikan penyusunan Skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Irwan Parmonangan Nasution dan Ibunda Jotur Hasibuan yang sangat saya cintai yang tidak pernah berhenti memberi dukungan serta doanya kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan Pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan jurusan Bimbingan Konseling Islam. Semoga perjuangan ayah dan ibu mendapat balasan yang setimpal dari Allah Subhanahuwa Ta’ala. Dan juga kepada:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Dr. Hj Helmiati, M.Ag. selaku Wakil Rektor 1. Dr. H. Mas'ud Zein, M. Pd. selaku Wakil Rektor 2, dan Edi Irwan, S. Pt. selaku Wakil Rektor 3 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Bapak Dr. Imron Rosidi, S.Pd, M.A selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Bapak Zul Amri, S.Ag, MA, selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam.
4. Bapak Dr. Yasril Yazid, MIS, selaku Dosen penasehat Akademik (PA)
5. Bapak Dr. Azni, S.Ag, M.Ag selaku Dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya serta pikiran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen yang berada di Jurusan Bimbingan Konseling Islam yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
8. Terimakasih kepada Ibu Warisatul Mukminah Siregar, S.HI, selaku pengelola kepegawaian di kantor kementerian agama kabupaten padang lawas yang membantu saya dalam menyelesaikan tugas penelitian Skripsi.
9. Keluarga dan saudara yang tak pernah berhenti memberikan semangat dan dukungan, khususnya kakak dan abng saya Jenni Rahmah Nasution dan Sahril Anwar Nasution yang sangat saya sayangi dan kedua adik saya yaitu Gusti Ahmadi Nasution dan Muhammad Rizaldi Nasution yang sangat saya cintai.
10. Saudara abang/kakak sepupu terkhusus Isnarti Yulida Nst, Mardiah Nst, Nur Asiah Nst, Fauzan Nst, Saida Nst, Absa Nst, Lasma Kharani Nst, Nur Azizah Nst, Marazuki Pul, Rafida Pul, Siddik Hsb, Fahru Rozi Hsb, yang telah banyak membantu dan memberikan motivasinya kepada penulis semoga semua kebajikannya dibalas oleh Allah Aamin Ya Rabbal Aalamin.
11. Sahabat para perjuangan Skripsi dan Special Rumah Tempat Pulang untuk: Rangga Afanza Alfarizi, Alpando Trialda, Mufti Algifari Anshor, Afdal Zikri, Hasan Basuni, Rifai Maulana Rozan, Furqon Hidayat terimakasih, telah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

banyak membantu penulis dalam segala hal dan telah banyak memberikan motivasi serta ide dalam penulisan untuk menyelesaikan skripsi ini semoga Allah membalas segalanya.

12. Sahabat sekampung yang sudah penulis anggap seperti saudara sendiri yaitu : Romayanti Pasaribu, Ardiansah Lubis M.Pd, Nella Hasibuan S.Pds, Nasib Samsuri Lubis S.Pd, Sholahuddin Al-ayyubi Purba S.Ag, Zul Fadli Nst, Saparuddin Hsb, Nur Jnnah Hsb, Elida Helpia, Wirda Hsb, Fikri Hsb, Kodir Pul, Rasyd Ahmadi Hsb, Akmal Nst, Alfarizi Lubis, Ali Botung Nst, Fahmi Lubis, Sukri Hsb yang selalu memberi semangat dan meluangkan waktunya untuk membantu penulis semoga kebajikannya dapat dibalas dengan Allah subhanahuwa Ta'ala.
13. Teman-teman seperjuangan program studi Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2018 khususnya sahabat-sahabatku BKI Keluarga masyarakat dan Karir Industri 18 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
14. Teman-teman KKN Sialang Munggu rw12 yang penulis sayangi.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu, atas segala bantuan dan dukungannya penulis mengucapkan banyak terimakasih.

Akhirnya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, dan semoga nantinya skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua yang membutuhkan. Atas segala kesalahan dalam pembuatan skripsi ini penulis mengharapkan masukan, kritik, dan saran.

Pekanbaru, 12 September 2022

Penulis

UIN SUSKA RIAU

MHD. RIZKY JUMADI NST
NIM. 1184021084



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Alasan Memilih Judul	5
1.3 Penegasan Istilah.....	5
1.4 Identifikasi Masalah.....	6
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	9
b. Pengertian Motivasi Kerja	17
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	24
2.3 Konsep Operasional	27
2.5 Hpotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Lokasi dan Waktu Tempat Penelitian.....	29
3.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	34
3.5 Uji Validitas dan Realibitas Data	35
3.6 Uji Normalitas	36
3.7 . Uji Hipotesis.....	36
BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1 Sejarah Pembentukan Kementerian Agama	38



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Proses Berdirinya.....	38
4.3 Kedudukan Awal	39
4.4 Visi Dan Misi.....	39
4.5 Daftar Nama Pegawai.....	40
4.6 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama.....	42

BAB V : HASIL PENELITIAN

5.1 Hasil penelitian	43
5.2 Pembahasan	54

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.....	57
6.2 Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA⁵⁸

LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Konsep Operasional	27
Tabel III.1 Waktu Penelitian.....	30
Tabel III.2 Nilai Korelasi	37
Tabel IV.1 Daftar Pegawai Kantor Kementerian Agama	40
Tabel IV.2 Struktur Organisasi Kantor Kementrian Agama Padang Lawas.	42
Tabel V.1 Gambaran Umum Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	44
Tabel V.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia Pegawai di Kantor Kementerian Agama	44
Tabel V.3 <u>Data Hasil Angket Variabel X (Budaya Organisasi)</u>	44
Tabel V.4 Data Hasil Angket Varibel Y (Motivasi Kerja Pegawai).....	45
Tabel V.5 Data Variabel X (Budaya Organisasi) dan Y (Motivasi Kerja Pegawai).....	46
Tabel V.6 Analisis Uji Validitas Angket Varibel Budaya Organisasi Di Kantor Kementerian Agama Padang Lawas	46
Tabel V.7 Hasil Reliability Statistics X.....	48
Tabel V.8 Analisis Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Padang Lawas	60
Tabel V.9 Hasil Reliability Statistics Y	61
Tabel V.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	61
Tabel V.11 Hasil Koefisen Statistik X dan Y	62
Tabel V.12 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary	62
Tabel V.13 Hasil Uji Korelasi	63
Tabel V.14 Hasil Uji Lineritas Data	64
Tabel V.15 Hasil Analisa Regresi Sederhana.....	64



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Budaya adalah gabungan kompleks dari asumsi tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.¹ budaya terbentuk dari kebiasaan suatu masyarakat yang kemudian menjadi sebuah system yang di anut secara turun temurun.

Budaya dapat menjadi kuat dan lemah. Budaya kuat dapat mempengaruhi cara orang-orang berpikir dan berperilaku. Suatu budaya yang kuat mendukung setiap orang untuk memahami dan meyakini tujuan-tujuan, prioritas, dan praktik dari perusahaannya, sehingga dapat menjadi keunggulan bagi organisasi. Sedangkan budaya lemah mampu mendorong perilaku yang tidak sesuai dengan nilai kantor sehingga menghambat kemampuan perusahaan secara efektif dalam lingkung Budaya Organisasi

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri.

Studi yang dilakukan ini mengenai budaya organisasi yang berlaku pada kantor. Dalam pembicaraan selanjutnya yang disebut budaya organisasi, diartikan atau sinonim dengan budaya kantor. Jika disebut budaya kantor, diartikan pula budaya yang berlaku dalam organisasi yang melakukan kegiatan kantor. Jadi, istilah budaya organisasi dan istilah budaya kantor dalam studi ini juga seperti yang digunakan para pencpta saling mengganti.

Budaya organisasi dapat didefenisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan di ikuti oleh para anggota suatu

¹ James AF.Stoner, at all, Manajemen Jilid(Pen) Drs,Alexander Sindoro,(Jakarta:PT Prnhallindo,1996,hlm.181



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, diadopsi bersama oleh para anggota-anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (kantor). Dalam budaya organisasi, terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota-anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. dengan demikian maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.²

Kerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kualitas kerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan organisasi serta mengordinasikan tujuan agar dapat tercapai. Perkembangan organisasi diarahkan pada terciptanya budaya yang mendorong dan menghargai kerja pegawai.

Kerja memerlukan strategi implementasi budaya organisasi yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari nilai-nilai yang terkandung

² Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018)



kerja kemenag yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Semua nilai tersebut tercermin melalui perilaku dalam bekerja dan keseharian pegawai di lingkungan masyarakat. Nilai-nilai tersebut juga selalu aktif di komunikasikan kepada seluruh pegawai melalui sosialisasi dan pembinaan, walaupun terkadang ada kendala dalam pelaksanaan kegiatan pengkomunikasian tersebut namun tidak berpengaruh secara signifikan.

Unsur yang ketiga yaitu asumsi dasar, asumsi yang di berikan atau di tekankan kepada pegawai kantor kemenag padang lawas ialah pegawai kantor Kemenag Padang Lawas harus senantiasa bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku karena selain ada pihak-pihak yang selalu mengawasi pegawai Ketika di kantor, masyarakat padang lawas pun ikut berpartisipasi dalam hal pengawasan Kinerja Pegawai Kemenag tersebut. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas sebagai instansi pemerintah di tingkat kabupaten yang membidangi urusan agama merupakan salah satu contoh organisasi pemerintah tingkat Kabupaten,

Jadi untuk memperjelas fenomena yang ada di Kemenag ini, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan cara mewawancarai beberapa pegawai terkait budaya organisasi yang ada di kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas, salah satu pegawai mengatakan bahwa budaya organisasi yang ada ditempat sangatlah religious dimana setiap pegawai yang ada disana selalu mengutamakan akhlak yang bagus sesuai dengan motto yaitu *Ikhlas Beramal* sehingga dapat memberikan dampak positif bagi budaya organisasi yang ada di sini.

