

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI TATA USAHA DI MADRASAH ALIYAH NEGERI
(MAN) 3 PALEMBANG**



SKRIPSI SARJANA S.1

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Oleh:

BAITI
NIM.13290012
Prodi Manajemen Pendidikan Islam

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
2017

Perihal : Kepada Yth.
Lampiran : Pengantar Skripsi Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Fatah Palembang
di
Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diperiksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi berjudul "HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI TATA USAHA DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 PALEMBANG" yang ditulis oleh saudara BAITI, NIM. 13290012 telah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag. M.Si
NIP. 19700825 199503 2 001

Palembang, 10 Oktober 2017

Pembimbing II



Dr. Fitri Oviyanti, M.Ag
NIP. 19761003 200112 2 001

Skripsi berjudul

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
TATA USAHA DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 PALEMBANG**

yang ditulis oleh saudara BAITI, NIM. 13290012
telah dimunaqasyahkan dan dipertahankan
di depan Panitia Penguji Skripsi
pada tanggal 23 November 2017

skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Palembang, 23 November 2017
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Panitia Penguji Skripsi

Ketua

M. Hasbi, M.Ag.
NIP.197601312005011002

Sekretaris

Dr. Tutut Hardayani, M.Pd.I.
NIP.197811102007102004

Penguji Utama : Kris Setyaningsih, S.E., M.Pd.I.
NIP.196409021990032002

Anggota Penguji : Drs. Saipul Annur, M.Pd.
NIP. 197012081996031003

Pengesahan

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Kasinyo Harto, M.Ag.
NIP. 19710911 199703 1 004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

*“Selalu Ada Harapan Bagi Mereka Yang Sering Berdo’a Dan
Selalu Ada Jalan Bagi Mereka Yang Sering Berusaha ”.*

KUPERSEMBAHKAN UNTUK:

- Kedua orang tuaku tercinta Bapak (**Kasim**) dan Ibu (**Nauya**) ini anakmu mencoba memberikan yang terbaik untukmu serta membuat kalian bangga padaku. Semuanya tak terganti kasih sayang dan pengorbanan kalian serta perjuangan yang selama ini kalian berikan kepadaku dengan penuh kasih dan keikhlasan. Serta doa-doa indahmu terimakasih atas dukungan, motivasi, inspirasi, dan materi untukku selama ini. Anakmu akan selalu menyayangi mencintai dan berusaha membahagiakanmu.
- Untuk kakak-kakak ku tercinta yang setiap kesempatan selalu memberikan perhatian dan dukungan padaku dan menyayangiku tanpa lelah (**Taufik Hidayat, A.Md** dan **Suwijen, A.Md** serta **Muhammad Lutfi Satrio, A.Md**), dan adekku (**Indra Prana Yuda**) yang menjadikan lebih semangat lagi dan selalu buat tersenyum.

- Dosen-dosenku yang telah menjadi orangtua kedua yang namanya tidak bisa kusebutkan satu persatu, yang telah memberikan bimbingan dan motivasi, serta ilmu yang kalian berikan sangatlah bermanfaat untukku.
- Buat sahabat-sahabatku, **Isra, Desi Wahyunita, Citra Hardiyanti, Nirwana, Lisa Listiana, Aat dan Nur'aini** semoga kita selalu saling menyayangi, dan sukses selalu untuk kita bersama.
- Teman-temanku angkatan 2013 UIN Raden Fatah Palembang telah berbagi keceriaan dan berbagi suka duka, terimakasih untuk kerjasamanya selama ini.
- Buat orang-orang yang telah menyayangiku peduli padaku, aku juga sayang kepada kalian.
- Almamaterku tercinta semoga semakin sukses kedepannya.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. Penulis mempersembahkan kepada-Nya yang telah memberikan kekuatan fisik dan mental. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang**”. Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw yang telah memberikan suri tauladannya kepada kita semua, dan yang telah membawa umat-Nya kepada kehidupan yang penuh dengan rahmat.

Skripsi ini diajukan guna melengkapi syarat dan mencapai gelar sarjana Pendidikan (S.Pd) jenjang pendidikan strata satu Program Study Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat pertolongan Allah SWT serta bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, penulis sampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, MA., Ph.D, Selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Kasinyo Harto M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan beserta staf karyawan dan karyawan, UIN Raden Fatah Palembang.

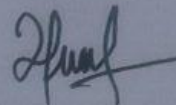
3. Bapak M. Hasbi, M.Ag., dan Ibu Kris Setyaningsih, S.E., M.Pd., selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan kepada selama kuliah di UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Dra. Hj. Rusmaini, M.Pd.I , selaku pembimbing akademik
5. Ibu Prof. Dr. Nyayu Khodijah, M.Si, selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Firti Oviyanti, M.Ag, selaku Pembimbing II yang telah ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang yang telah sabar mengajar dan memberi ilmu selama kuliah di UIN Raden Fatah Palembang.
7. Pimpinan Perpustakaan Pusat dan Pimpinan Perpustakaan Tarbiyah UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan fasilitas dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Drs. Tugino, M.Pd.I selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang telah mengizinkan saya untuk meneliti di Madrasah, beserta Bapak Erham Syarif selaku Kepala Tata Usaha dan ibu-ibu pegawai tata usaha yang sudah memberi informasi mengenai budaya kerja pegawai dan Kinerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.
9. Terspesial untuk kedua orang tuaku Kasim dan Nauya yang sangat aku sayangi dengan segenap jiwa dan raga. Mereka yang tiada henti-hentinya mendo'akan demi kesuksesan dan kebahagiaan putri yang dicintainya.

10. Kepada kakak-kakak (Taufik Hidayat, Suwijen dan Muhammad Lutfi Satrio) dan adik (Indra Prana Yuda) yang telah memberi materi dan semangat untuk mengerjakan skripsi ini.
11. Rekan-rekanku MPI 2013 terutama MPI A yang selama 3 tahun lebih telah menjadi partner yang luar biasa.
12. Sahabat-sahabatku tercinta (Icag, Cici, Dedek, Nanda Ayu, Lisa Listiana, Nirwana, Nur'aini, Aat Sri Harpia,) yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabat PPLK II dan KKN yang telah memberi semangat dan dukungan kepada ku dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Dan semua pihak yang telah memberi semangat dan dukungan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan mereka dapat menjadi amal soleh dan diterima oleh Allah SWT sebagai bekal di akhirat dan mendapat pahala dari Allah SWT. Akhirnya, penulis mengharapkan kritikan yang bersifat konstruktif untuk penyempurnaan skripsi ini dan semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin*

Palembang, 23 November 2017

Hormat penulis



Baiti

NIM.13290012

DAFTAR ISI SKRIPSI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBARAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan kegunaan Penelitian	8
E. Tinjauan Pustaka	9
F. Kerangka Teori.....	12
G. Variabel Penelitian	21
H. Definisi Operasional.....	22
I. Hipotesis Penelitian.....	25
J. Metodologi Penelitian	26
K. Sistematika Pembahasan	31
BAB II LANDASAN TEORI	33
A. Budaya Kerja.....	33
1. Pengertian budaya kerja	33
2. Tujuan dan manfaat budaya kerja	35
3. Unsur-unsur budaya kerja	36

4. Indikator budaya kerja.....	38
B. Kinerja Pegawai Tata Usaha	39
1. Pengertian kinerja pegawai	39
2. Pengertian tata usaha.....	42
3. Peran tata usaha.....	44
4. Indikator kinerja pegawai tata usaha.....	47
C. Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai tata usaha.....	50
1. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai	51
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI MAN 3 PALEMBANG	55
A. Sejarah dan profil Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.....	55
B. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.....	61
C. Tanggung Jawab Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.....	62
D. Keadaan Guru dan Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.....	64
E. Keadaan Siswa Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang	79
F. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.....	80
G. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang	82
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA.....	83
A. Budaya kerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.....	83
B. Kinerja Pegawai Tata Usaha Sebelum dan Sesudah adanya Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.....	87
C. Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang	95

BAB V PENUTUP	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kisi-kisi Instrumen	28
Tabel 1.2 Daftar Nama Tenaga Pendidik	67
Tabel 1.3 Daftar Nama Pegawai PNS MAN 3 Palembang.....	72
Tabel 1.4 Daftar Nama Pegawai Non PNS MAN 3 Palembang	74
Tabel 1.5 Keadaan Siswa-Siswi MAN 3 Palembang T.P 2016/2017	79
Tabel 1.6 Sarana dan Prasarana MAN 3 Palembang	80
Tabel 1.7 Distribusi Mean dan Standar Deviasi Tentang Budaya Kerja	84
Tabel 1.8 Distribusi Persentase Tingkat Budaya Kerja Pegawai Tata Usaha di MAN 3 Palembang	86
Tabel 1.9 Distribusi Mean dan Standar Deviasi Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha Sebelum adanya Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.....	88
Tabel 1.10 Distribusi Persentase Tingkat Kinerja Pegawai Tata Usaha Sebelum adanya Budaya Kerja di MAN 3 Palembang	91
Tabel 1.11 Distribusi Mean dan Standar Deviasi Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha Setelah adanya Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.....	92
Tabel 1.12 Distribusi Persentase Tingkat Kinerja Pegawai Tata Usaha setelah adanya Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang	94

Tabel 1.13 Tabulasi Silang antara Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai	
Tata Usaha	96
Tabel 1.14 Kerja untuk mengetahui harga Kai kuadrat dalam rangka	
mencari Angka Indeks Korelasi Kontigensi C	96

ABSTRAK

Penelitian ini *berjudul* Hubungan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang, bertujuan untuk mengetahui Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang, untuk mengetahui Kinerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang, dan Hubungan antara Budaya kerja dengan Kinerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dan menurut metodenya merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian populasi responden sebanyak 12 pegawai PNS tata usaha. Instrumen yang digunakan dalam peneliti ini adalah angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis rumus statistik. Hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai di MAN 3 Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian sampel 12 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, observasi dan dokumentasi. Angket yang digunakan untuk memperoleh data primer yaitu tentang budaya kerja dengan kinerja pegawai yang didapatkan dari responden yang mengisi angket. Observasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung dari angket yang disebar mengenai budaya kerja dengan kinerja pegawai. Dan dokumentasi untuk mendapatkan data mengenai lokasi penelitian serta sarana dan prasarana. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik Koefisien Kerelasi Rank Spermans.

Adapun hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa ϕ (yang berasal dari perubahan terhadap C itu) *lebih kecil* daripada r_{tabel} baik pada taraf 5% maupun 1%. Dengan ini maka Hipotesis Nol diterima; berarti tidak ada positif yang signifikan antara budaya kerja pegawai dan kinerja pegawai tata usaha: makin rendah budaya kerja pegawai, di ikuti dengan semakin rendah kinerja pegawai tata usaha disekolah.

Kata kunci: *Budaya Kerja, Kinerja dan Pegawai Tata Usaha*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum organisasi adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas, yang dirancang untuk menjalankan tujuan bersama. Menurut Mandra, berpendapat bahwa organisasi adalah suatu sistem hubungan kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan. Organisasi harus memiliki: sejumlah orang-orang, tujuan bersama, interaksi yang selalu dapat diukur atau diterangkan menurut suatu struktur tertentu, setiap orang dalam organisasi mempunyai tujuan pribadi, dan interaksi selalu diarahkan untuk mencapai tujuan bersama¹.