Dari penjabaran latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti sebuah fenomena budaya organisasional yang mana peneliti menarik kesimpulan judul penelitian yaitu :

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PADANG LAWAS.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Alasan Memilih Judul

Penelitian yang penulis lakukan mengenai Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kementerian agama padang lawas dilakukan dengan beberapa alasan, yaitu :

1. Permasalahan di atas sesuai dengan keilmuan yang penulis pelajari selama ini pada program studi Bimbingan Konseling Islam di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Penulis mampu untuk meneliti masalah-masalah yang terdapat dilapangan.
3. Lokasi dapat dijangkau oleh penulis untuk melakukan penelitian.

1.3 Penegasan Istilah

a. Budaya Organisasi

Menurut Asri Laksami Riani dalam bukunya, budaya organisasi berfungsi sebagai identitas serta citra dari suatu masyarakat untuk mampu mengikat masyarakat tersebut. Selain itu, budaya ini juga berfungsi sebagai sumber daya, kekuatan penggerak, meningkatkan nilai lebih, panduan pola perilaku, warisan, pengganti formalisasi, mekanisme adaptasi perubahan, dan proses yang menjadikan suatu bangsa kongruen dengan negara lain, sehingga akan terbentuk *nation-state*. Robbins menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, identitas untuk suatu anggota di dalam organisasi, memudahkan munculnya komitmen, dan juga meningkatkan kemantapan dalam hal sistem sosial³

b. Motivasi

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko, motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong ke inginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Adapun indikatornya ialah: sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dan berani berkorban, tanggung jawab dalam bekerja serta sikap ulet tabah, jujur dan konsisten dalam bekerja.⁴

1.4 Identifikasi Masalah

³ Asri Laksami Riani, *Budaya Organisasi*

⁴ Eva Kris Diana, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang.*



Adapun identifikasi masalah yang dapat disimpulkan dari latar belakang diatas antara lain:

- a. Pegawai tidak dapat meningkatkan atau menerapkan Budaya Organisasi yang ada Dikantor Kementerian Agama
- b. Motivasi Kerja belum terlaksana dengan baik.

1.4.1 Batasan Masalah

Untuk mempermudah penelitian penulis, maka penulis memberikan batasan atau membatasi masalah yang akan diteliti Setelah menimbang dari berbagai aspek yaitu dalam bentuk waktu, biaya dan kemampuan dalam memperoleh dari peneliti hanya pada seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dikantor Kementerian Agama Padang Lawas.

1.4.2 Rumusan Masalah

Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dikantor Kementrian Agama Padang Lawas?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dikantor Kementrian Agama Padang Lawas

1.5.2 Manfaat Penelitian

- a. Sebagai syarat untuk meraih gelar S1 (strata satu) UIN SUSKA RIAU
- b. Sebagai bahan untuk memperluas pengetahuan dalam karya ilmiah khususnya yang berkaitan dengan mata kuliah di Universitas Sultan Syarif Kasih Riau
- c. Sebagai bahan informasi dan perbandingan peneliti berikutnya berhubungandengan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk lebih jelas gambaran mengenai masalah yang diteliti serta memudahkan dalam memahami tulisan, maka penulisannya dibagi kedalam Enam (VI) bab terdiri dari beberapa sub bab yang merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, penegasan istilah, permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan mengenai kajian teoritis, penelitian relevan, definisi konseptual dan operasional variabel, serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, teknik pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas, dan teknik analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat tempat penelitian

BAB V : HASIL PENELITIAN

Bab ini merupakan penyajian data yang penulis peroleh dari data hasil, angket dan dokumentasi

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab terakhir, bab ini akan menyajikan secara singkat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan juga memuat saran-saran bagi pihak yang berkepentingan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

a. Budaya Organisasi

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri.

Studi yang dilakukan ini mengenai budaya organisasi yang berlaku pada perusahaan. Dalam pembicaraan selanjutnya yang disebut budaya organisasi, diartikan atau sinonim dengan budaya perusahaan. Jika disebut budaya perusahaan, diartikan pula budaya yang berlaku dalam organisasi yang melakukan kegiatan perusahaan. Jadi, istilah budaya organisasi dan istilah budaya perusahaan dalam studi ini juga seperti yang digunakan para pengripta saling mengganti.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota-anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi, terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota-anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. dengan demikian maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.⁵

Konsep budaya merupakan konsep yang kompleks yang mengkaji tentang kelompok, pekerjaan, dan organisasi. Untuk memahami konsep budaya disini, kita dapat mengawalinya dengan pengamatan terhadap tingkatan budaya yang nampak perwujudannya dan dapat diamati secara kasat mata, yaitu tingkatan artefak, setelah itu kita dapat menyelami ke dalam tingkatan di bawahnya yang meliputi kepercayaan dan nilai-nilai yang diterima dan menjadi pedoman kehidupan bagi para anggota organisasinya, hingga kita menyelam lebih dalam lagi pada dasar tingkatan yang terdalam yaitu asumsi-asumsi bersama yang diterima oleh para anggota organisasi yang menjadi fondasi bagi organisasi yang akan membentuk pola kognisi, persepsi, dan perasaan yang ditampilkan oleh anggota kelompok. Dengan memahami tingkatan yang terdalam ini, kita akan mampu menguraikan dengan seksama makna dari berbagai fenomena yang terjadi pada tingkatan di atasnya hingga tingkatan paling atas di permukaan yang dapat dilihat secara kasat mata dan dengan demikian orang akan terhindar dari salah mengartikannya sebagai akibat dari kemungkinan seseorang tersebut melakukannya dengan memproyeksikan budaya sendiri yang akan menyebabkan hasil pengamatan terhadap fenomena itu menjadi bias.

Beberapa defenisi budaya organisasi menurut para ahli sosiologi, di antaranya yaitu :

⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Schein pengertian budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menganggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Dengan begitu, budaya oragnisasi harus diajarkan kepada semua anggota baru

- 1) sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.
- 2) Menurut Gareth R. Jones pengertian budaya oragnisasi adal sebuah persepsi bersama yang dianut oleh masing-masing anggota organisasi yang membentuk suatu sistem makna bersama.
- 3) Menurut Walter R. Freytag pengertian budaya oragnisasi adalah berbagai asumsi dan nilai yang disadari atau tidak disadari yang mampu mengikat kepaduan sebuah oragnisasi. Asumsi dan nilai tersebut menjadi penentu pola perilaku para anggota di dalam organisasi.⁶

Menurut Robbins budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu oragnisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari satu budaya oragnisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Menurut Geertz menggunakan gambaran laba-laba dengan satu tujuan. Bahwa budaya seperti sebuah jarring yang dipintal laba-laba. Setiap jarring berbeda dengan lainnya. Budaya jyga seperti ini, bahwa semua budaya berbeda dan memiliki keunikan masing-masing.

⁶ Yusuf Hadijaya, *Budaya Organisasi*, (Medan: Pusdikra Mitra Jaya, 2020) h 3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pacanowsky dan Trujillo Menerapkan prinsip jarring laba-laba pada organisasi. baik karyawan maupun manajer memintal jarring mereka sendiri. Mereka memegang peranan penting dalam organisasi, dan karenanya sangat penting untuk mempelajari perilaku mereka sehubungan dengan perilaku mereka di dalam organisasi.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, budaya (*culture*) diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam kehidupan sehari-hari, orang biasa mengkaitkan pengertian budaya dengan tradisi (*tradition*). Dalam hal ini tradisi diartikan sebagai ide-ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang Nampak dalam perilaku sehari-hari yang telah menjadi kebiasaan dari kelompok dalam masyarakat tertentu.

Budaya organisasi mengaju pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. dalam hal ini, budaya organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap motivasi.

Tampak ada suatu kesepakatan yang luas, bahwa budaya organisasi yang sebagian menyebut juga tradisi organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, jika diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik yang dihargai bahkan dicita-citakan oleh organisasi itu.

Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

Tiga sudut pandang mengenai budaya, yaitu :

- 1) Budaya merupakan produk konteks pasar di tempat organisasi beroperasi, peraturan yang menekan dan sebagainya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi.
- 3) Budaya merupakan produk sikap orang dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk perjanjian psikologi antara individu dengan organisasi.⁷

1) Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Wibowo budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan organisasi yang lain. Namun budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamannya. Terminologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi.

Karakteristik kunci dari budaya menurut Zwell adalah a). budaya dipelajari, b). norma dan adat istiadat adalah umum diseluruh budaya, c). budaya kebanyakan bekerja secara tanpa sadar, d). sifat dan karakteristik budaya dikontrol melalui banyak mekanisme dan proses sosial, e). elemen budaya diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, f). menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi berhubungan dengan kebajikan moral dan superioritas, dan g). seperti kebiasaan lainnya, perilaku budaya. Setiap organisasi akan menampilkan sifat dan ciri berdasar karakteristik yang dimiliki.

Robbins membagi karakteristik budaya dalam lima dimensi yaitu sebagai berikut :

a) *Power distance*

Suatu tingkatan di mana pembagian kekuasaan yang tidak sama, diterima orang dalam budaya (*high power distance*) atau ditolak oleh mereka (*low power distance*).