Dalam berbagai pemahaman juga disebutkan organisasi adalah suatu proses interaksi dari orang yang mengikuti suatu struktur tertentu dalam mencapai tujuan pribadi dan tujuan bersama². Secara sederhana budaya kerja dapat didefinisikan sebagai sikap, ketaatan, kepatuhan, terhadap norma-norma, etika yang menjadi aturan dan berlaku dalam melaksanakan aktivitas tugas baik fisik maupun mental untuk menghasilkan barang atau jasa dalam suatu institusi (organisasi).

Budaya kerja menurut Keputusan Menpan No. 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara adalah “Sikap

¹ Syamsir Torang, *Organisasi & Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 26

² *Ibid.*, hlm. 27

dan perilaku individu dari kelompok aparatur Negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaann sehari-hari³. Sedangkan menurut Aneka Rencana menyatakan bahwa budaya kerja dalam suatu jabatan ataupun organisasi menjadi faktor utama dalam menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi⁴.

Berdasarkan pendapat Paramitha dalam buku Ndraha yang menyatakan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi 2, yaitu: 1).sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. 2). Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, keauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya. Dari definisi konseptual diturunkan menjadi 2 dimensi kajian: 1) Dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan memiliki indikator-indikator, yaitu: mau menerima arahan pimpinan, senang menerima tanggungjawab kerja, kerja sebagai ibadah, melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, dapat mengatasi kendala kerja dan dapat menyusun laporan kerja. 2) Dimensi perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja memiliki

³ Menpan, *Keputusan Menpan no. 25/Kep/M/Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*, (Jakarta: Kantor Menpan, 2002), hlm. 3

⁴ Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 37

indikator, yaitu: disiplin kerja, jujur dalam bekerja, komitmen kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan mengevaluasi pekerjaan⁵.

Dari pengertian budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang dan tercermin dalam sikap para anggota organisasi. Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu mendorong para karyawan bekerja lebih baik memiliki motivasi yang tinggi.

Budaya kerja tidak terlepas dari budaya organisasi sebab budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi yang merupakan pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu. Maka budaya kerja sebagai sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh setiap individu pegawai dan kelompok pegawai tentang makna kerja dan direalisasikan dalam kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dan individual, merupakan bagian dari kajian budaya organisasi.

Hubungan budaya kerja dengan kinerja menurut Tika menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang

⁵ Taliziduhu Ndraha, *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 208

oleh kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan⁶.

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya⁷.

Menurut Rivai mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi⁸.

Karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi, yaitu: memiliki tanggungjawab yang tinggi, berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan mencari kesempatan untuk meralisasikan rencana yang telah diprogramkan⁹.

Untuk mencapai tujuan sekolah, dibutuhkan kinerja yang baik dari semua komponen yang mempunyai peranan penting. Tata usaha adalah suatu bagian yang berperan penting dalam mengadakan administrasi sekolah yang diperlukan untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Pegawai tata usaha berperan

⁶ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Cetakan Kedua, Bumi Aksara, 2008), hlm. 120

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosdakarya, 2009), hlm. 67

⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 309

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 68

aktif dalam memberikan layanan kepada seluruh pihak yang berkepentingan terutama dalam hal layanan administrasi. Pegawai tata usaha dituntut untuk dapat memberikan layanan yang bermutu untuk menunjang segala kelancaran aktivitas sekolah. Daryanto seperti di kutip dari *Pedoman Pelayanan Tata Usaha untuk Perguruan Tinggi* menyebutkan¹⁰

Tata usaha ialah segenap kegiatan pengelolaan surat-menyurat yang dimulai dari menghimpun (menerima), mencatat, mengeloh, mengadakan, mengirim, dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi. tata usaha merupakan salah satu unsur administrasi. Salah satu bentuk administrasi ini ada disuatu instansi lembaga pendidikan atau sekolah tepatnya di bidang tata usaha sekolah.

Berdasarkan aturan kepegawaian tugas tenaga administrasi sekolah di jenjang pendidikan dasar dan menengah tidak boleh dirangkap oleh tenaga fungsional yang lain. Sebagai subsistem atau komponen pembelajaran, keberadaannya akan saling berkaitan dengan komponen yang lain agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Keberadaan subsistem atau komponen tersebut harus memenuhi syarat baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga hasil yang diharapkan dalam tujuan pembelajaran pada setiap satuan pendidikan dapat dicapai sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkannya.

Administrasi sekolah tidak hanya dilakukan pada waktu tertentu saja tetapi setiap hari secara terus-menerus. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam hal ini tenaga administrasi sekolah tidak bisa dipisahkan antara komponen yang

¹⁰ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 94

satu dengan yang lainnya. Untuk mendukung semua tugas yang berjalan di dalam instansi dibutuhkan pegawai tata usaha yang mempunyai disiplin, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka. Tenaga administrasi di sekolah memiliki ciri khas yang berbeda dengan tenaga administrasi pada tataran birokrasi. Tenaga administrasi sekolah tidak selalu berhadapan dengan orang dewasa, tetapi juga melayani anak-anak.

Salah satu Madrasah Aliyah Negeri yang ada di kota Palembang ialah Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang merupakan lembaga pendidikan formal yang berada dibawah naungan Departemen Agama. Dalam wawancara dengan pak Erham bahwa beliau menyampaikan bahwa pemahaman atas tugas dan wewenang menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan budaya kerja¹¹. Namun, berdasarkan observasi budaya kerja dengan kinerja pegawai tata usaha di MAN 3 Palembang sikap pegawai terhadap pekerjaan dari segi pelaksanaan tata usaha masih ada yang belum sepenuhnya baik, karena kurangnya pengetahuan dalam letak data file yang di perlukan disaat mendesak sehingga dalam meminimalisir kesalahan dalam bekerja masih belum bisa meminimalisirnya dengan baik. Dan perilaku pada waktu bekerja hal ini tampak pada beberapa pegawai yang kesulitan ketika mengerjakan tugas yang diberikan, dalam hal ini harusnya ada kerjasama antara pegawai yang lainnya serta sebagian pegawai tidak mematuhi aturan-aturan yang telah dibuat oleh lembaga pendidikan dimana

¹¹ Kesimpulan dari hasil wawancara awal dengan wawancara dengan Erham, kepala tata usaha MAN 3, hari Kamis, tanggal 5 Januari 2017

aturan tersebut ketelambatan pegawai dalam masuk kerja. Kinerja pegawai tata usaha kurangnya tanggung jawab dalam bekerja dimana masih terdapat beberapa pegawai belum memiliki kesadaran akan kewajibannya masing-masing, bukan seperti budaya kerja santai dalam jam kerja, sibuk sendiri dalam artian memainkan handpone sehingga waktu bekerja tidak efektif dan akan berdampak negatif bagi lembaga pendidikan.

Budaya kerja juga dapat digunakan dalam upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal dalam pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja¹².

Apabila budaya kerja berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai yang baik pula. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel 12 responden yaitu pada pegawai PNS tata usaha saja. Melihat pentingnya peranan budaya kerja pegawai di tata usaha sekolah maka penulis terdorong untuk meneliti tentang “*Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Tata Usaha di MAN 3 Palembang*”.

B. Batasan Masalah

Kajian terhadap budaya kerja sebagaimana tersebut memberikan banyak terminologi pemahaman, dalam penelitian ini budaya kerja difokuskan pengaruh budaya kerja terhadap tata usaha. Dengan objek penelitian di Madrasah Aliyah

¹² Observasi Awal, tata usaha di MAN 3 Palembang, pada hari Kamis, 5 Januari 2017

Negeri 3 Palembang. Alasan utama objek penelitian pada madrasah tersebut disebabkan:

1. Madrasah Aliyah Negeri 3 adalah MAN model di Palembang.
2. Madrasah Aliyah Negeri 3 Memiliki jumlah Tata Usaha lebih banyak dari madrasah lain.
3. Madrasah Aliyah Negeri 3 menjadi sentral tempat banyaknya administrasi yang terjadi madrasah tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas, maka rumusan masalah yang sangat mendasar untuk dibahas dalam penulisan adalah:

1. Bagaimana budaya kerja pada tenaga tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang?
2. Bagaimana kinerja tenaga tata usaha sebelum dan setelah adanya budaya kerja di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang?
3. Apakah ada hubungan antara budaya kerja dengan kinerja tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Mengetahui budaya kerja tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.

- b. Mengetahui kinerja tenaga tata usaha sebelum dan setelah adanya budaya kerja di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.
- c. Mengetahui hubungan antara budaya kerja dengan kinerja tenaga tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara teoritis

Mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam manajemen pendidikan, sehingga akan bermanfaat bagi program studi manajemen pendidikan yang berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan dalam mengembangkan wawasan dan materi pada bidang garapan organisasi lembaga pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan objek kajian ilmiah lebih lanjut, sehingga nanti hasilnya dapat dijadikan sebagai acuan bagi lembaga pendidikan dalam budaya kerja terhadap kinerja tenaga tata usaha di sekolah.

b. Secara praktis

Mengetahui pencapaian kinerja yang sudah dilaksanakan dan dapat dijadikan sebagai ukuran dalam menilai kinerja pada saat bekerja. Dapat dijadikan pula sebagai referensi untuk meningkatkan kualitas kerjanya baik dalam proses pelaksanaan maupun berorganisasi di lingkungan sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan salah satu sumbangan pemikiran bagi peningkatan kualitas sekolah dan

penentu kebijakan yang berkaitan dengan budaya kerja terhadap kinerja tenaga tata usaha di sekolah.

E. Tinjauan Pustaka

Sehubungan dengan penelitian tentang “Hubungan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Tenaga Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang”, maka penulis mencantumkan beberapa penelitian yang relevan dalam penulisan skripsi, yaitu:

Pertama, Skripsi dari dari Andi Eko Prasetyo pada tahun 2011 dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Pada Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi”, jenis peneliti yang dilakukan adalah kuantitatif. Pada skripsi ini peneliti fokus menjelaskan tentang pengaruh budaya kerja terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi. Adapun persamaan skripsi saudara Andi Eko Prasetyo dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang budaya kerja terhadap kinerja karyawan (pegawai). Adapun perbedaannya adalah penulis lebih memfokuskan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha sekolah.

Kedua, skripsi dari Susi Suryani pada tahun 2013 dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan”, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Skripsi ini menjelaskan

tentang bagaimana budaya kerja terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar sekolah menengah atas dan kejuruan di kecamatan prambanan. Pada skripsi Susi Suryani memiliki persamaan yang membahas tentang ruang lingkup budaya kerja. Akan tetapi, terdapat pula perbedaan yang akan penulis teliti dimana penulis Susi Suryani lebih menfokuskan kepada kinerja guru dalam belajar-mengajar.

Ketiga, jurnal dari Asyrori, dengan judul “hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda”, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pada jurnal ini peneliti lebih fokus menjelaskan tentang bagaimana hubungan budaya kerja dengan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. Pada jurnal Asyrori dengan penelitian penelitian penulis yaitu sama-sama membahas ruang lingkup budaya kerja dan kinerja pegawai. Akan tetapi memiliki perbedaan yang signifikan pada metode analisis datanya.

Keempat, jurnal dari Sa'idatuddun'ya Imro'atus Sholihah, dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha di SMPN 1 Lamongan”, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pada jurnal ini peneliti lebih fokus menjelaskan tentang bagaimana pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan bagian tata usaha di SMPN 1 Lamongan. Pada jurnal Sa'idatuddun'ya dengan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang kinerja karyawan (pegawai) tata usaha.

Dari ketiga kajian pustaka di atas, memiliki perbedaan dan persamaan masing-masing. Akan tetapi, terdapat pula keistimewaan tersendiri yang mana penulis mengangkat judul tentang “pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang” dikarenakan pada judul penelitian yang akan penulis teliti ini lebih membahas tentang bagaimana perilaku seorang pegawai dalam bekerja serta menghasilkan kerja yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.