⁷ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: Depublish, 2015) h 2-4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) *Individualism versus collectivism*

Individualism adalah suatu karakteristik budaya dimana orang lebih memerhatikan dirinya dan anggota keluarga dekatnya. Adapun pada kolektivisme menunjukkan suatu karakteristik budaya yang berorientasi pada orang dan demi kebaikan kelompok.

c) *Quantity of life versus quality of life*

Quantity of life merupakan atribut budaya nasional yang menjelaskan tingkatan di mana nilai sosial ditandai oleh ketegasan dan materialism. Pada *quality of life* lebih menekankan pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain.

d) *Uncertainty avoidance*

Merupakan suatu tingkatan dimana orang dalam suatu budaya merasa diperlakukan oleh, dan berusaha menghindari dari situasi membingungkan.

e) *Long term versus term orientation*

Orientasi jangka panjang merupakan atribut budaya nasional yang menekankan pada masa depan, sifat hemat dan ketekunan pada masa depan, sifat hemat dan ketekunan. Adapun orientasi jangka pendek menekankan pada masa lalu dan sekarang, menghormati tradisi dan memenuhi kewajiban sosial.⁸

Karakteristik budaya organisasi terdapat 7 karakteristik atau ciri-ciri utama. Berikut ini penjelasan lebih lengkapnya mengenai karakteristik budaya organisasi.

a) Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*).

Mencari peluang baru mengambil resiko bereksperimen dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktek-praktek formal.

⁸ Moh. Saiful Bahri, *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog dalam Terbitan (KDT)*, (Surabaya: Jakad Publishing, 2018) h 36-37



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Stabilitas dan keamanan (*stability and security*) mengantisipasi kejadian yang dapat disangka sebelumnya dan keamanan serta penerapan dari aturan aturan yang mengarahkan perilaku.
 - c) Penghargaan kepada orang (*respect for people*) perlihatkan toleransi keadilan dan penghargaan terhadap orang lain.
 - d) Orientasi hasil (*outcome orientation*) memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil capaian dan tindakan.
 - e) Orientasi tim dan kolaborasi tim (*orientation and collaboration*) bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.
 - f) Keagresifan dan perjuangan (*aggressiveness and competition*) mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar menghadapi para pesaing
 - g) Perhatian pada hal-hal (*attention to detail*) di mana pekerja di elemen kan menunjukkan ketepatan melakukan analisis dan perhatian pada hal-hal rinci⁹
- 2) Fungsi-fungsi Budaya Organisasi

Dari sisi fungsi budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. ketiga, budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Dalam hubungannya dengan segi sosial budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang

⁹ Surianto, *Sinegritas Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi*, (Surabaya: Global Aksara Pres, 2021) h 39



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memandu dan membentuk sikap serta perilaku para Karyawan/Pegawai

Budaya organisasi yang kohesif atau efektif tercermin pada kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang mendapat masukan (*considerate*) dan didukung oleh bawahan (*supportive*), pemecahan masalah oleh kelompok, kemandirian kerja dan pertukaran informasi

Budaya organisasi mempunyai 4 fungsi dasar yaitu : a). perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, b). alat pengorganisasian anggota, c). menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan d). mekanisme kontrol atas perilaku.

Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa apa perlu dipertanyakan lagi. Karena berakar dalam tradisi, budaya yang mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku.

Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para karyawan.¹⁰

Fungsi budaya biasanya susah untuk dibedakan antara fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi. karena budaya adalah termasuk gejala sosial, sehingga para ahli berpendapat masing-masing mengenai fungsi budaya organisasi. Berikut ini beberapa penjelasannya.

¹⁰ Djokosantoso, *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005) h 15-16



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Menurut ndraha fungsi budaya organisasi adalah
 - 1) Sebagai identitas dan Citra suatu masyarakat
 - 2) Sebagai pengikat suatu masyarakat.
 - 3) Sebagai sumber.
 - 4) Sebagai kekuatan penggerak.
 - 5) Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah.
 - 6) Sebagai pola perilaku.
 - 7) Sebagai warisan.
 - 8) Sebagai pengganti formalisasi.
 - 9) Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan.
 - 10) Sebagai proses yang menjadikan bangsa bersatu dengan negara sehingga terbentuklah bangsa negara
- b) Menurut Robbins
 - 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas.
 - 2) Budaya berarti identitas bagi suatu anggota organisasi.
 - 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen.
 - 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial
- c) Menurut Siagian
 - 1) Sebagai penetap batas-batas perilaku maksudnya adalah menentukan yang boleh dan tidak boleh dilakukan atau menentukan yang benar dan salah.
 - 2) Membangkitkan landasan prinsip suatu organisasi dan para anggotanya.
 - 3) Membangkitkan kewajiban kepada kepentingan bersama di atas kepentingan individual atau kelompok sendiri.
 - 4) Sebagai tali pengikat bagi seluruh anggota organisasi.
 - 5) Sebagai alat pengendali perilaku para anggota organisasi yang bersangkutan.¹¹

¹¹ Djokosantoso, *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005) h 37-38



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا

إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya :

Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti. (QS. AL-Hujurat :13)

Ayat ini dapat dipahami bahwa pada dasarnya manusia diciptakan dari individu-individu yang berbeda-beda. Lalu Allah memerintahkan kepada umat manusia untuk saling mengenal satu sama lain. Di mana melalui interaksi yang dilakukan oleh manusia tersebut dalam rangka untuk menuju sebuah interaksi timbal baik guna membentuk sebuah budaya kepribadian yang bertakwa kepada Allah SWT. Di mana budaya yang terbentuk tersebut adalah budaya untuk beramar ma'aruf nahi mungkar

b. Pengertian Motivasi kerja

Istilah motivasi (*mitivation*) berasal dari perkataan Bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Mitchell dalam J. Winardi menyebutkan rumusan untuk istilah motivasi adalah: “motivasi mewakili proses-proses psikologi, yang menyebabkan timbulnya sikap, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu”. Kapasitas tersebut antara lain meliputi: kemampuan, bakat, keterampilan, latihan, peralatan dan teknologi yang dapat digunakan untuk bekerja. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.¹²

¹² Khusnul Wardan, *Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2020) h 107



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Stanford dalam mangkunegara mengemukakan bahwa *motivation as an energizing condition of the rganism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class* (motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Motivasi kerja dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri *drive arousal*.

Perlakuan disikriminasi dan pengaruh kondisi lingkungan kerja yang bising, banyaknya geteran, kotor, ketaksaan peran, struktur dan iklim organisasi yang kurang baik akan membawa dampak buruk dan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Umar berpendapat motivasi didefenisikan sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan. Terdapat empat pola, yaitu:

- 1) Motivasi prestasi (*achievent motivation*) adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
- 2) Motivasi afiliasi (*affiliation motivation*) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.
- 3) Motivasi kompetensi (*competence motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif.
- 4) Motivasi kekuasaan (*power motivation*) adalah dorongan mempengaruhi orang-orang dengan mengubah situasi.

Menurut Kreikner dan Kinicki istilah motivasi diambil dari istilah latin berarti pindah. Dalam kinteks sekarang motivasi adalah proses-proses psikologi berarti meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.¹³

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu factor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tuuan

¹³ Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020) h 10



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, persaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imblan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi dan organisasi. tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja ini ialah arah perilaku (*direction of behavior*) menaju pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setipa karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu dan termasuk gaji/upah yang di dapat sebagai hasil kerja dan tentunya harus mengikuti peraturan yang berlaku.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Hasibuan motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Robbins dan Culter motivasi adalah proses seseorang diberi energy, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Sutrisno menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Santoso menyebutkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.¹⁴

1) Teori-teori Motivasi Kerja

Ada beberapa teori yang menjelaskan tentang motivasi kerja antara lain, teori motivasi dari Maslow. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Teori motivasi Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit, kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Jadi kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam..
- c) Kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta yaitu kebutuhan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

¹⁴ Lendu Zelvien Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*, (Pasuran, Jawa Timur: 2021) h 38-40



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.¹⁵

Sedangkan Mr.Gregor mengemukakan dalam Manulang mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang kondrat manusia, yang dia sebut sebagai Teori X dan Teori Y. dalam teori X, model tradisional, McGregor berasumsi bahwa “manusia” pada dasarnya tidak senang bekerja dan tidak bertanggung jawab dan harus dipaksa kerja. Teori Y model modern, adalah didasarkan pada asumsi bahwa “manusia” pada dasarnya suka bekerja sama, tekun bekerja, dan bertanggung jawab.

Dari model Teori X, manusia adalah satu diantara unsur-unsur produksi selain uang, material dan peralatan, yang kesemuanya harus dikendalikan oleh manajemen. Manusia adalah sejenis makhluk hedonistis dan cenderung kepada kesenangan dan penderitaan, tidak senang bekerja dan akan menghindari kerja jika dapat. Karena kebencian terhadap kerja, sebagian besar orang-orang harus dipaksa dan diancam dengan hukuman agar membuatnya mengarahkan upaya mencukupi untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. dalam masyarakat materealistis dengan taraf hidup yang relative rendah dan kekurangan lapangan kerja, teori manajemen ini cenderung untuk diterapkan dengan baik, tetapi dalam masyarakat yang kurang materealistis dengan taraf hidup yang lebih tinggi serta peluang-

¹⁵ Yusuf Ronny Edward, *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*, (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2022) h 16-17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peluang yang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan, model Teori X akan memenuhi kegagalan.