F. Kerangka Teori

1. Budaya kerja

a. Pengertian budaya kerja

Budaya kerja sebagai pola kebiasaan yang didasarkan cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja yang mewarnai suasana hati dan keyakinan yang kuat atas nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat bersungguh-sungguh untuk mewujudkannya dalam bentuk prestasi kerja¹³. Sedangkan menurut Nawawi budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati

¹³ Arwildayanto, *Op. Cit.*, hlm. 38

bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan¹⁴.

Jadi, budaya kerja sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari di instansi pemerintah atau organisasi.

b. Unsur budaya kerja

Menurut Budhi Paramita didalam buku *Taliziduhu Ndraha*, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan yang lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

¹⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet Kelima, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hlm. 65

Lebih lanjutnya budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain dalam kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggungjawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, responsif, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Sikap maupun perilaku kerja tersebut terbentuk baik di dalam masyarakat maupun di dalam organisasi. Tentu warna budaya kerja sedikit banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat atau perusahaan yang bersangkutan¹⁵.

c. Indikator budaya kerja

Menurut Taliziduhu didalam bukunya “pengantar teori pengembangan sumber daya manusia” bahwa indikator budaya kerja sebagai berikut:

1) Pemahaman tentang kerja

Anggapan dasar tentang kerja, terbentuk melalui pemikiran logis untuk membedakan argumen yang sah dan yang tidak sah seperti kerja sebagai ibadah.

2) Sikap terhadap pekerjaan

Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Senang menerima tanggungjawab pekerjaan, dapat mengatasi kendala kerja dan dapat menyusun laporan kerja.

¹⁵ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 81

3) Perilaku diwaktu bekerja

Dari sikap terhadap pekerjaan, lahir perilaku disaat bekerja seperti disiplin kerja, kerjasama dengan rekan kerja dan mengevaluasi pekerjaan.

4) Sikap terhadap alat yang digunakan dalam bekerja

Perilaku dalam menentukan cara bagaimana seseorang menggunakan alat kerjanya untuk membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat agar ia bekerja secara efektif, efisien dan produktif seperti kesembronoan dalam menggunakan peralatan kerja.

5) Etos kerja

Etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, seseorang yang memiliki etos kerja yaitu: komitmen kerja, jujur dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan¹⁶.

2. Kinerja pegawai tata usaha

a. Pengertian kinerja pegawai tata usaha

1) Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang terlihat kemampuan kerja¹⁷.

Menurut Miner, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 83-91

¹⁷ Sudarmayanti, *Tata Kinerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), 50

berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi baik pemerintah maupun privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh kelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja perusahaan atau organisasi juga baik, kinerja seseorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan organisasi¹⁸.

2) Pegawai

Pegawai di definisikan seorang bekerja di instansi pemerintah dan lembaga lainnya. Pegawai memiliki hak dan kewajiban, hak dari pegawai adalah mendapatkan kompensasi, mendapatkan perlindungan baik secara fisik maupun secara hukum dari instansi yang bersangkutan, memiliki jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Sedangkan untuk kewajiban pegawai yaitu menjalankan tugas pokok dan fungsi dari lembaga, mentaati segala peraturan, serta memiliki jiwa pegawai yang

¹⁸ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010), hlm. 170

berkualitas¹⁹. Sedangkan Menurut Rivai, kinerja pegawai merupakan perilaku yang nyata, yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan²⁰.

Menurut Rivai, tata usaha atau tata laksana merupakan bagian keseluruhan proses administrasi". Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga tatauusaha adalah tenaga teknis kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif²¹.

Jadi dari pengerian di atas kinerja pegawai tata usaha merupakan hasil kerja tenaga teknis kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif.

b. Jenis kegiatan urusan ketatausahaan

Kegiatan ketatausahaan adalah kegiatan pengurusan keterangan dan tata tulis. Pekerjaan administrasi murid hampir seluruhnya diserahkan kepada pegawai tata usaha. Tugas-tugas tata usaha mencakup:

1) Penerimaan siswa/ mahasiswa baru

¹⁹ Susany Kuncorowati, *Persepsi Siswa Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK Ma'arif Tegarejo Kabupaten Magelang*, (Skripsi: Universitas Negeri Yagyakarta, 2013), hlm. 16

²⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Muria Kencana, 2004), hlm. 309

²¹ Veithzal Rivai dan Basri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 151

- (a) Pengaturan dan penyelenggaraan teknis penerimaan siswa/ mahasiswa baru
 - (b) Pengaturan dan pelaksanaan pencatatan siswa baru dan siswa lama
 - (c) Pengaturan dan pencatatan siswa/ mahasiswa yang lulus dan tidak lulus.
 - (d) Pengaturan dan pencatatan siswa yang tidak lulus dan keinginan untuk mengulang kembali.
 - (e) Mengadakan pencatatan siswa/ mahasiswa yang *Drop out*.
- 2) Mengatur daftar hadir/ absensi guru dan siswa.
 - 3) Mengatur dokumentasi kelas/ sekolah.
 - 4) Pengaturan/ penjadwalan proses belajar-mengajar.
 - 5) Mengatur dan menata buku administrasi tata usaha.
 - 6) Buku agenda surat masuk dan surat keluar.
 - 7) Buku daftar norminatif murid (buku besar murid).
 - 8) Buku daftar murid peringkat dan perkelas²².

Kegiatan tata usaha ditekankan pada pekerjaan tulis-menulis yang berfungsi membantu pelaksanaan administrasi bidang garapan yang

²² Mufti Ahmad, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Palembang: IAIN Raden Fatah Press, 2005), hlm. 58

bersangkutan. Kegiatan yang besar lainnya adalah kegiatan yang menyangkut surat-menyurat²³.

c. Aspek kinerja pegawai

Miner mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berupa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta kerja yang telah dijalani individu tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dari keempat aspek di atas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi²⁴.

Adapun karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi, yaitu: memiliki tanggungjawab yang tinggi, berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya,

²³ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 98

²⁴ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 172-173

memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan mencari kesempatan untuk meralisasikan rencana yang telah diprogramkan²⁵.

d. Indikator kinerja pegawai tata usaha

Adapun indikator kinerja pegawai tata usaha sebagai berikut:

- 1) Prestasi Kerja merupakan hasil prestasi kerja karyawan, baik berupa kualitas maupun kuantitas dalam menjadi tolak ukur kinerja.
- 2) Kedisiplinan merupakan kedisiplinan dalam mematuhi peraturan yang ada serta melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- 3) Keterampilan artinya keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya yang menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
- 4) Tanggung jawab artinya karyawan juga dapat diukur dari ketersediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya²⁶.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut gibson yang dikutip oleh Andika Debora M. Sitorus dalam skripsi yang berjudul “gambaran faktor-faktor yang berhubungan dengan

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 68

²⁶ Tri Yulianti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang*, (Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2017), hlm. 49

kinerja pegawai instalasi laboratorium klinik RSUP Fatmawati”, menyampaikan model teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku individu dan kinerjanya, yaitu variabel individu, psikologis dan organisasi.

- 1) variabel individu terdapat sub variabel yang diantaranya adalah kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Sub variabel kemampuan dan keterampilan dipengaruhi oleh mental dan fisik. Sub variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Sub variabel latar belakang dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman. Sedangkan sub variabel demografis ini memiliki efek tidak langsung perilaku dan kinerja individu.
- 2) Variabel psikologis terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis ini merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur.
- 3) Variabel organisasi memiliki efek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel ini digolongkan pada subvariabel

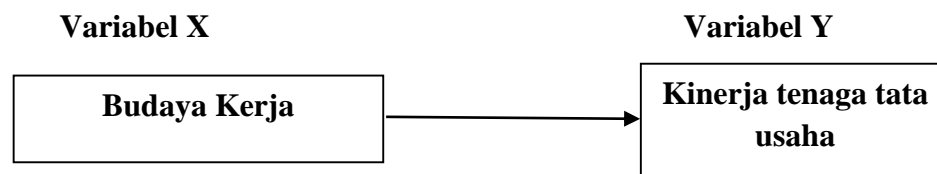
sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan design pekerjaan²⁷.

Jadi dapat disimpulkan faktor yang dapat mempengaruhi dan mendorong kinerja adalah imbalan, gaya kepemimpinan, serta perilaku pegawai dalam bekerja dengan maksimal serta mendapatkan hasil kerja memuaskan orang tersebut.

G. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan adalah suatu atribut sifat atau nilai dari orang, subjek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan²⁸. Pada dasarnya penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y. Variabel X adalah Budaya Kerja, sedangkan variabel Y adalah Kinerja Tenaga Tata Usaha. Maka dari uraian di atas penulis gambaran sebagai berikut:

Skema Variabel



²⁷ Andika Debora M. Sitorus, gambaran faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai instalasi laboratorium klinik RSUP Fatmawati, (Skripsi: Universitas Indonesia Depok, 2012), hlm. 19-21

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan RD*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 61

H. Definisi Operasional

Untuk menghindari dari kesalahan-kesalahan dalam menginterpretasikan judul penelitian ini, maka perlu adanya penjelasan sederhana terhadap istilah-istilah yang ada didalamnya.

1. Budaya Kerja

Secara garis besar pakar antropologi mengemukakan bahwa kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *buddayah* merupakan bentuk jamak dari *buddy* berarti “budi” atau “akal”. Secara etimologis, kata “kebudayaan” berarti hal-hal yang berkaitan dengan akal. Namun ada pula anggapan bahwa kata “budaya” berasal dari kata majemuk *budi daya* yang berarti “daya dari budi” atau “daya dari akal” yang berupa cipta, karsa dan rasa. Kata “kebudayaan” itu sepadan dengan kata *culture* dalam bahasa Inggris. Kata *culture* itu sendiri berasal dari bahasa Latin *colere* yang berarti merawat, memelihara, menjaga, mengolah, terutama mengolah tanah atau bertani²⁹.

Sedangkan kerja adalah suatu aktivitas yang memerlukan energi baik fisik maupun mental, untuk menghasilkan barang atau jasa yang dapat dinikmati. Hakekat budaya kerja, secara sederhana budaya kerja dapat didefinisikan sebagai sikap, ketaatan, kepatuhan, terhadap norma-norma, etika, yang menjadi aturan dan berlaku dalam melaksanakan aktivitas tugas

²⁹ Rafael Raga Maran, *Manusia & Kebudayaan dalam Perspektif Ilmu Budaya Dasar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hlm. 24

baik fisik maupun mental untuk menghasilkan barang atau jasa dalam suatu institusi (organisasi).

Menurut Aneka Rencana menyatakan bahwa budaya kerja dalam suatu jabatan ataupun organisasi menjadi faktor utama dalam menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi³⁰. Menurut Budi Paramita, budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat³¹.

Jadi dapat disimpulkan budaya kerja sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari di instansi pemerintahan atau lembaga lainnya.

Adapun indikator dari budaya kerja adalah pemahaman tentang kerja, sikap terhadap pekerjaan, perilaku diwaktu bekerja, sikap terhadap alat yang digunakan dalam bekerja dan etos kerja³².

2. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris. Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja ada hubungannya dengan

³⁰Arwildayanto, *Op. Cit.*, hlm. 36-37

³¹Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), hlm. 208

³²Taliziduhu Ndraha, *Op. Cit.*, hlm. 83-91

pencapaian tujuan organisasi, jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi tersebut baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, kinerja organisasi tersebut kurang baik³³.

Amstrong mengatakan bahwa, kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan ekonom³⁴.

Jadi dapat disimpulkan kinerja adalah kemampuan seseorang dalam mencapai prestasi atau hasil kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui hasil kerja seorang pegawai tata usaha itu baik, maka kita melihat tetapi kita juga mengukurnya dengan indikator kinerja pegawai tata usaha, yaitu prestasi, kedisiplinan, keterampilan dan tanggung jawab³⁵.

³³ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hlm. 26

³⁴ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), hlm.271

³⁵ Tri Yulianti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang*, (Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2017), hlm. 49

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data³⁶. Adapun hipotesis dalam penelitian ini.

H_a : Budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga tata usaha di MAN 3 Palembang.

H_0 : Budaya kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga tata usaha di MAN 3 Palembang.

J. Metodologi Penelitian

Untuk mengumpulkan data-data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik yaitu:

1. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan³⁷. Sedangkan sampel

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm.134

³⁷ *Ibid*, hlm. 117

adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi³⁸. Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel untuk penelitian ini berjumlah 12 orang pegawai tata usaha PNS di MAN 3 Palembang.

2. Sumber data

Jenis data yang dihimpun dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, meliputi Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Tenaga tata usaha di MAN 3 Palembang. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini sumber data primer yaitu sumber data yang diterima dari tangan pertama³⁹. Dengan maksud sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ditunjukkan pada seluruh tenaga tata usaha di MAN 3 Palembang.

3. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari *settingnya* data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah

³⁸ *Ibid*, hlm. 118

³⁹ Saipul Annur, *Metodologi Penelitian*, (Palembang: Noer Fikri Offset, 2005), hlm. 41

pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain⁴⁰. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan yang paling utama dari penelitian adalah mendapatkan data⁴¹. Adapun untuk teknik mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

a. *Kuesioner* (angket)

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Kuesioner yang akan dipakai dalam penelitian ini ialah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda. Jadi kuesioner jenis ini responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat⁴².

Angket dapat digunakan, misalnya untuk memperoleh keterangan tentang sekolah (jumlah guru, pegawai, ruang kelas, fasilitas, jumlah murid, dan sebagainya), tentang guru (usia, jenis kelamin, pendidikan, kedudukan, kesulitan dalam pengajaran, beban mengajar, dan sebagainya),

⁴⁰ Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 193

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 375

⁴² Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013), hlm. 21

tentang sikap mengenai masalah sosial, ekonomi, politik, moral dan sebagainya⁴³. Sebelum digunakan kuesioner maka peneliti menguji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Uji coba instrumen penelitian.

Tabel 1.1
Kisi-Kisi Instrumen yang Diperlukan Untuk Mengukur Budaya Kerja Dan Kinerja Pegawai Tata Usaha

Variabel peneliti	Indikator	No. Item instrumen
Budaya Kerja	- pemahaman tentang kerja	1, 2, 3, 4,
	- Sikap terhadap pekerjaan	
	- Perilaku dalam bekerja	5, 6, 7, 9
	- Sikap terhadap alat yang digunakan dalam bekerja	10, 13, 12 8, 11, 14, 15, 16
	- Etos kerja	17, 18, 19, 20
Kinerja pegawai Tata Usaha	- Prestasi Kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
	- Kedisiplinan	10, 11, 12
	- Keterampilan	13, 14, 15
	- Tanggung jawab	16, 17, 18, 19, 20

b. Observasi

Teknik observasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan tujuan langsung kelapangan secara sistematis terhadap objek yang diteliti oleh peneliti⁴⁴. Teknik observasi yaitu mengamati secara langsung mencatat secara tentang fenomena-fenomena yang terjadi dilokasi penelitian mengenai hubungan antara budaya kerja dengan kinerja.

⁴³ Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm.128

⁴⁴ Muhammad Isnaini, *Metodologi Penelitian*, (Palembang: IAIN Raden Fatah, 2010), hlm. 17

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara mengumpulkan data pendukung yang objektif. Teknik dokumentasi ini bisa digunakan untuk mengumpulkan data pendukung tentang penelitian mengenai Profil sekolah MAN 3 Palembang (visi, misi, tujuan, dan kebijakan), inventarisasi sarana dan prasarana sekolah MAN 3 Palembang, struktur organisasi, keadaan guru, keadaan tenaga tata usaha, dan keadaan siswa yang menunjang penelitian penulis.

4. Teknik Analisis data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi⁴⁵.

Untuk menganalisis data akan digunakan rumus statistik rumus Teknik Korelasi koefisien kontigensi. rumus Teknik korelasi koefisien kontigensi digunakan untuk mengkorelasikan dua buah variabel adalah yang terbentuk kategori atau merupakan gejala ordinal. Oleh karena itu oleh teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik korelasi kontigensi yang pada umumnya diberi lambang dengan huruf C atau KK (koefisien kontigensi) dengan rumus sebagai berikut:

⁴⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 147

$$C = \frac{X^2}{X^2 + N}$$

X^2 dapat diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$$

Adapun cara pemberian interpretasi terhadap angka indeks korelasi kontigensi C atau KK itu adalah dengan jalan mengubah harga C menjadi phi terlebih dahulu, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\phi = \frac{C}{\sqrt{1 - C^2}}$$

Setelah harga ϕ diperoleh, selanjutnya kita konsultasikan dengan tabel nilai “r” Product Moment dengan df sebesar N-nr. Jika angka indeks korelasi yang diperoleh dalam perhitungan (dalam hal ini C yang telah diubah menjadi Phi dan “dianggap” r_{xy}) itu sama dengan atau *lebih besar* daripada r_{tabel} maka hipotesis nihil diterima atau disetujui⁴⁶.

K. Sistem Pembahasan

Untuk mendapatkan pemahaman dan pemecahan masalah secara lebih struktur dan sistematis, maka penulis menyusun suatu bentuk penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, tinjauan

⁴⁶ Anas Sujidono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014), hlm.253

pustaka, kerangka teori, hipotesis, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan teori, yang terdiri dari Pengertian budaya kerja, tujuan budaya kerja, fungsi budaya kerja, indikator budaya kerja, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pengertian tata usaha/ tenaga tata usaha, peran tata usaha kompetensi tenaga tata usaha.

Bab III Gambaran umum lokasi penelitian, yang meliputi profil Sekolah (sejarah, visi, misi dan tujuan) dan letak geografis MAN 3 Palembang, struktur Organisasi MAN 3Palembang, keadaan guru, keadaan tenaga tata usaha/Administrasi, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana.

Bab IV Analisis Data, yang berisi tentang analisis data tentang Budaya Kerja MAN 3 Palembang, Analisis Data Tentang Kinerja Tenaga Tata Usaha MAN 3 Palembang, analisis tentang Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja Tenaga Tata Usaha di MAN 3 Palembang.

Bab V Kesimpulan yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan rekomendasi mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan dan ditetapkan oleh organisasi berdasarkan hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Budaya Kerja

Dipandang dari segi budaya semua kelompok di Indonesia telah mengembangkan budaya untuk menyejahterakan tanpa memandang perbedaan agama, suku, dan ras.

1. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Pabundu, budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal⁴⁷.

Menurut Nawawi, budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan⁴⁸.

⁴⁷ Aisyatur Rahmah, *Peran Budaya Kerja dan Iklim Terhadap Loyalitas pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Subaraya), hlm. 4

⁴⁸ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. Kelima*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hlm. 65

Menurut Ndraha, menjelaskan budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat⁴⁹. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai ditempat kerja. Secara lebih spesifik, budaya kerja adalah suatu system makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan dipergunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari⁵⁰.

Budaya kerja menurut Keputusan Menpan No. 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara adalah “Sikap dan perilaku individu dari kelompok aparatur Negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaann sehari-hari⁵¹.

Dengan demikian, berdasarkan pendapat-pendapat budaya kerja yang telah diuraikan dapat disimpulkan budaya kerja sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenaran dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaaa sehari-hari di instansi pemerintahan, kemudian

⁴⁹ Taliziduhu Ndraha, *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 80

⁵⁰<http://www.organisasi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html#.WY1vhTMjG1s> diakses, tgl 11-08-2017.

⁵¹ Menpan, *Keputusan Menpan no. 25/Kep/M/Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*, (Jakarta: Kantor Menpan, 2002), hlm. 3

kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

2. Tujuan dan manfaat budaya kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik:

- a. Meningkatkan jiwa gotong royong
- b. Meningkatkan kebersamaan.
- c. Saling keterbukaan satu sama lainnya.
- d. Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
- e. Meningkatkan rasa kekeluargaan.
- f. Membangun komunikasi yang lebih baik.
- g. Meningkatkan produktivitas kerja.
- h. Tanggap dengan perkembangan luar dunia, dan lain-lain⁵².

Adapun tujuan budaya kerja bagi pegawai antara lain memberi kesempatan untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, penghargaan, kebanggaan kerja, rasa ikut memiliki dan tanggungjawab, memperluas wawasan serta meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan

⁵² Heni Mas'udah, *Budaya Kerja Masyarakat Nelayan di Desa Pangkah Wetan Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik*, (IAIN Sunan Ampel Surabaya: Skripsi, 2012), hlm. 31

masalah. Manfaat budaya kerja yang dikutip Much Salim Rochmad yang dapat diperoleh, yaitu:

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik.
- b. Membuka seluruh jaringan komunikasi
- c. Keterbukaan dan kebersamaan.
- d. Menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan.
- e. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar.
- f. Mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu⁵³.

Dengan demikian budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam karena akan merubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Selain untuk mengubah sikap tetapi juga memberikan manfaat yang lebih baik seperti membangun komunikasi yang lebih baik, cepat dalam menyesuaikan diri dengan kelompok yang lainnya, ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi dan terus ingin belajar.

3. Unsur-Unsur Budaya Kerja

Menurut Budhi Paramita yang dikutip oleh Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

- a. Sikap terhadap pekerjaan yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan yang lain, seperti bersantai atau semata-mata

⁵³ Moch Salim Rochmad, *Op. Cit.*, hlm. 23

memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

- b. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

Lebih lanjutnya budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain dalam kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggungjawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, responsif, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Sikap maupun perilaku kerja tersebut terbentuk baik di dalam masyarakat maupun di dalam organisasi. Sudah barang tentu, warna budaya kerja sedikit banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat atau budaya organisasi (perusahaan) yang bersangkutan⁵⁴.

Sikap dan perilaku dalam bekerja sangat penting jika sikap terhadap pekerjaan tidak baik maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sebaliknya jika sikap terhadap pekerjaan baik maka akan berdampak kinerja yang baik serta merasakan kepuasan tersendiri apa yang telah dicapai dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

⁵⁴ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 81

4. Indikator budaya kerja

Menurut Ndraha didalam bukunya “pengantar teori pengembangan sumber daya manusia” bahwa indikator budaya kerja sebagai berikut:

1) Pemahaman tentang kerja

Anggapan dasar tentang kerja, terbentuk melalui pemikiran logis untuk membedakan argumen yang sah dan yang tidak sah seperti kerja sebagai ibadah.

2) Sikap terhadap pekerjaan

Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Senang menerima tanggungjawab pekerjaan, dapat mengatasi kendala kerja dan dapat menyusun laporan kerja.

3) Perilaku diwaktu bekerja

Dari sikap terhadap pekerjaan, lahir perilaku disaat bekerja seperti disiplin kerja, kerjasama dengan rekan kerja dan mengevaluasi pekerjaan.