Teori Y McGregor, sebagaimana Teori X, dimulai dengan asumsi bahwa manajemen bertanggung jawab atas pengorganisasian unsur-unsur produksi, yaitu uang, bahan-bahan, peralatan dan karyawan. Teori Y mengemukakan motivasi, potensi untuk berkembang, kapasitas untuk memikul tanggung jawab dan kesediaan untuk mengarahkan perilaku ke arah terwujudnya tujuan-tujuan organisasi, kesemuanya terdapat dalam individu, tetapi menjadi tanggung jawab manajemen di dalam mengembangkannya. Tugas mutlak dari manajemen menurut Teori Y adalah mengatur kondisi-kondisi organisasi dan metode-metode operasi agar karyawan dapat mencapai tujuan-tujuannya sendiri ke arah tujuan-tujuan organisasi. ini adalah suatu pencetusan dari rasa integrasi.¹⁶

2) Factor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Kast dan James, mengemukakan beberapa factor yang mempengaruhi motivasi yaitu : factor internal dan factor eksternal. Factor internal seperti sasaran dan nilai-nilai organisasi, teknologi, struktur dan proses manajerial. Factor-faktor ini, secara individual dan kolektif, mempengaruhi motivasi individu dan kelompok dalam organisasi. sasaran dan nilai-nilai (implisit atau eksplisit) suatu organisasi mempengaruhi motivasi. Dengan mengidentifikasi hal yang dikehendaki dan menunjukkan perilaku yang sesuai yang dapat dipakai untuk mencapai hasil tersebut. Tipe teknologi yang dipakai dalam organisasi juga mempengaruhi motivasi. Dalam beberapa hal, kegiatan manusia dipacu oleh kecepatan mesin. Proses manajemen dalam organisasi dapat pula mempengaruhi motivasi, seperti gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan dan lain-lain.¹⁷

¹⁶ Khusnul Wardan, *Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2020) h 123-125

¹⁷ Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*, (Ponorogo, Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019) h 34



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiap orang termotivasi untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas karena adanya alasan-alasan yang mempengaruhi atau menstimulasinya untuk bertindak Steers menyatakan bahwa apabila para manajer membicarakan persoalan motivasi pada organisasi-organisasi mereka, maka mereka memperhatikan hal-hal berikut :

- a) Apa saja yang merangsang perilaku?
- b) Ke arah mana perilaku akan menuju?
- c) Bagaimana cara mempertahankan perilaku demikian?

Pertanyaan pertama berhubungan dengan alasan-alasan yang menjadi factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Factor-faktor tersebut dapat bersifat eksternal maupun bersifat internal. Sebagaimana penyimpulan yang dikemukakan oleh Gonzaly yang mengklasifikasikan factor-faktor tersebut kedalam bentuk yang sama yaitu :Factor Eksternal (Karakteristik Organisasi), yaitu: lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab Factor internal (karakteristik Pribadi), yaitu: tingkat kematangan pribadi, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kekalahan dan kehabisan.¹⁸

Dalam Al-qur'an juga mengartikan Motivasi Kerja adalah perubahan perilaku bersosial baik dilingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja yang dilakukan oleh pegawai demi kebaikan dan kemaslahatan yang dalam bekerja, dalam QS. AT-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

¹⁸ Fitri Kurnianingsih, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Tanung Pinang, Kepri: Ummah Prees, 2017) h 96-97



Artinya :

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

Jika motivasi kerja kita sebagai ibadah, tentu yang namanya ibadah selalu ada aturannya. Dalam kaidah ushul fiqih kita memiliki kebebasan yang luas untuk bekerja selama tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Dan jika tujuan bekerja begitu agung untuk mendapatkan Ridho Allah SWT. Maka etos kerja seorang muslim haruslah tinggi, sebab motivasi kerja seorang muslim tidak hanya harta dan jabatan tetapi juga pahala yang dapat dari Allah SWT. Motivasi dalam Islam bukan semata mencari uang tetapi serupa menjadi seorang mujahid, yang diampuni dosanya oleh Allah SWT, dan tentu saja hal ini adalah sebuah kewajiban seorang hamba kepada Allah SWT.

2.1. kajian Penelitian Terdahulu

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang relevan dan peneliti gunakan sebagai referensi dalam analisis penelitian. :

1. Hasil Penelitian Terdahulu Peneliti (Tahun), Judul Jurnal Variabel Penelitian Sampel/ Teknik Analisis Kesimpulan Kumajas (2016) **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Suluttengo Jurnal EMBA**, Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 1200 – 1208, ISSN 2303- 1174 Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja 63 responden, multiple linier regression analysis Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja 2
2. Suryani Universitas Pamulang (2018) **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Boga Lestari Sentosa** (Kenny Rogers Roasters Indonesia) Jurnal Ilmiah Manajemen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber Daya Manusia JENIUS, 2(1): 92-108, ISSN.2581- 2777 Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan 69 responden, multiple linier regression analysis Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 8.

3. Pratiwi Universitas Negeri Semarang (2018) **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir Management Analysis Journal**, 6(6): 473-480, ISSN.2252- 6552 Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan 92 responden, multiple linier regression analysis Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.2 Konsep Operasional

Konsep operasional yang dilakukan berikut bertujuan untuk memperjelas beberapa istilah yang berkaitan dengan substansi penelitian ini istilah yang dimaksud sebagai berikut :

- a. Budaya Organisasi adalah sistem atau seperangkat nilai yang memiliki symbol, orientasi nilai, keyakinan pengetahuan dan pengalaman kehidupan yang terinternalisasi kedalam pikiran dan diaktualisasi dalam sikap, tingkah laku serta perbuatan yang dilakukan setiap anggota dari sebuah organisasi. Variabel Budaya diukur melalui indikator : sikap (attitude) dan perilaku (behavior) adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang tercermin dari kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungan. sikap seseorang tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi suatu situasi lingkungan yang berhubungan dengannya, seperti orang lain, atasan bawahan maupun lingkungan kerja. Untuk mengukur indikator sikap ini dapat dilihat dari :

1. Perilaku dan sikap seorang aparatur negara dalam menghadapi suatu situasi lingkungan yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaannya.
2. Perasaan dan pikiran seseorang dalam bertindak yang berhubungan dengan kewajibannya melakukan tugas-tugas kantor.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Motivasi Kerja Pegawai adalah pencapaian hasil atau the degree of accomplishment dari proses kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan.

Indikatonya adalah produktivitas yaitu mengukur tingkat pencapaian hasil (output) yang dilaksanakan oleh organisasi yang akan diukur dengan :

1. jumlah kegiatan, program, dan kebijakan yang sudah terealisasi dalam kurun waktu satu tahun terakhir.
2. jumlah kegiatan, program, dan kebijakan yang sudah ditindak lanjuti dalam kurun waktu satu tahun terakhir.
3. rasio antara input dengan output.

Tabel II.1
Konsep Operasional

Variebel Penelitian	Konsep Operasional	Indikator
Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> a) Inovasi dan pengambilan resiko (<i>innovation and risk taking</i>). Mencari peluang baru mengambil resiko bereksperimen dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktek-praktek formal. b) Stabilitas dan keamanan (<i>stability and security</i>) mengantisipasi kejadian yang dapat disangka sebelumnya dan keamanan serta penerapan dari aturan aturan yang mengarahkan perilaku. c) Penghargaan kepada orang (<i>respect for people</i>) perhatikan toleransi keadilan dan penghargaan terhadap orang lain. d) Orientasi hasil (<i>outcome</i>)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	<p><i>orientation</i>) memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil capaian dan tindakan.</p> <p>e) Orientasi tim dan kolaborasi tim (<i>orientation and collaboration</i>) bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.</p> <p>f) Keagresifan dan perjuangan (<i>aggressiveness and competition</i>) mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar menghadapi para pesaing</p> <p>g) Perhatian pada hal-hal (<i>attention to detail</i>) di mana pekerja di elemen kan menunjukkan ketepatan melakukan analisis dan perhatian pada hal-hal rinci</p>
--	--

Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja ini ialah arah perilaku (<i>direction of behavior</i>) menaju pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak.	a. Motivasi prestasi (<i>achievent motivation</i>) b. Motivasi afiliasi (<i>affiliation motivation</i>) c. Motivasi kompetensi (<i>competence motivation</i>) d. Motivasi kekuasaan (<i>power motivation</i>).
--------------------	--	---

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti melalui data yang terkumpul. Adapun hipotesis yang muncul terkait penelitian :

- Ha : Terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Padang Lawas
- Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Padang Lawas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Melihat dari judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motiva Kerja Dikantor Kementerian Agama Padang Lawas” maka peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif komparatif merupakan penelitian mempunyai sifat membandingkan. Pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya metode kuantitatif dilakukan penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan juga penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat asumsi pendekatan positivisme, untuk menyusun rancangan penelitian, pada penelitian kuantitatif.

3.2 Lokasi dan Waktu Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Tabel III.1
Waktu Penelitian

No.	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian					
		Desember	Januari	Februari - Maret	April- Mei	Juni- Juli	Agustus
1	Pembuatan Proposal						
2	Perbaikan Proposal						
3	Seminar Proposal						
4	Pembuatan Angket						
5	Pembuatan Skripsi						
6	Ujian Penelitian						



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Populasi dan sampel Penelitian

3.3.1 Populasi penelitian

Populasi adalah keseluruhan obyek yang akan/ingin di teliti. Populasi ini sering juga disebut dengan universe. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat di ukur ataupun diamati.¹⁹

Kantor Kementerian Agama memiliki daftar pegawai 45 orang yang terdiri PNS 30, Pegawai yang Non PNS 15 Pegawai. Oleh karena itu dalam penelitian ini saya mengambil uji validitas sebanyak 15 responden dan peneliti mengambil 30 responden sebagai penelitian. .