4) Sikap terhadap alat yang digunakan dalam bekerja

Perilaku dalam menentukan cara bagaimana seseorang menggunakan alat kerjanya untuk membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat agar ia bekerja secara efektif, efisien dan produktif seperti kesembronoan dalam menggunakan peralatan kerja.

5) Etos kerja

Etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, seseorang yang memiliki etos kerja yaitu: komitmen kerja, jujur dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan⁵⁵.

Untuk mengukur budaya kerja pegawai, yaitu perilaku dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, sikap terhadap alat yang digunakan dalam bekerja dan etos kerja (motivasi) pegawai.

B. Kinerja Pegawai Tata Usaha

Pegawai dalam organisasi formal mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian harus diusahakan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja yang baik dari bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

1. Pengertian kinerja pegawai

Menurut Sedarmayanti, kinerja sebagai hasil kerja/kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan secara spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi⁵⁶.

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 83-91

⁵⁶ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Productivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm. 181

Menurut Suprihanto menyatakan kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama⁵⁷. Sedangkan Menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata⁵⁸.

Pegawai di definisikan seorang bekerja di instansi pemerintah dan lembaga lainnya. Pegawai memiliki hak dan kewajiban, hak dari pegawai adalah mendapatkan kompensasi, mendapatkan perlindungan baik secara fisik maupun secara hukum dari instansi yang bersangkutan, memiliki jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Sedangkan untuk kewajiban pegawai yaitu menjalankan tugas pokok dan fungsi dari lembaga, mentaati segala peraturan, serta memiliki jiwa pegawai yang berkualitas⁵⁹.

Menurut Rivai, kinerja pegawai merupakan perilaku yang nyata, yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

⁵⁷ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT.bumi Aksara, 2014), hlm. 62

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 60

⁵⁹ Susany Kuncorowati, *Persepsi Siswa Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK Ma'arif Tegarejo Kabupaten Magelang*, (Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), hlm. 16

karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan⁶⁰. Menurut Rivai, tujuan kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Untuk memperbaiki hasil kerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas.
- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan organisasi.
- c. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja organisasi⁶¹.

Menurut Siagian menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan penilaian dari suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu :

- a. Dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan di terapkan secara objektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai.

⁶⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Muria Kencana, 2004), hlm. 309

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 549

- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam kearsipan kepegawaian.
- e. Hasil penilaian setiap orang menjadi yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan dalam motifasi pegawai.

Dari beberapa pengertian kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja pegawai merupakan hasil/prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang pegawai mempunyai tujuan yang tegas, jelas, obyektif, realistik dan positif dalam melakukan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Pengertian tata usaha

Tata usaha mempunyai arti segenap proses kegiatan pengelolaan surat-menyurat, mulai dari menerima (menghimpun), mencatat, mengolah, menyimpan, merencanakan, menggandakan, dan mengirim semua keterangan yang diperlukan oleh pimpinan organisasi untuk menopang proses pengambilan keputusan oleh pimpinan organisasi di dalam pengambilan keputusan⁶².

Tata usaha sebagai segenap rangkaian aktivitas menghimpun, mencatat, mengolah, mengganda, mengirim, dan menyimpan keterangan-keterangan atau informasi ialah pengetahuan tentang sesuatu hal dari

⁶² Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejujuran*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 97

setiap orang yang diperlukan dalam setiap organisasi⁶³. Sedangkan menurut Rivai, tata usaha atau tata laksana merupakan bagian keseluruhan proses administrasi suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta dengan badan perorangan-perorangan dalam masyarakat”⁶⁴.

Tata usaha sebagai aktivitas administrasi adalah suatu kegiatan untuk mengesahkan pencatatan dan penyusunan keterangan-keterangan dengan secara efektif dan efisien dengan menggunakan sarana dan prasarana yang ada. Beberapa kegiatan dari tata usaha sekolah yang terpenting adalah:

- a. Surat dinas sekolah dan buku agenda
- b. Buku ekspedisi
- c. Buku catatan rapat sekolah (notulen)
- d. Buku pengumuman
- e. Kegiatan tata usaha yang didindingkan⁶⁵.

Jadi dari beberapa pengertian di atas, bahwa tata usaha adalah sebagai kegiatan administasi serta informasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi baik pemerintah maupun perusahaan swasta dalam lingkungan masyarakat.

⁶³ The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm. 16

⁶⁴ Veithzal Rivai dan Basri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 151

⁶⁵ Suryo Subroto, *Dimensi-dimensi Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 65

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tata usaha adalah suatu hasil kerja yang telah di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya administrasi sekolah serta informasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi baik sekolah negeri maupun sekolah swasta dalam lingkungan masyarakat lainnya. Dengan demikian, penilaian hasil kerja pegawai memberikan faedah bagi suatu organisasi karena dengan begitu dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat serta berguna untuk membangun dan memantau rencana masa depan dan menghargai aspirasi karier pegawai tata usaha di unit organisasinya.

3. Peran tata usaha

Setiap pekerjaan operatif untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi tentu mempunyai tata usaha. Kator tata usaha kini tidak lagi dipandang sebagai kerja tambahan saja dalam suatu organisasi melainkan telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam setiap kegiatan organisasi yang ingin mencapai suatu tujuan. Secara garis besarnya tata usaha mempunyai 3 peranan pokok antara lain:⁶⁶

- a. Melayani pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan operatif untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.
- b. Menyediakan keterangan-keterangan (informasi) bagi pucuk pimpinan organisasi itu untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan yang tepat.

⁶⁶ *Ibid.*, hlm. 20

- c. Membantu kelancaran perkembangan organisasi sebagai suatu keseluruhan.

Dengan adanya 3 peranan tata usaha tersebut maka pimpinan dapat mengambil keputusan yang tepat serta mempelancar kegiatan suatu organisasi dalam keseluruhan karena fungsinya sebagai pengingat dan sumber dokumen.

Dari ketiga uraian di atas bahwa suatu organisasi maupun lembaga lainnya tentu mempunyai tata usaha serta membuat keterangan (informasi) bagi pemimpin dalam mengambil keputusan dan memperlancar perkembangan dari organisasi dalam mencapai tujuan.

Bidang-bidang yang mencakup dalam administrasi pendidikan sangat banyak dan luas, tetapi yang sangat penting dan perlu diketahui oleh para kepala sekolah dan guru pada umumnya. Bidang tata usaha sekolah ialah:⁶⁷

- a. Organisasi dan struktur pegawai tata usaha.
- b. Anggaran belanja keuangan sekolah.
- c. Masalah kepegawaian dan personalia sekolah.
- d. Keuangan dan pembukuan.
- e. Korespondensi/ surat-menyurat.
- f. Masalah pengangkatan, pemindahan, penempatan, laporan, pengisian buku induk, raport, dan sebagainya.

⁶⁷ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm.24

Dari poin di atas bahwa tugas pegawai tata usaha sungguhlah banyak tetapi jika pegawai mempunyai kompetensi yang handal maka tidak akan merasakan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.

Pegawai tata usaha juga mempunyai standar pelayanan, dalam Kepmendiknas No.05/U/2001 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah dinyatakan bahwa Tenaga Administrasi Sekolah ialah sumber daya manusia di sekolah yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar tetapi sangat mendukung keberhasilannya dalam kegiatan administrasi sekolah⁶⁸.

Standar tenaga administrasi sekolah/madrasah terdiri dari standar kualifikasi dan standar kompetensi. Kepala tenaga administrasi SMP/MTs/SMPLB berkualifikasi sebagai berikut:

- a. Berpendidikan minimal lulusan D3 atau yang sederajat, program studi yang relevan, dengan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah/madrasah minimal 4 tahun.
- b. Memiliki sertifikat kepala tenaga administrasi sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai administrasi sekolah/madrasah sebagai berikut:

⁶⁸ Priadi Surya, *Peran Penting Tenaga Administrasi Sekolah dalam penguatan Budaya Sekolah untuk Implementasi Pendidikan Karakter*, (Journal: Universitas Negeri Yogyakarta), hlm.3

- a. Kepala tenaga administrasi sekolah/madrasah, memiliki kompetensi kepribadian, sosial, teknis, dan manajerial.
- b. Pelaksana urusan, memiliki kompetensi kepribadian, sosial, dan teknis pelaksanaan.
- c. Petugas layanan khusus, memiliki kompetensi kepribadian, sosial, dan teknis pelaksanaan⁶⁹.

Dari paparan dia atas bahawa standar pegawai tata usaha untuk mengetahui kinerja pegawai tata usaha apakah sesuai dengan standar yang ditentukan oleh lembaga pendidikan tersebut apakah kurang memenuhi syarat yang ditentukan.

4. Indikator kinerja pegawai tata usaha

Secara umum kinerja dapat dikelompok menjadi 3 jenis diantaranya yaitu:

- a. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kualitas dan kuantitasnya.
- b. Perilaku kerja ketika berada di tempat kerja, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu:
 - 1) Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang.

⁶⁹ <http://Permendiknas-no-24-tahun-2008-standar-administrasi-sekolah>, diakses tanggal 12-08-2017

- 2) Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan kedisiplinan. Perilaku kerja sangat diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kerja, prosedur kerja, kode etik, dan peraturan organisasi.
- c. Sifat pribadi yang ada hubungan dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa dari lahir dan diperoleh ketika dewasa melalui pengalaman kerjanya. Untuk melakukan suatu jenis pekerjaan diperlukan sifat pribadi yang baik⁷⁰

Adapun indikator kinerja pegawai merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai hasil kerja, begitupun dengan kriteria yang sebelumnya. Ukuran itu yang akan menjadi tolak ukur dalam menilai hasil kerja pegawai tata usaha.

Miner mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek kinerja, yaitu:

⁷⁰ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 11

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berupa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta kerja yang telah dijalani individu tersebut.
- d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dari beberapa aspek di atas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi⁷¹.

Adapun yang menjadi tolak ukur kinerja pegawai tata usaha sebagai berikut:

- a. Prestasi Kerja merupakan hasil prestasi kerja karyawan, baik berupa kualitas maupun kuantitas dalam menjadi tolak ukur kinerja.
- b. Kedisiplinan merupakan kedisiplinan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

⁷¹ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 172-173

- c. Keterampilan artinya keterampilan (ketepatan) karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya yang menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja
- d. Tanggung jawab artinya karyawan juga dapat diukur dari ketersediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya⁷².

Dari beberapa pendapat di atas yang akan menjadi tolak ukur kinerja pegawai tata usaha dipandang dari hasil kerja, yaitu kuantitas, kualitas, tepat waktu, tanggung jawab, dan kerja sama pegawai. Dengan demikian peneliti bisa mengetahui kinerja pegawai dengan baik dan tidak baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai Tata Usaha

Konsep budaya kerja itu berasal dari konsep budaya organisasi. Menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa budaya kerja sumber daya manusia merupakan sikap hidup serta cara hidup manusia yang didasari pandangan hidup yang bertumpu pada nilai perilaku terpuji yang berlaku umum dan telah

⁷² Tri Yulianti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang*, (Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2017), hlm. 49

menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja⁷³.

Menurut Tika yang dikutip oleh Asyrori menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah budaya kerja, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan budaya kerja dengan kinerja pegawai di kantor kecamatan tersebut memiliki hubungan yang sedang atau cukup baik tetapi belum menunjukkan hasil yang maksimal⁷⁴.