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampling atau pemilihan sampel berarti pemilihan sebahagian individu dari populasi sebagai wakil yang representatif dari populasi tersebut.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berbatin contoh perwakilan jumlah yang teliti). Dalam penetapan /pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan, yaitu sampel itu representatif (mewakili) terhadap populasinya.²⁰ Dalam penelitian ini populasi Pegawai Dikantor Kementerian Agama Padang Lawas berjumlah 45 Pegawai dan penulis mengambil sampel sebesar 30 Pegawai dan 15 sebagai Uji Validitas. Tehnik yang digunakan peneliti dalam mengambil sampel yaitu dengan cara *purposive sampling*. Adapun yang dimaksud dengan *purposive sampling* yaitu adalah pengambilan sampel dengan cara mengambil subjek bukan berdasarkan atas strata, random atau daerah, tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

¹⁹ Arikunto Suharsimi, prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Jakarta: PT. Rineka cipta, 2006), hlm 12

²⁰ Riduwan, skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, (Bandung: Alfabeta 2013).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

para responden untuk dijawab. Kusioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan responden. Angket akan dibantu dalam bentuk kalimat pertanyaan yang digolongkan dalam lima kategori berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.⁴⁰ Skala ini berinteraksi 1-5 yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Untuk pernyataan positif, masing-masing kategori jawaban diberi skor sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | = diberi skor 5 |
| b. Setuju (S) | = diberi skor 4 |
| c. Kurang Setuju | = diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | = diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | = diberi skor 1. ²¹ |

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah yang diteliti.²²

3.5 Uji Validitas dan Realibilitas

3.8.1 Uji Validitas

Azwar menyatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu insrtumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat untuk memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil

²¹ Sofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan perhitungan manual dan SPSS* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2013). Hlm. 21

²² Muhammad. *Metode Penelitian Ekonomi Islam*.(Jakarta:Rajawali Pers.2018),p.152



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Maka perlu diuji antara skor tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.²³

Uji validitas di peroleh melalui menghubungkan setiap skor indicator dengan total indicator variabel, kemudian hasil korelasi di bandingkan dengan nilai signifikan pada taraf 0,05. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Berikut kriteria pengujian validitas:

- a. Jika r hitung \geq r tabel (pada taraf sig. 0,05) maka instrument dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung \leq r tabel (pada taraf sig. 0,05) maka instrument dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Nur menyatakan bahwa reliabilitas ukuran menyangkut seberapa jauh skor deviasi individu atau skor-z, relatif konsisten apa bila dilakukan pengulangan pengadministrasian dengan tes yang sama atau tes yang ekuivalen.²⁴

3.9 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang diperoleh dari lapangan berdistribusi normal. Uji normalitas merupakan syarat penting dalam penelitian kuantitatif, agar bisa dilakukan uji statistik lebih lanjut sesuai dengan kebutuhan peneliti. Hasil dari

²³ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: alfabeta, 2019).

²⁴ Zulkifli Matondang, "Validitas dan Reliabilitas Suatu instrument Penelitian, Jurnal TABULARASA PPS UNIMED Vol. 6 No 1, Juni 2009



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian dikatakan berdistribusi normal dengan melihat table Kolmogorof-Smirnof jika:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka data distribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal.

3.10 Teknik Analisis Data

Penelitian Kuantitatif, analisis data disebut juga pengolahan data dan penafsiran data. Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaah pengelompokkan sistematis, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.²⁵

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif untuk melihat seberapa besar hubungan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Untuk masing-masing variabel tersebut akan diberi bobot pemilihan pada tiap Pegawai yaitu :

Sangat Setuju (SS)	= diberi skor 1
Setuju (S)	= diberi skor 2
Kurang Setuju	= diberi skor 3
Tidak Setuju (TS)	= diberi skor 4
Sangat Tidak Setuju (STS)	= diberi skor 5.

²⁵ Syoto and Sodik, Dasar Metodologi Penelitian, p.29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dan variabel terikat (Y). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5% dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 20 for Windows*. Kriteria pengujian linieritas yaitu jika nilai signifikansi > 0,5 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linier.²⁶

Perbedaan yang paling mendasar antara regresi linier sederhana dan berganda adalah jumlah variabel *independent*/bebasnya. Di mana regresi linear sederhana digunakan untuk variabel bebasnya tunggal, sementara regresi linier berganda digunakan untuk variabel bebasnya lebih dari 1 (satu). Selain itu, pada regresi linear sederhana tidak perlu dilakukannya uji Multikolinieritas.²⁷

- a) mencari regresi linear sederhana antara variabel (X) dengan Variabel (Y) dengan menggunakan Rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel

X = Jumlah skor total

Y = jumlah skor total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor x dan y

X^2 = Jumlah dari kuadrat x

²⁶ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 22

²⁷ Firdaus, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bengkalis-Riau: Dotplus Publisher, 2021),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$Y^2 = \text{Jumlah dari kuadrat } y^{28}$$

Tabel intervensi Nilai Korelasi Variabel Penelitian²⁹

Tabel III.2
Nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,200	Sangat Rendah
0,200-0,400	Rendah
0,400-0,700	Sedang
0,700-0,900	Kuat
0,900-1,000	Sangat Kuat

²⁸ Kamaruddin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Pekanbaru: Perss, 2012), p.127

²⁹ Iskandar, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: GP Perss, 2009), p.127

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Pembentukan Kementerian Agama

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Pengadilan Agama yang berkedudukan di Sibuhuan, ditetapkan di Jakarta pada tanggal 26 April 2016. Bahwa Daerah hukum Pengadilan Agama Sibuhuan meliputi Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara dan berada di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Agama Medan di Medan. Pengadilan Agama memiliki kewenangan baru sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 tahun 1989 tentang Peradilan Agama yaitu sebagai bagian dari yurisdiksi absolutnya. Kewenangan tersebut adalah untuk menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan sengketa dibidang ekonomi syari'ah.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang pokok-pokok kekuasaan kehakiman dan yang terakhir telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang kekuasaan kehakiman, merupakan lembaga peradilan khusus yang ditujukan kepada umat Islam dengan lingkup kewenangan yang khusus pula, baik perkaranya ataupun para pencari keadilannya (justiciabel).

4.2 Proses Berdirinya

Pengadilan Agama Sibuhuan telah diresmikan oleh Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Prof. Dr.H. M. Hatta Ali,. S.H., M.H, bersamaan dengan persemian operasionalisasi 85 (delapan puluh lima) Pengadilan baru di seluruh Indonesia, pada Hari Senin tanggal 22 Oktober 2018 di Meloungane, Kabupaten Kepulauan Talaud, Provinsi Sulawesi Utara.

Pada tanggal 30 Oktober 2018, Ketua Pengadilan Agama Sibuhuan (A. Syarkawi, S.Ag.,MH) dilantik oleh Ketua Pengadilan Tinggi Agama Medan, yaitu Bapak Drs. M. Taufiq H. Z., M.H.I. Ditempat dan hari yang bersamaan, Ketua Pengadilan Agama Sibuhuan telah melantik Hakim, Panitera, Sekretaris

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

dan seluruh jajaran pegawai Pengadilan Agama Sibuhuan. Rabu, 31 Oktober 2018, Ketua Pengadilan Agama Sibuhuan beserta seluruh jajaran telah mulai kegiatan operasionalisasi dengan mengikuti Acara Pelantikan Ketua Pengadilan Negeri Sibuhuan, Acara Temu Ramah Pengadilan Agama Sibuhuan dan Pengadilan Negeri Sibuhuan dengan Bupati Padang Lawas beserta unsur Muspida bertempat di Rumah Dinas Bupati Padang Lawas..

4.3 Kedudukan Awal

Pada awal mula berdirinya Pengadilan Agama Sibuhuan berkedudukan di Gedung Nasional Kabupaten Padang Lawas yang beralamat di Jalan Sultan Hasanuddin No. 4 Kelurahan Pasar Sibuhuan Kecamatan Baumun Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara Kode Pos 22763. Penempatan Gedung Nasional ini berdasarkan Surat Perjanjian Pinjam Pakai Gedung antara Bupati Padang Lawas H. Ali Sutan Harahap dengan Ketua Pengadilan Tinggi Agama Medan Drs. M. Taufiq H. Z., MH. No. 010/6137/2017 tanggal 4 Desember 2017. Pinjam pake gedung tersebut sampai berdirinya gedung Pengadilan Agama Sibuhuan.

4.4 Visi Dan Misi

VISI :

“Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong”.