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut The Liang Gie faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efisiensi kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

⁷³ Sedarmayanti, *Sumbe Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2007), hlm. 77

⁷⁴ Asyrori, *Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda*, (Fisip-Unmul: E-journal Administrasi Negara, 1014), hlm. 4

b. Tugas

Bawahan harus diberikan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada mereka.

c. Produktivitas

Seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efisiensi kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

d. Motivasi

Manajer dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi pegawai untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan⁷⁵.

Adapun menurut Wirawan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ai bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang

⁷⁵ The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern ed. Kelima* (Yogyakarta: Liberty, 1998), hlm. 145

diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- b. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- c. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja⁷⁶.

⁷⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 6

Menurut Mangkunegara bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:⁷⁷

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara umum ini terbagi menjadi tiga, yaitu kemampuan potensi (*IQ*), kemampuan reality (*Knowledge*) dan (*Skill*).

b. Faktor motivasi (*Motivattion*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas yang akan dipakai dalam penelitian menurut Wirawan dari pendapat tersebut sudah mencakupi seluruh dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor internal meliputi sistem kompensasi dan lingkungan kerja organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan strategi organisasi; faktor eksternal meliputi keadaan, dan kejadian yang terjadi di lingkungan organisasi; dan faktoe interbal karyawan meliputi bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

⁷⁷ Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), hlm. 13

BAB III
GAMBARAN UMUM LOKASI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3
PALEMBANG

A. Sejarah Dan Profil Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

1. Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

Pada masa orde lama setelah kemerdekaan, pendidikan agama telah mendapat perhatian serius dari pemerintah, baik sekolah negeri maupun swasta. Usaha tersebut dimulai memberikan bantuan sebagaimana anjuran oleh Badan Pekerja Komite Nasional Pusat (BPKNP) pada tanggal 27 Desember 1945. Selanjutnya pendidikan agama diatur secara khusus dalam UU No. 4 tahun 1950 pada Bab XII Pasal 20, yaitu:

- a. Di sekolah-sekolah negeri diadakan pelajaran agama, orang tua murid menetapkan apakah anaknya akan mengikuti pelajaran tersebut atau tidak.
- b. Cara penyelenggaraan pendidikan agama di sekolah negeri diatur dalam peraturan yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, bersama-sama dengan Menteri Agama.

Pada tanggal 3 Januari 1946 berdirinya Departemen Agama berperan atas perkembangan pendidikan islam secara intensif memperjuangkan politik pendidikan islam di Indonesia. Tugas dari bagian tersebut sesuai dengan *Nota Islamic Education* ini indonesia yang disusun oleh bagian pendidikan

departemen Agama pada tanggal 1 September 1956. Madrasah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan diakui oleh Negara secara formal pada tahun 1950. **Undang-undang No.4 tahun 1950** tentang dasar-dasar pendidikan dan pengajaran di sekolah, pada pasal 10 menyatakan bahwa untuk mendapatkan pengakuan Departemen Agama, madrasah harus memberikan pelajaran agama sebagai mata pelajaran pokok paling sedikit 6 jam seminggu secara teratur disamping pelajaran umum.

Pada perkembangan masa orde lama berdirinya Madrasah Pendidikan Guru Agama (PGA) dan Pendidikan Hakim Islam Negeri (PHIN). Pendirian PGA oleh Departemen Agama menjadi jaminan strategis bagi kelanjutan madrasah di Indonesia. Perkembangan PGA dan PHIN bermula dari program departemen Agama yang secara teknis ditangani oleh Bagian Pendidikan. Pada tahun 1951, terjadi perubahan nama terhadap kedua madrasah keguruan tersebut sesuai dengan **Ketetapan Menteri Agama 15 Februari 1951**. **SGAI menjadi PGA** (Pendidikan Guru Agama) dan **SGHAI menjadi SGHA** (Sekolah Guru Hakim Agama). Pada tahun 1951 ini, PGA Negeri didirikan sebanyak 25 dan pada tahun 1954 berjumlah 30. Sedangkan SGHA pada tahun 1951 berjumlah 3. Selanjutnya seiring dengan perubahan “**bagian pendidikan**” yang berkembang menjadi “**Jawatan Pendidikan Agama**” di Departemen Agama. Pada masa orde baru dimulai dari **kebijakan pemerintah pasal 4 TAP MPRS No. XXVII/MPRS/1966** yang memuat tentang kebijakan isi pendidikan. Pada tahun 1972 dikeluarkan

Keputusan Presiden (Keppres) No. 34 tahun 1972 dan Intruksi Presiden (Inpres) nomor 15 tahun 1974 yang mengatur madrasah di bawah pengelolaan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) yang sebelumnya dikelola oleh Menteri Agama secara murni dan dikuatkan dengan **UU No. 2 Tahun 1989**.

Pada tahun 1967 terbuka kesempatan untuk menegerikan madrasah swasta untuk semua tingkatan. Namun, hanya berlangsung 3 tahun dengan alasan pembiayaan dan fasilitas yang terbatas dikeluarkan Keputusan Menteri Agama No. 213 tahun 1970 tidak ada lagi penegerian madrasah. Namun kebijakan dimunculkan kembali memasuki tahun 2000. Kemudian lahir **Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri No. 6 tahun 1975 dan No. 037/U/1975** antara Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Agama dan Menteri dalam Negeri tentang **Peningkatan Mutu Pendidikan pada Madrasah**. SKB ini muncul dilatarbelakangi bahwa setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pengajaran yang sama sehingga lulusan madrasah yang ingin melanjutkan ke sekolah umum setingkatnya. Ketentuan ini berlaku mulai dari tingkat dasar sampai ke tingkat perguruan tinggi.

Pada tahun 2003 lahir **UU No. 20 tahun 2003** yang semakin mempertegas kedudukan PAI sebagai salah satu elemen terciptanya tujuan pendidikan nasional secara umum. Perkembangan dengan berlakunya **PP No.**

19 tahun 2005 tentang **Standar Nasional Pendidikan**. Dukungan pemerintah lebih terencana dalam pengembangan pendidikan agama islam pada peraturan presiden No. 7 tahun 2004 tentang rencana pembangunan jangka menengah pada bidang Peningkatan Kualitas Kehidupan Beragama dan berlangsung hingga sekarang. MAN 3 Palembang yang sebelumnya adalah sebuah lembaga pendidikan kejuruan bidang keguruan agama khusus islam, yaitu Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN 4 dan 6 tahun) dibawah naungan Departemen Agama yang telah meluluskan ribuan tenaga guru pengajar agama. Berdirinya PGAN pada tahun 1960 di wilayah yang sama seperti sekarang ini. PGAN ini pada saat adalah satu-satunya sekolah yang mempersiapkan lulusan yang khusus untuk menjadi guru-guru agama di Sumatera Selatan.

Pada tahun 1970-an program ikatan dinas ini di berhentikan sehingga PGAN menjadi sekolah standar dengan tujuan yang tetap sama. PGAN Palembang telah memberikan kontribusi yang cukup besar bagi perkembangan Agama Islam di wilayah Sumatera Selatan, sehingga PGAN menjadi sekolah yang populer dimasanya pada saat itu. Hingga saat ini, lulusan PGAN telah berkiprah hampir di semua lini tidak hanya dalam bidang pendidikan tapi juga di semua bidang yang terkadang tidak berkait erat dengan latar belakang pendidikan mereka yang notabene berasal dari PGAN. Hal ini menunjukkan keberhasilan pola pendidikan yang diusung pada saat itu, yang memberikan ilmu pengetahuan yang tidak sekedar pengajaran tapi

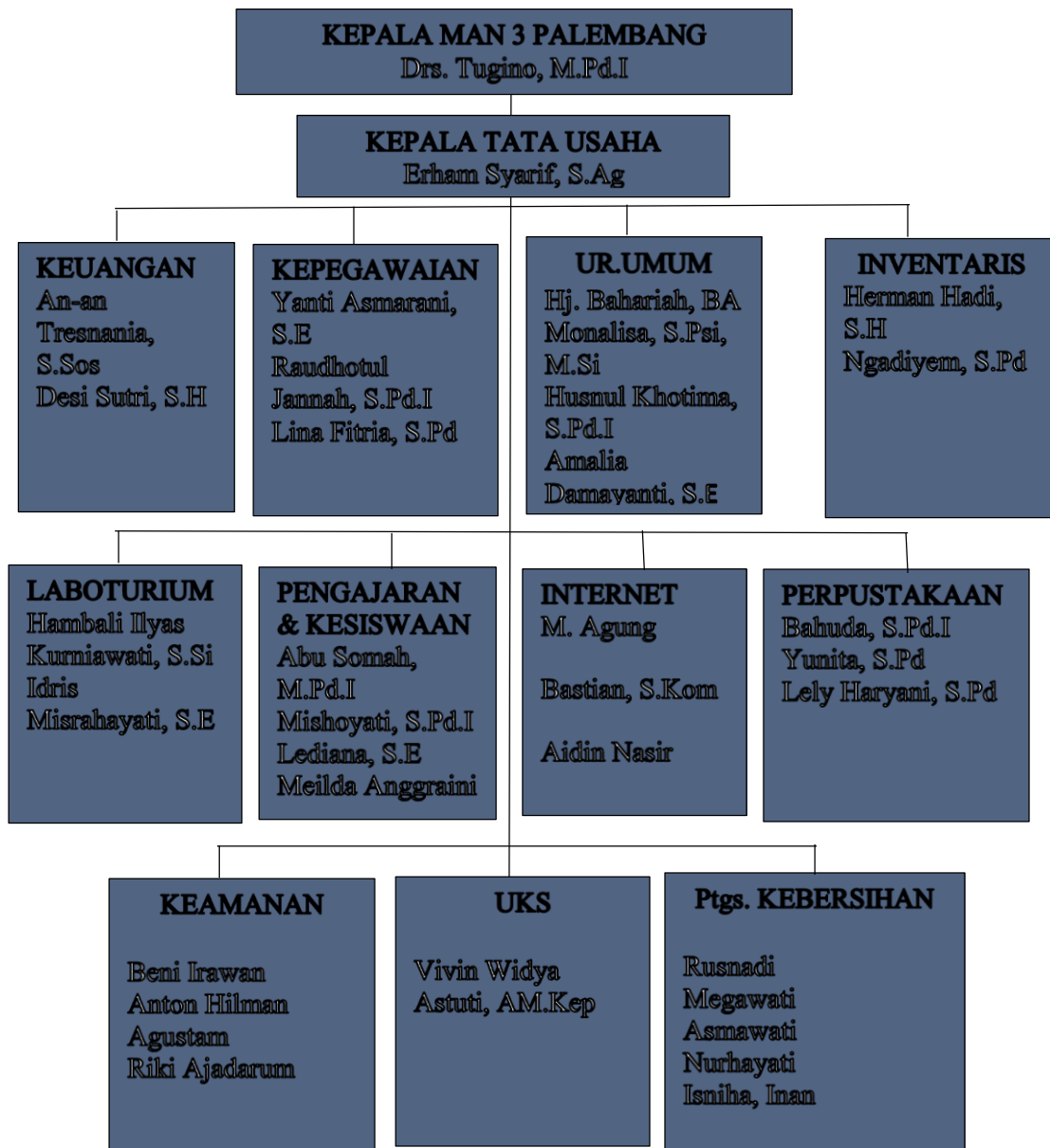
juga pendidikan kemandirian dan pengembangan pengetahuan yang diimplementasikan semua bidang. Bahkan banyak dari lulusan PGAN ini menjadi wiraswatawan yang sukses di daerah mereka masing-masing.