MISI :

1. meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama;
2. memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama;
3. meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata;
4. meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu;
5. meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan;
6. memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

University of Sultan Syarif Kasim Riau

(Peraturan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 2020)³⁰

4.5 Daftar Nama Pegawai

Tabel IV. I
Daftar Pegawai
Kantor Agama Kabupaten Padang Lawas

NO	Nama	Jabatan
1	H. Abdul Manan, MA	Kepala Kantor
2	Ahmad Saidi Hasibuan, S.Pd	Kepala Subbag Tata Usaha
3	Abaror, S.Pd	Kepala Seksi Pendidikan Madrasa
4	Sahut Martua Lubis, S.Ag	Kepala Seksi Pendidikan Islam dan Keagamaan Islam
5	Drs. H. Darwin Nasution	Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
6	Marasib Harahap, S.Ag	Kepala Seksi Peny. Haji dan Umrah
7	H. Ahmad Husein Nasution, S.Pd	Penyelenggara Zakat dan Wakaf
8	Drs. Zohiruddin Siregar	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA
9	Drs. Husni Effendi	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA
10	Darwin, S.Pd	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA
11	Munawar Nasution, S.Pd	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA
12	Ahmad Mukhtar, M.Ag	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA
13	Pinayungan Nasution, S.Pd	Pengawas Sekolah Madya TK/RA/SD/MI
14	Drs. Dahlan Daulay	Pengawas Sekolah Madya
15	Isnan Rosidi Hasibuan, S.Ag	Pemeriksa Anggaran
16	Madilah Hasibuan, S.Ag	Penyusunan Rencana Kebutuhan Rumah Tangga dan Perlengkapan
17	Ade Kurniawan Nasution, M.Hum	Perencanaan Muda
18	Yuli Desi Yusni Siregar, SE	Bendahara
19	Warisatul Mukminah Siregar, S.HI	Pengelola Kepegawaian
20	Dini Ramadhani, SM	Analisis Kepegawaian Ahli Pertama

³⁰ <https://pa-sibuhuan.go.id>

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

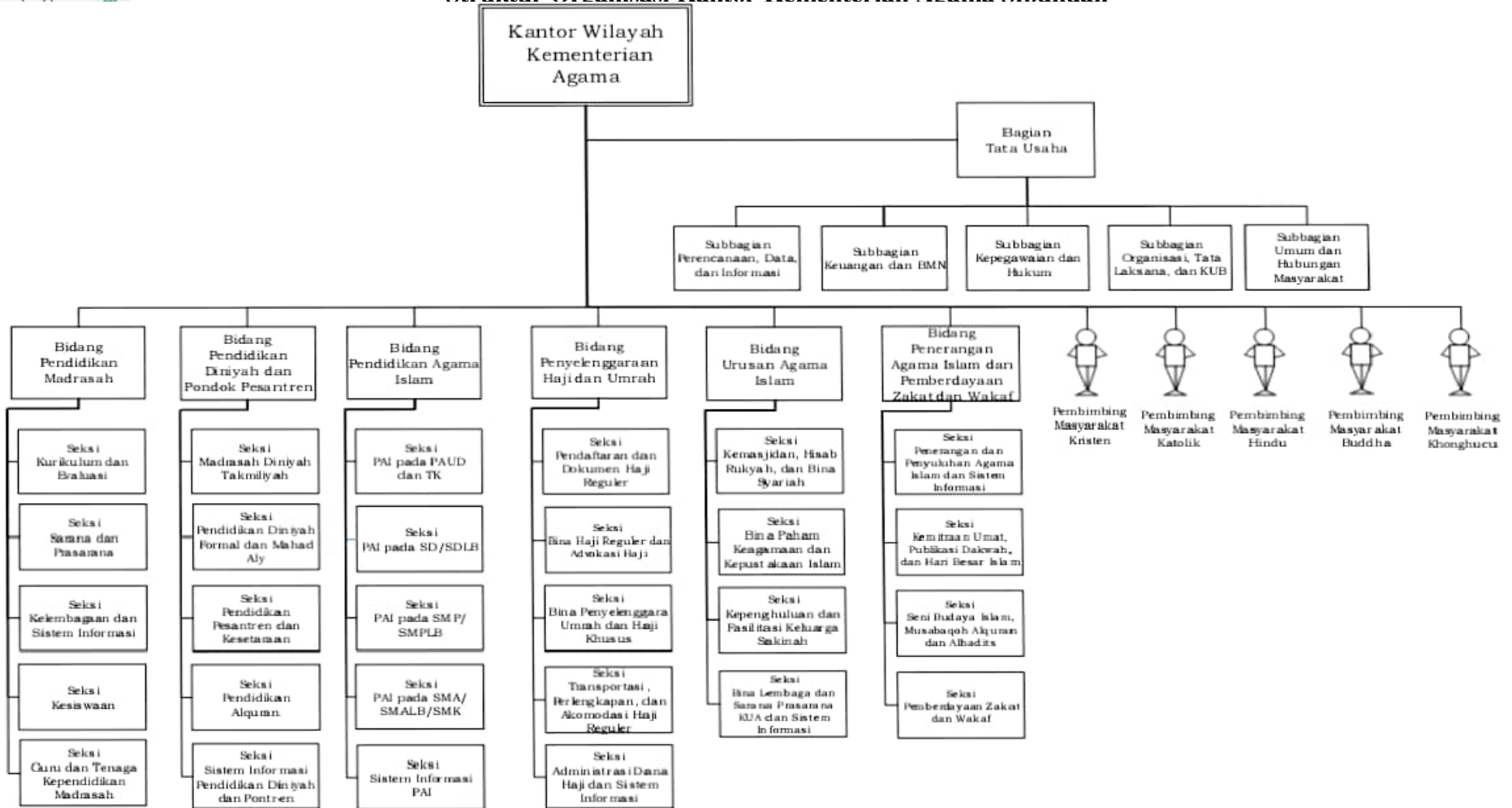
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

21	Taufik Habibi Harahap	Perencanaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan
22	Siti Aminah	Penysunan Bahan SDM Kepenghuluan
23	Elida Pennasari, S.Pd	Pelaksana
24	Wahyu Amriady Siregar, S.H	Pramubakti Tenaga Administrasi
25	Mila Rosari Hasibuan, S.Sos.I	Pramubakti Tenaga Administrasi
26	Anna Sofia Lubis, S.Sos	Pramubakti Tenaga Administrasi
27	Sulhadi Lubis, S.Pd	Pramubakti Tenaga Administrasi
28	M. Habib Munandar Nasution, S.H	Pramubakti Tenaga Administrasi
29	Rizqi Mubarak Siregar, S.Pd	Pramubakti Tenaga Administrasi
30	Mil Hakim Hasibuan	Pramubakti Tenaga Administrasi
31	Nazhifah Hutriani Hasibuan, S.H	Pramubakti Tenaga Administrasi
32	Muhammad Adriandi Hasibuan, S.H	Pramubakti Tenaga Administrasi
33	Siti Zulkaedah Hasibuan, S. Sos	Pramubakti Tenaga Administrasi
34	Zul Fahmi, S.Sy	Pramubakti Tenaga Administrasi
35	Saipul Anwar, S.Pd	Pramubakti Tenaga Administrasi
36	Badariah, S.Pd	Pramubakti Tenaga Administrasi
37	Muhammad Fadil Nasution	Pramubakti Tenaga Administrasi
38	Rifani Aflan Zaki Nasution	Pramubakti Tenaga Administrasi
39	Khoirul Amri Nasution, SE	Pramubakti Tenaga Administrasi
40	Lanna Rosalia Hasibuan, SH	Pramubakti Tenaga Administrasi
41	Nurmia Nasution, M.Ag	Pramubakti Tenaga Administrasi
42	Ega Adzani Finanda	Tenaga Keamanan
43	Mhd. Ali Husin Hasibuan	Tenaga keamanan
44	Dedi Junaidin Daulay	Supir
45	Irwan Saleh Nasution	Petugas Kebersihan

4.6 Struktur Organisasi

Tabel IV.2
Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Sibuhuan



1. Diar
2. Diar
3. Diar
4. Diar
5. Diar
6. Diar
7. Diar
8. Diar
9. Diar
10. Diar
11. Diar
12. Diar
13. Diar
14. Diar
15. Diar
16. Diar
17. Diar
18. Diar
19. Diar
20. Diar
21. Diar
22. Diar
23. Diar
24. Diar
25. Diar
26. Diar
27. Diar
28. Diar
29. Diar
30. Diar
31. Diar
32. Diar
33. Diar
34. Diar
35. Diar
36. Diar
37. Diar
38. Diar
39. Diar
40. Diar
41. Diar
42. Diar
43. Diar
44. Diar
45. Diar
46. Diar
47. Diar
48. Diar
49. Diar
50. Diar
51. Diar
52. Diar
53. Diar
54. Diar
55. Diar
56. Diar
57. Diar
58. Diar
59. Diar
60. Diar
61. Diar
62. Diar
63. Diar
64. Diar
65. Diar
66. Diar
67. Diar
68. Diar
69. Diar
70. Diar
71. Diar
72. Diar
73. Diar
74. Diar
75. Diar
76. Diar
77. Diar
78. Diar
79. Diar
80. Diar
81. Diar
82. Diar
83. Diar
84. Diar
85. Diar
86. Diar
87. Diar
88. Diar
89. Diar
90. Diar
91. Diar
92. Diar
93. Diar
94. Diar
95. Diar
96. Diar
97. Diar
98. Diar
99. Diar
100. Diar

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan sampel 30 orang, dengan kriteria pegawai di kantor kementerian agama padang lawas. Pegawai PNS/Non PNS yang sudah bekerja selama 1 tahun atau lebih dan pegawai yang mendapatkan budaya organisasi, penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan penyebaran angket melalui bagian kepengurusan kepegawaian kemudian data yang didapat lalu diolah menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian dengan nilai yang didapat yakni 0,361, dan setelah dilakukan analisis maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Budaya Organisasi Hubungan dengan nilai korelasi 0,361, ini menunjukkan bahwa variabel (X) Budaya Organisasi memiliki hubungan kuat terhadap variabel (Y) Motivasi Kerja Pegawai, sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Yang artinya Budaya Organisasi berhubungan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di kantor Kementerian Agama Padang Lawas.

6.2 Saran

1. Bagi Kantor Kemenag Padang Lawas, diharapkan selalu memperhatikan dalam mempertahankan Motivasi Kerja Pegawai yang ada Di Kantor Kementerian Agama Padang Lawas, agar selalu menjadi kantor yang memiliki Motivasi Kerja Pegawai yang berkualitas sangat baik.
2. Dalam penelitian ini hanya membahas tentang satu faktor saja yang mana ada banyak yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai . Untuk itu diharapkan agar ada peneliti selanjutnya yang mampu menggali lebih dalam tentang faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi Motivasi Kerja.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prihantoro, S.E., M.M. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin Lingkungan Kerja dan Komitmen, Ed 1. Cet 1- Yogyakarta: Deepublish, Februari 2015 Penerbit DEEPUBLISH (Grup Penerbit CV Budi Utama) hlm 11*
- Asri Laksami Riani Budaya Organisasi edisi pertama 2020-Yogyakarta; Graha Ilmu VII+124 hlm, jil.: 23cm.*
- Djokosantoso, Budaya Organisasi dalam Tantangan, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005) h 15-16*
- Edy Sutrisno, Budaya Organisasi, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).*
- Eva Kris Diana, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang.*
- Ferdinatus Taruh, Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi), (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020) h 10*
- Firdaus, Metodologi Penelitian Kuantitatif, (Bengkalis-Riau: Dotplus Publisher, 2021), h.73*
- Muhammad. Metode Penelitian Ekonomi Islam. (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), p.152*
- Arkunto Suharsimi, prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Jakarta: PT. Rineka cipta, 2006), hlm 12*
- Riduwan, skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, (Bandung: Alfabeta 2013).*
- Fitri Kurnianingsih, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Tanung Pinang, Kepri: Umrah Prees, 2017) h 96-97*
- <https://pa-sibuhuan.go.id>
- Imam Mohtar, Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah, (Ponorogo, Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019) h 34*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sunan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- James AF.Stoner, at all, Manajemen Jilid(Pen) Drs,Alexander Sindoro,(Jakarta:PT*
- Khusrul Wardan, Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2020) h 107*
- Lendu Zelvien Adhari, Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knoeledge Management & Motivasi, (Pasuran, Jawa Timur: 2021) h 38-40*
- Moh. Saiful Bahri, Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Ktalog dlam Terbitan(KDT), (Surabaya: Jakad Publishing, 2018) h 36-37*
- Moh. Saiful Bahri, Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Ktalog dlam Terbitan(KDT), (Surabaya: Jakad Publishing, 2018) h 36-37*
- Sandu Siyoto and Ali Sodik, Dasar Metodologi Penelitian, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015) h. 67-68*
- Sugiyono, Statistik Untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 22 Siyoto and Sondik, Dasar mentolo penelitian,p.109*
- Yusuf Hadijaya, Budaya Organisasi, (Medan: Pusdikra Mitra Jaya, 2020) hlm 3*
- Yusuf Ronny Edward, Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja, (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2022) h 16-17*
- Zulkifli Matondang, “ Validitas dan Relibilitas Suatu instrument Penelitian, JurnalTABULARASA PPS UNIMED Vol. 6 No 1, Juni 2009*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
PADANG LAWAS

Pengantar

Kepada Yth.

Bapak/Ibu di Kantor Kementerian Agama Sibuhuan Kabupaten Padang Lawas

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama-tama kami mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas kesediannya membantu kami untuk memberi pilihan jawaban pada pernyataan kuesioner yang diajukan. Kami sangat menjamin kerahasiaannya dan tidak perlu ragu untuk menjawabnya, karena hal ini dibutuhkan hanya untuk keperluan ilmiah semata dan tidak mempunyai efek lain terhadap eksistensinya.

Tujuan kami mengadakan penelitian ini adalah untuk menguji konsep apakah komitmen guru berpengaruh terhadap mutu pelayanan. Untuk kami mohon untuk memberikan pilihan jawaban yang sejujur-jujurnya sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini.

BAGIAN I

1. Nama Responden:.....
2. Usia/Jenis Kelamin :.....Tahun/laki-laki/perempuan*)
3. Masa Kerja :.....Tahun
4. Jabatan/unit Kerja :.....
5. Pendidikan Terakhir :.....
 - Sarjana/S1
 - Magister/S2
 - Diploma
 - Lain-lain (sebutkan)

Keterangan :*) coret yang tidak perlu.

BAGIAN II

1. Bapak/Ibu diharapkan mengisi seluruh pernyataan sesuai dengan petunjuk pengisian
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 sampai 5 yang berarti:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Angka 1 = sangat tidak setuju (STS)
- Angka 2 = tidak setuju (TS)
- Angka 3 = kurang setuju (KS)
- Angka 4 = setuju (S)
- Angka 5 = sangat setuju (SS)

No	Pernyataan Budaya Organisasi	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimimpin mendorong saya melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan.					
2	Saya selalu mennciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
3	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cemat					
4	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal					
5	saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
6	Saya lebih senang meneyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama team					
7	Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan bersama-sama					
8	Jika timbul permasalahan ditempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama					
9	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
10	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya.					
Pernyataan Motivasi Kerja Pegawai						
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi					
2	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi.					
3	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai, merupakan hasil jeri payah bekerja di kantor ini					
4	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminanan kesehatan dari kantor ini					

©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

6	Bekerja pada kantor ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua					
7	Saya merasa senang karena pegawai di kantor ini bisa menerima saya sebagai patner yang baik					
8	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan kantor					
9	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
10	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di kantor ini di akui oleh atasan					
11	Kantor memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
12	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dokumentasi :

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Lampiran : 1

Data Angket Variabel X (Budaya Organisasi)

NAMA RESPONDEN	Jenis Kelamin	UMUR	Budaya Organisasi										TOTAL
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
M. Ali Husein HSB	L	22 Tahun	4	4	2	3	2	4	4	4	4	1	32
Mhd. Adrianti Hasibuan	L	25 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
Syaiful Anwar	L	38 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Zulfahmi	L	30 Tahun	5	1	1	1	1	5	5	5	1	1	26
Ega Adzani F	L	27 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Dini Ramadhani, SM	P	25 Tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
Warisatuh Mukminah Siregar, SH	P	37 Tahun	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	46
Madaliah Hasibuan, S.Ag	P	51 Tahun	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	42
Ade Kurniawan Nasution, M.Hum	L	38 Tahun	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
Mila Rosari HSB, S.Sos. I	P	28 Tahun	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
Khoirul Amri Nasution, SE	L	28 Tahun	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
Habib Munandar NST, SH	L	26 Tahun	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
Sahut Martua Lubis, S.Ag	L	44 Tahun	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
Anna Sofiah Lubis, S.Sos	P	35 Tahun	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
Siti Aminah	P	33 Tahun	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
Marasaib Harahap, S.Ag	L	38 Tahun	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
Isnain Rosidi Hasibuan, S.Ag	L	38 Tahun	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	41
Ahmad Saidi Hasibuan, S.Pd	L	29 Tahun	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	44
Drs. Dahlan Daulay, S.Sos	L	45 Tahun	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
Abaror, S.Pd	L	45 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
H. Abdul Manan, MA	L	50 Tahun	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
Pinayungan Nasution, S.Pd. I	L	50 Tahun	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	40
Munawar Nasution, S.Pd	L	45 Tahun	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
Taufik Habibi Harahap, SH	L	25 Tahun	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
Badariah, S.Pd	P	30 Tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
Yuli Desi Yusnita Siregar, SE	P	28 Tahun	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
Nazhifah Hutriani Hasibuan, SH	P	24 Tahun	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
Ahmad Muktar, S.Pd	L	28 Tahun	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	41
Siti Zulkaedah Hasibuan, S.Sos	P	40 Tahun	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
Muhammad Fadil Nasution	L	25 Tahun	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38



Hak Cipta
1. Dilarang
a. Pen
b. Pen
2. Dilarang

© Hak

Data Angket Variabel Y(Motivasi Kerja Pegawai)

NAMA RESPONDEN	Jenis Kelamin	UMUR	Motivasi Kerja											TOTAL
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
M. Ali Husein HSB	L	22 Tahun	3	4	2	4	2	3	2	5	3	1	1	30
Mhd. Adrianti Hasibuan	L	25 Tahun	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	41
Syaiful Anwar	L	38 Tahun	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
Zulfahmi	L	30 Tahun	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	46
Ega Adzani F	L	27 Tahun	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42
Dini Ramadhani, SM	P	25 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
Warisatuh Mukminah Siregar, SH	P	37 Tahun	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	44
Madaliah Hasibuan, S.Ag	P	51 Tahun	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
Ade Kurniawan Nasution, M.Hum	L	38 Tahun	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	40
Mila Rosari HSB, S.Sos. I	P	28 Tahun	4	4	4	4	3	5	2	3	5	5	4	43
Khoirul Amri Nasution, SE	L	28 Tahun	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	41
Habib Munandar NST, SH	L	26 Tahun	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	44
Sahut Martua Lubis, S.Ag	L	44 Tahun	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	48
Anna Sofiah Lubis, S.Sos	P	35 Tahun	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	45
Siti Aminah	P	33 Tahun	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	40
Marasaib Harahap, S.Ag	L	38 Tahun	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	36
Isnani Rosidi Hasibuan, S.Ag	L	38 Tahun	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	40
Ahmad Saidi Hasibuan, S.Pd	L	29 Tahun	3	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	45
Drs. Dahlan Daulay, S.Sos	L	45 Tahun	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	41
Abaror, S.Pd	L	45 Tahun	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	45
H. Abdul Manan, MA	L	50 Tahun	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	50
Pinayungan Nasution, S.Pd. I	L	50 Tahun	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	42
Munawar Nasution, S.Pd	L	45 Tahun	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	36
Taufik Habibi Harahap, SH	L	25 Tahun	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	49
Badariah, S.Pd	P	30 Tahun	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	43
Yuli Desi Yusnita Siregar, SE	P	28 Tahun	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	47
Nazhifah Hutriani Hasibuan, SH	P	24 Tahun	3	3	2	2	3	4	4	3	3	5	3	35
Ahmad Muktar, S.Pd	L	28 Tahun	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	47
Siti Zulkaedah Hasibuan, S.Sos	P	40 Tahun	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	42
Muhammad Fadil Nasution	L	25 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