2. Profil Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

- a. Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang
- b. Nomor Statistik Madrasah : 311167104010
- c. Nomor Pokok Sekolah Nasional : 10508047
- d. Standar Madrasah : Model/SSN (Sekolah Standar Nasional)
- e. Status Madrasah : Negeri
- f. Nilai Akreditasi Madrasah : 96 (A+)
- g. Alamat : Jl. Inspektur marzuki No.1480
- h. Kelurahan : Siring Agung
- i. Kecamatan : Ilir Barat I
- j. Kota/Kabupaten : Kotamadya Palembang
- k. Provinsi : Sumatera Selatan
- l. Kode pos : 30138
- m. e-mail : man3palembang@kemenag.go.id
- n. website : www.man3plg.sch.id
- o. Telepon/Fax : 0711-411712 / 0711-421008

- p. Sertifikat ISO 9001:2008 : QSC 00810 tanggal 15 Januari 2009 sd
14 Januari 2013
- q. Renewall ISO : QSC 00810 tanggal 15 Januari 2013 sd
14 Januari 2016

3. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang



4. Data Sekolah

- a. Tahun Berdiri : 1960 (Sebelumnya bernama PGAN)
- b. Tahun Beroperasi : 1992 (Berubah nama menjadi MAN 3)
- c. Waktu Belajar
 - Pelajaran umum : 07.00 s/d 13.30 WIB
 - Pelajaran keagamaan : 15.00 s/d 17.00/20.00 s/d 21.00 WIB
- d. Status Tanah : Hak milik
- e. Luas Tanah : 79.050 m²

B. Visi Dan Misi Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

1. Visi : “Berakhlaq Mulia, Unggul, Berprestasi Dan Berwawasan Lingkungan”
 - a. Meningkatnya Perilaku Sumber daya manusia yang islami
 - b. Terwujudnya lingkungan madrasah yang Islami
 - c. Optimalisasi Keunggulan Keagamaan
 - d. Optimalisasi Keunggulan Akademik
 - e. Optimalisasi Keunggulan Non-akademik
 - f. Prestasi Akademik
 - g. Prestasi non akademik
 - h. Mewujudkan program Adiwiyata
2. Misi :
 - a. Peningkatan prilaku sumber daya manusia dan lingkungan madrasah yang Islami.

- b. Peningkatan pelaksanaan Manajemen Mutu berbasis Madrasah dan mutu kelembagaan melalui implementasi system manajemen mutu (SMM) Madrasah berstandar ISO 9001:2008.
- c. Pengembangan Madrasah berbasis ICT dan berwawasan Lingkungan Hidup.
- d. Peningkatan program pengembangan 8 standar pendidikan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- e. Peningkatan prestasi Akademik dan non akademik serta pelayanan prima pendidikan.

C. Tanggung Jawab Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

- 1. Tanggung jawab Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang
 - a. Kepala sekolah selaku edukator melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.
 - b. Kepala sekolah selaku manajerial bertugas menyusun perencanaan, mengorganisasikan, mengarah, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijakan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar, mengatur administrasi ketatausahaan (siswa, sarana prasarana, dan keuangan), mengatur organisasi siswa intra sekolah, dan mengatur hubungan antar sekolah.

- c. Kepala sekolah selaku administrator bertugas menyelegarakan administrasi sekolah.
- d. Kepala sekolah selaku supervisor bertugas menyelegarakan supervisi mengenai proses belajar mengajar, kegiatan bimbingan dan konseling, ekstrakurikuler, ketatausahaan, kerjasama masyarakat / instansi terkait, OSIS, 7K dan sarana prasarana.
- e. Kepala sekolah sebagai pemimpin/ leadership
 - 1) Dapat dipercaya, jujur dan bertanggung jawab
 - 2) Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa
 - 3) Memiliki visi dan memahami misi sekolah
 - 4) Mengambil keputusan urusan internal dan eksternal sekolah
 - 5) Membuat, mencari dan memilih gagasan baru.
- f. Kepala sekolah sebagai inovator
 - 1) Melakukan pembaharuan di bidang BKM, BK, ekstrakurikuler dan pengadaan
 - 2) Melaksanakn pembinaan karyawan dan guru
 - 3) Melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya di SP 3 dan masyarakat
- g. Kepala sekolah sebagai motivator
 - 1) Mengatur ruang kantor yang konduktif untuk bekerja
 - 2) Mengatur ruang kantor yang konduktif untuk BKM/ BK
 - 3) Mengatur ruang laboturium yang konduktif untuk praktikum

- 4) Mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar
- 5) Mengatur halaman /lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur
- 6) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan karyawan
- 7) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar sekolah dan lingkungan
- 8) Menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman dalam melaksanakan tugasnya dan kepala sekolah dapat mendelegasikan kepada wakil kepala sekolah.

D. Keadaan Guru Dan Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

1. Keadaan Guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

Guru sebagai teknik profesional edukatif yang bertanggung jawab melaksanakan tugas manusiawi, tugas sosial, tugas mengajar dan mendidik siswa.

a. Tugas dan Tanggung jawab Guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

- 1) Berpartisipasi aktif mengkaji standar isi. Standar kompetensi lulusan, standar proses, standar penilaian serta panduan penyusunan KTSP.
- 2) Berpartisipasi dalam pengembangan KTSP dokumen 1 (terutama untuk menentukan SKL/tujuan mata pelajaran, KKM MAPEL).
- 3) Melakukan analisis SI/KD dan pemetaan KD.

- 4) Menyusun Program tahunan dan program semester, mengembangkan silabus dan menyusun RPP dan perangkat operasional yang mendukung RPP (LKS, bahan ajar, media yang sesuai).
- 5) Melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan prinsip pelaksanaan KTSP (multistrategi, memanfaatkan berbagai media/sumber belajar, menyenangkan, mendorong peserta didik aktif bereksplorasi, berelaborasi dan diberi konfirmasi untuk menguatkan kompetensi peserta didik).
- 6) Melaksanakan pengembangan diri (guru BK, guru pembina ekstrakurikuler, koordinator pelaksanaan pengembangan diri rutin/pembiasaan) dalam suasana keakraban dan berorientasi pada kebutuhan, minat, serta bakat peserta didik.
- 7) Menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan bagi peserta didik.
- 8) Melaksanakan penilaian sesuai dengan karakteristik KI dan prosedur yang ditetapkan dalam standar penilaian.
- 9) Saling mendukung antar guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran dan pelaksanaan KTSP.
- 10) Memahami indikator keberhasilan pelaksanaan kurikulum monitoring.

- 11) Merefleksikan pelaksanaan proses pembelajaran dan pengembangan diri yang dilakukan.
- 12) Berkonsultasi dengan kepala madrasah/pengawas untuk mengatasi kendala yang ditemui.
- 13) Saling mengoreksi, memberikan masukan kepada teman sejawat dalam melaksanakan pembelajaran/penilaian.
- 14) Menentukan jenis dan teknik penilaian hasil belajar.
- 15) Mengumpulkan data dampak pembelajaran terhadap proses dan hasil belajar.
- 16) Mengumpulkan data kelancaran proses pembelajaran.
- 17) Melaksanakan penilaian diri terhadap silabus, RPP dan pelaksanaan pembelajaran yang telah dilakukan.
- 18) Membantu kepala madrasah mengumpulkan data ketersediaan perangkat pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran/pengembangan diri (sesuai tugas yang diampu)
- 19) Melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) untuk menilai keefektifan pembelajaran.
- 20) Membantu mengumpulkan data-data untuk pencapaian hasil.
- 21) Memilah hasil analisis penilaian.
- 22) Melakukan remedial terhadap peserta didik yang belum memenuhi target kompetensi yang telah ditentukan.

23) Memberikan pengayaan kepada peserta didik yang telah mencapai target kompetensi.

24) Menyusun laporan hasil pembelajaran.

b. Data Guru

Guru merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan siswa dalam memberikan materi pelajaran, tanpa guru dalam suatu pendidikan tentu tidak mungkin tujuan suatu pendidikan akan tercapai dengan baik, tidak terkecuali di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang peran guru sangat menentukan maju mundurnya perkembangan madrasah tersebut.

Tabel 1.2

Daftar Nama Tenaga Pendidik

NO	NAMA GURU	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	MATA PELAJARAN YANG DIAMPU
1	Dra.Hj.Ratna Dewi, MM	UINP. Tridinanti	Biologi
2	Dra.Hermawati, M.Pd	S2 Unsri Tek. Pendidikan	Matematika
3	Drs.Mursalin, M.Si	Sitisipol	Fisika
4	Hj.Roihanah, M.Pd	UNIJA, M.Pendidikan	Matematika
5	Dra. Hj.Rosanah Hasan	IAIN F. Tarbiyah	Biologi
6	Drs.Azwani MZ	IAIN F. Tarbiyah	Fiqih

7	Drs.Rasman Hadi	IAIN F. Tarbiyah	PPKn
8	Dra.Desi Saliasna, M.Si	Sitipol	Ekonomi/Akutansi
9	Dra. Hj.EM Suryati, M.Si	Sahyakirti, Adm.Publik	Sosiologi
10	Dra. Qomarul Janah	IAIN F. TAR. Biologi	Biologi
11	Drs.Muh. Dani, M.Pd	U.pend.ind.fisika	Fisika
12	Drs. Kaisar	UNSRI, Kimia	Kimia
13	Drs.Syamsul Arifin, M.Pd	S2 IAIN, Pend. Islam	PPKn
14	Dra.Hj. Aida	IAIN F.Tarb, Fisika	Fisika
15	Umayah, S.Pd, M.Pd	S2 UNSRI, Bahasa	Bahasa Inggris
16	Rahmawati Hasanah, S.Pd	UMP, Bahasa & Sastra	Bahasa Indo
17	Ida Laila, S.Pd. M.Pd	U.Pend.Ind. IPA Kimia	Kimia
18	Hj.Dewi Asmah, S.Pd. M.Pd	Sahyakirti, Adm.Publik	Bahasa Indo
19	Fitrah Gunawan, S.Pd, M.Pd	U.Pend.Ind.Bhs.Inggris	Bahasa Inggris
20	Diana Yulianti, S.Pd, M.Pd	S2 UNSRI Tek.Pend	Matematika
21	Sri Rahmini, S.Pd	UMP.Bahasa & Sastra	Bahasa Indo
22	Naila, S.Pd	UMP.Bahasa & Sastra	Bahasa Indo
23	Ernawati, M.Pd	S2 UNSRI. Bhs Inggris	Bahasa Inggris
24	Dra. Nuraini Farida, M.Si	Sitipol, Adm.Publik	Matematika
25	Winna Elisti, S.Pd, M.Si	U.Gajah Mada. Biologi	Biologi

26	Rina Melati, S.Pd, M.Kim	ITB, Kimia	Kimia
27	Untung Supriyadi, S.Pd, M.Si	Sitipol	PPKn
28	Drs.Kgs. Abdul Wahab	IAIN S.Hiday, B.Arab	Akid Akhlak/B.Arab
29	Amrizal, S.Pd	UNSRI Bhs Inggris	Bahasa Inggris
30	Idawati, S.Pd	IKIP Padang, Tata Busana	Kerampilan
31	Lely Haryani, S.Pd	U.Muham, Bhs Sastra	Bahasa Indo
32	Iarman, S.P.M.Si	S2 Psikologi UI	BK
33	Ahsanulhak, ST	Un,Tridi, Tek.elektro	Keterampilan Elektro
34	Farida, S.Pd	UNSRI, BK	BK
35	Novirdiyanto, S.Ag, M.Pd.I	S2 IAIN, Pend.Islam	Akidah Akhlak
36	Nurmelli, S.Pd	STKIP Sumbar, Geografi	Geografi
37	Sri Wahyuni, S.Pd	Unsri, Bhs Inggris	Bahasa Inggris
38	Helza Mardian, .Pd	UNIV Bung Hatta	Bahasa Inggris
39	Maria Ulfa, S.Pd	UMP Matematika	Matematika
40	Hairoji, S.Ag	IAIN RF Bhs Arab	Qur'an Hadist /B.Arab
41	Marwansyah, S.Ag, M.Pd	S2 IAIN RF Pend Islam	Qur'an Hadist