Lampiran : 2

Uji Validitas Angket Variabel X (Budaya Organisasi)

Correlations												
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	Tota l_x
x1	Pearson	1	.22	.14	.23	.03	.56	.45	.64	.12	.18	.463*
	n		3	6	2	9	3**	3*	8**	8	3	*
	Correlation											
x2	Sig. (2-tailed)		.23	.44	.21	.83	.00	.01	.00	.49	.33	.010
	n		6	1	8	7	1	2	0	9	3	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3	Pearson	.22	1	.67	.68	.42	.20	.24	.19	.60	.50	.725*
	n	3		4**	2**	2*	7	7	1	4**	5**	*
	Correlation											
x4	Sig. (2-tailed)	.23		.00	.00	.02	.27	.18	.31	.00	.00	.000
	n	6		0	0	0	2	8	3	0	4	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x5	Pearson	.14	.67	1	.79	.62	.14	.17	.13	.58	.68	.777*
	n	6	4**		2**	8**	7	8	0	3**	5**	*
	Correlation											

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

x4	Sig. (2-tailed)	.44	.00		.00	.00	.44	.34	.49	.00	.00	.000
	N	1	0		0	0	0	6	4	1	0	30
x5	Pearson Correlation	.23	.68	.79	1	.71	.23	.25	.31	.74	.64	.862*
	N	2	2**	2**		0**	6	2	7	4**	2**	*
x6	Sig. (2-tailed)	.21	.00	.00		.00	.21	.18	.08	.00	.00	.000
	N	8	0	0		0	0	0	8	0	0	30
x5	Pearson Correlation	.03	.42	.62	.71	1	.04	-	.13	.71	.78	.719*
	N	9	2*	8**	0**		1	.01	7	8**	3**	*
x6	Sig. (2-tailed)	.83	.02	.00	.00		.83	.93	.46	.00	.00	.000
	N	7	0	0	0		0	0	9	0	0	30
x6	Pearson Correlation	.56	.20	.14	.23	.04	1	.85	.66	.26	.12	.530*
	N	3**	7	7	6	1		9**	0**	7	7	*
x6	Sig. (2-tailed)	.00	.27	.44	.21	.83		.00	.00	.15	.50	.003
	N	1	2	0	0	0		0	0	3	3	30



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.453*	.247	.178	.252	- .017	.859**	1	.691**	.219	.156	.525*	*
Sig. (2-tailed)	.012	.188	.346	.180	.930	.000		.000	.246	.410	.003	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.648**	.191	.130	.317	.137	.660**	.691**	1	.233	.295	.568*	*
Sig. (2-tailed)	.000	.313	.494	.088	.469	.000	.000		.216	.114	.001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.128	.604**	.583**	.744**	.718**	.267	.219	.233	1	.601**	.788*	*
Sig. (2-tailed)	.499	.000	.001	.000	.000	.153	.246	.216		.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.18	.50	.68	.64	.78	.12	.15	.29	.60	1	.777*	

Uji Validitas Angket Variabel Y (Motivasi Kerja)

Correlations

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	Total_y	
y1	Pearson Correlation	1	.672**	.613**	.483**	.444*	.462*	.359	.262	.590**	.318	.480**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.014	.010	.051	.162	.001	.086	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.672**	1	.526**	.621**	.529**	.522**	.275	.439*	.461*	.440*	.447*	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.003	.003	.141	.015	.010	.015	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	.613**	.526**	1	.551**	.467**	.620**	.257	.212	.533**	.322	.541**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.002	.009	.000	.171	.261	.002	.083	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	.483**	.621**	.551**	1	.625**	.574**	.507**	.451*	.502**	.251	.510**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.002		.000	.001	.004	.012	.005	.181	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	.444*	.529**	.467**	.625**	1	.572**	.684**	.289	.462*	.456*	.617**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.014	.003	.009	.000		.001	.000	.122	.010	.011	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

y1	Pearson Correlation	.462*	.522**	.620**	.574**	.572**	1	.497**	.383*	.602**	.598**	.506**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.010	.003	.000	.001	.001		.005	.037	.000	.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.359	.275	.257	.507**	.684**	.497**	1	.427*	.465**	.396*	.523**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.051	.141	.171	.004	.000	.005		.018	.010	.030	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	.262	.439*	.212	.451*	.289	.383*	.427*	1	.502**	.210	.188	.542**
	Sig. (2-tailed)	.162	.015	.261	.012	.122	.037	.018		.005	.266	.320	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	.590**	.461*	.533**	.502**	.462*	.602**	.465**	.502**	1	.495**	.451*	.758**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.002	.005	.010	.000	.010	.005		.005	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y10	Pearson Correlation	.318	.440*	.322	.251	.456*	.598**	.396*	.210	.495**	1	.678**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.086	.015	.083	.181	.011	.000	.030	.266	.005		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y11	Pearson Correlation	.480**	.447*	.541**	.510**	.617**	.506**	.523**	.188	.451*	.678**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.003	.188	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Sig. (2-tailed)	.007	.013	.002	.004	.000	.004	.003	.320	.012	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.714**	.743**	.710**	.763**	.782**	.796**	.689**	.542**	.758**	.659**	.761**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

LAMPIRAN : 3

RELIABILITAS VARIABEL X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	10

RELIABILITAS VARIABEL Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	11

1. Dilarang menjipt sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG LAWAS
 Jalan Karya Pembangunan Nomor Sibuhuan, Padang Lawas
 Telepon (0636) 422110, Faksimili (0636) 422110
 email : kabpadanglawas@kemenag.go.id

Nomor : B- 1060/Kk.02.28/TL.00/05/2022 25 Mei 2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Pelaksanaan Riset

Yth. Dekan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Menindaklanjuti Surat Dekan UIN Sultan Syarif Kasim Riau Nomor : B-612/Un.04/F.IV/PP.00.9/02/2022 tanggal 21 Februari 2022 Hal Mengadakan Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa tersebut :

Nama : Muhammad Rizki Jumadi Nasution
 NIM : 11840210584
 Bidang : Bimbingan Konseling Islam

dapat diizinkan untuk melaksanakan Riset tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Kepala,

Abdul Manan

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta dan Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru, 21 Februari 2022

Nomor B-612/Un.04/F.IV/PP.00.9/02/2022

Sifat Biasa

Lampiran 1 (satu) Exp

Tujuan Mengadakan Penelitian.

Kepada Yth,
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau**
Di

Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: MUHAMMAD RIZKY JUMADI NASUTION
N I M	: 11840210584
Semester	: VIII (DELAPAN)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

“Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Sibuhuan Kabupaten Padang Lawas”.

Adapun sumber data penelitian adalah :

Kantor Kementerian Agama Sibuhuan Kabupaten Padang Lawas.

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,



Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A
NIP. 19811118 200901 1 006

Tembusan:

1. Mahasiswa yang bersangkutan

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/46161
 TENTANG



PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : B-612/Un.04/F.IV/PP.00.9/02/2022 Tanggal 21 Februari 2022**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : **MUHAMMAD RIZKY JUMADI NASUTION**
 2. NIM / KTP : 11840210584
 3. Program Studi : BIMBINGAN KONSELING ISLAM
 4. Jenjang : S1
 5. Alamat : JL.PROF.HM.YAMIN,SH LINGK.II PASAR SIBUHUAN
 6. Judul Penelitian : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SIBUHUAN KABUPATEN PADANG LAWAS**
 7. Lokasi Penelitian : KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SIBUHUAN KABUPATEN PADANG LAWAS

Dengan ketentuan sebagai berikut:

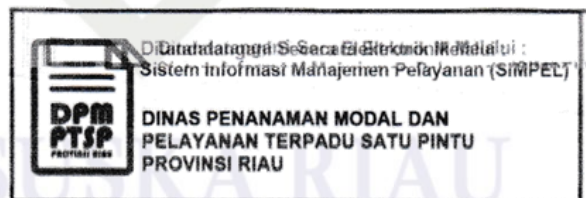
1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.

2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.

3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 17 Maret 2022



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Gubernur Sumatera Utara
3. Kaban Kespol Provinsi Sumatera Utara di Medan
4. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
5. Yang bersangkutan

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis, atau penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



RIWAYAT HIDUP PENULIS



Penulis bernama Muhammad Rizky Jumadi Nasution, lahir pada tanggal 3 Maret 2000 di Sibuhuan, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. Penulis merupakan putra ke tiga dari pasangan Bapak Irwan Parmonangan Nasution dan Jotur Hasibuan, penulis mempunyai 4 saudara 1 saudari Kandung.

Penulis tumbuh di keluarga yang sederhana. Pendidikan formal yang pernah penulis tempuh yaitu SDN 0117 Lingkungan V Pasar Sibuhuan pada tahun 2006 sampai 2012. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Al-Muklishin (Mts) Sibuhuan pada tahun 2012 sampai tahun 2015, dan melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Sibuhuan pada tahun 2015 samapai pada tahun 2018.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi yaitu di UIN Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur SPAN-PTKIN dan lulus pada prodi Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi. Penulis telah melaksanakan ujian proposal pada tanggal 4 Januari 2022 dan ujian komprehensif pada tanggal 19 April 2022 dengan jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Kementerian Agama Sibuhuan Kabupaten Padang Lawas”. Lalu mendapatkan revisi untuk mengganti Judul proposal menjadi “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Padang Lawas”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.