42	Mahendra, S.Pd, M.M	UPT, Man Pend	PPKn
43	Sihabun Mubin, S.Pd, M.Si	S2 ITSN Fisika	Fisika
44	Nasih, S.Pd.I	IAIN RF, Bhs Arab	Ak-Akhlak /SKI/B.Arab
45	Sarmiasih, S.Pd	UN Yogya, Bhs & Seni	Seni Budaya
46	Chairil Akbar, S.Ag	IAIN S. Kali, Bhs Arab	Bahasa Arab
47	Siti Aisyah, S.Pd	PGRI, BK	BK
48	Subroto Alfaris, M.Ag	UIN S Gunung Jati, PAI	Fiqh
49	Drs. Amirudin	IAIN Tarb Bhs Arab	Ak-Akhlak /B.Arab
50	Sutan Firdaus Pane, S.Pd, M.Hum	Pasca sarj. Pera Islam	Fiqh
51	Lina Fitria, S.Pd, M.Si	PGRI, Bhs. Inggris	Bahasa Inggris
52	Eka Gusman, S.Si	Unsri, Fisika	Fisika
53	Sri Gustiani, S.Sos	Unsri, Sospol	Sosiologi
54	Siti Zuriyah, S.Ag	IAIN/ PAI	Qur'an Hadist

Sumber data: Dokumentasi MAN 3 Palembang

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang adalah berjumlah 54 orang

guru. Dimana seluruh guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang rata-rata sudah tergolong PNS⁷⁸.

2. Keadaan Pegawai Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

a. Tugas dan Fungsi Kepala Tata Usaha

Kepala tata usaha sekolah pada MAN 3 Palembang mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan sekolah dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Penyusunan program kerja tata usaha sekolah
- 2) Pengelolaan keuangan sekolah
- 3) Pengurusan administrasi ketenagaan dan siswa
- 4) Penyusunan administrasi perlengkapan sekolah
- 5) Penyusunan dan penyajian data/ statistik sekolah
- 6) Mengkoordinasikan dan melaksanakan 7k
- 7) Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berskala.
- 8) Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah

b. Teknisi Media

Teknisi media membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pengadaan alat-alat media

⁷⁸ Dokumentasi Keadaan Guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang, Pada tanggal 22 September 2017

- 2) Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan media
- 3) Menyusun program kegiatan teknisi media
- 4) Mengatur penyimpanan, pemeliharaan dan perbaikan alat-alat media
- 5) Inventarisasi dan pengadministrasi alat-alat media
- 6) Menyusun laporan pemanfaatan alat-alat media.

c. Data Pegawai

Mengenai keadaan pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang sebanyak 40 orang pegawai, dimana tugas dan tanggung jawab diberikan kepada pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3

Daftar Nama Pegawai PNS MAN 3 Palembang

No	Nama	JK		Tempat	Tanggal Lahir	Tugas	Pendidikan Terakhir
		L	P				
1	Erham Syarif, S.Ag	L		Lampung Utara	07 Januari 1973	Kepala TU	S1/ IAIN RF
2	Desi Sutri, S.H		P	Palembang	25 Desember 1976	Bendara Pengeluaran	F. Hukum
3	Yanti Asmarani, S.E		P	Suka Marga	02 Februari 1973	Pengelola Bahan Kepegawaian dan	F. Ekonomi

						Ketatalaksanaan (vertikal)	
4	An-an Tresnania, S.Sos		P	Rangkas Belitung	24 Juni 1972	Pelapor	FISIP
5	Bahariah, BA.		P	Sungai Pinang	07 Agustus 1962	Pengadministrasi	IAIN F. Syari'ah
6	Mardianah, S.Pd.I		P	Palembang	13 Agustus 1962	Pengelola Bahan Akademik Dan Pengajaran	IAIN F. Tarbiyah
7	Erli Maizar, S.E		P	Koto Baru	05 Mei 1964	Pengelola Bahan Akademik dan Pengajaran	F. Ekonomi
8	Monalisa, S.Psi, M.Si		P	Palembang	09 Desember 1976	Pengadministrasi	S2 UNSRI
9	Mishoyati		P	Ngulak	03 Agustus 1963	Pengelola Bahan Akademik dan Pengajaran	SMEA
10	Bahuda, S.Pd.I		P	Muba	11 Februari 1966	Pengadministrasi	IAIN F. Tarbiyah
11	Husnul		P	Palembang	02	Pengelola	S1 IAIN

	Khotimah, S.Pd.I				September 1983	Web	RF
12	Lina Fitria, S.Pd, M.Si		P	Palembang	06 Maret 1985	Pengelola Bahan Kepegawaian dan Ketatalaksan an (vertikal)	S1 PGRI

Sumber Data: Dokumen Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

Tabel 1.4

Daftar Nama Pegawai Non PNS MAN 3 Palembang

No	NAMA	JK		TEMPAT	Tanggal Lahir	TUGAS	Pendidikan Terakhir
		L	P				
1	Hambali Ilyas, S.IP	L		Palembang	29 Maret 1977	Staf Lab. Komputer	S1/ Ilmu Politik
2	Misrahayati ,SE		P	Manna	07 April 1967	Staf TT Busana	S1/Ekonomi
3	Herman Hadi, S.Hum	L		Sindang Emas	07 Juni 1978	Staf Perpustakaan	S1/Sarjana Humaniora
4	Agustam	L		Adumanis	17 Agustus 1969	Satpam/Jaga Malam	SMTA

5	Ngadiyem, S.Pd		P	Palembang	16 April 1972	Staf ADM Umum	SI/FKIP Akuntansi
6	Rusnadi	L		Muba	01 September 1982	Kebersihan	SMTA
7	Kurniawati Wirastuti, Ssi		P	Palembang	08 April 1976	Staf Lab.IPA	S1/Kimia
8	Mulyadi.S. Hi	L		Sukadarma	07 Desember 1981	Staf PSBB	S1 Syariah IAIN Rf
9	M.Zaini	L		Tanjung Karang	20 Juni 1952	Sopir	SMTA
1 0	Roudhotul Jannah, S.Pd.I		P	Brebes	26 Mei 1984	Staf Adm Umum	S1/Bahasa Arab
1 1 1	Oktaria Rohaini, A.Md		P	Palembang	10 Oktober 1986	Staf Keuangan	D3/ Ekonomi
1 2	Milda Anggraini.S		P	Palembang	08 Maret 1988	Staf Pengajaran	SMTA

	.Pd						
1 3	Lediana		P	Palembang	07 Februari 1991	Staf Kesiswaan	SMTA
1 4	Vivin Widya Astuti		P	Palembang	22 Februari 1985	Staf UKS	D2 Perawat kesehatan
1 5	Beni Irawan	L		Kangkung	24 April 1990	Keamanan/Sa tpam	SMTA
1 6	Muhamad Agung	L		Palembang	10 Septeber 1993	Petugas Teknisi IT	SLTA
1 7	Della Novita		P	Palembang	11 November 1986	Pramusaji	SD
1 8	Isniha		P	Palembang	20 Maret 1975	Kebersihan	SD
1 9	Inan		P	Lahat	26 Januari 1972	Kebersihan/k ebun	SMTA
2 0	Megawati		P	Muba	06 Nopember	Kebersihan	Tidak Tamat

				1956		
2 1	Asmawati		P Palembang	17 April 1967	Kebersihan	Tidak Tamat
2 2	Yunita Susanti.S.P d		P Palembang	25 Juni 1989	Staf Perpustakaan	S1 Pend Bhs & Sastra
2 3	Dian Aristia.S.Pd		P Palembang	03 April 1983	Staf Pengajaran	S1 FKIP Matematika
2 4	Hapana.SE. I		P Lumpatan	12 Maret 1983	Staf Keuangan	S1 IAIN
2 5	Riki Ajadarum	L	OKU TIMUR	28 Desember 1988	Satpam	SMTA
2 6	Norhayati		P Palembang	06 September 1972	Kebersihan	SMTA
2 7	Amalia Damayanti		P Palembang	24 Agustus 1988	Umum	S1 Ekonomi
2 8	Jerman	L	Lebak	31 Desember	Supir	SMP

				1981		
2 9	Rahmat Ribath	L	Baturaja	07 November 1986	Staf Pengajaran	SMTA
3 0	Anton Hilman	L	Ogan Ilir	11 November 1984	Satpam	SMTA
3 1	Ahmad Syukri, S.H.I	L	Palembang	19 November 1987	Umum & Pengajaran	S1 Hukum IAIN RF

Sumber data: Dokumentasi di MAN 3 Palembang

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang berjumlah 43 orang pegawai. Dimana pegawai yang masih honorer berjumlah 31 orang pegawai, sedangkan pegawai yang PNS berjumlah 12 orang pegawai. Jadi jumlah keseluruhan pegawai adalah 43 orang pegawai.

E. Keadaan Siswa Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

Peserta didik adalah anak yang sedang berkembang dan tumbuh, baik di tinjau dari segi fisik maupun dari segi perkembangan mental. Keadaan siswa/i terbilang banyak, karena animo masyarakat terhadap sekolah ini sangat baik sehingga banyak yang berlomba-lomba untuk masuk anak-anaknya belajar di

sekolah tersebut. Berkaitan dengan pencatatan peserta didik di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang, peneliti memperoleh informasi terkait dengan jumlah peserta didik di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang pada tahun Ajaran 2017-2018 adalah sebanyak 964 orang siswa yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.5

**Keadaan Siswa-Siswi Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang Tahun
Ajaran 2016/2017**

No.	Kelas	Lk	Pr	Jumlah
1	X	120	193	313
2	XI	147	202	349
3	XII	118	184	302
Jumlah		385	579	964

Sumber data: Dokumentasi MAN 3 Palembang

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk kelas X berjumlah 313 yang dibagi menjadi 8 kelas, untuk kelas XI berjumlah 349 yang dibagi menjadi 10 kelas, dan untuk kelas XII berjumlah 302 yang dibagi menjadi 9 kelas. Jadi total keseluruhan yang ada di MAN 3 Palembang, untuk jumlah kelas X sampai XII adalah 27 kelas dengan jumlah siswa adalah 964 orang, dari tabel tersebut ada peningkatan setiap tahunnya⁷⁹.

⁷⁹ Dokumentasi Keadaan Siswa Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang, Pada Tanggal 22 September 2017

F. Keadaan Sarana Dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

Adapun Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang sebagai lembaga pendidikan, guna memperlancar proses pelaksanaan pendidikan dan pengajarannya, memiliki beberapa sarana dan prasarana. Adapun sarana dan prasarana tersebut secara terperinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.6

Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

No	Jenis sarana dan prasarana	Keberadaan	Jumlah	Kondisi
1	Ruang kelas	Ada	25	Baik
2	Ruang perpustakaan	Ada	1	Baik
3	Laboratorium IPA	Ada	4	Baik
4	Laboratorium Komputer	Ada	2	Baik
5	Laboturium Bahasa	Ada	2	Baik
6	Ruang Kepala Madrasah	Ada	1	Baik
7	Ruang pendidik	Ada	1	Baik
8	Ruang Tata Usaha	Ada	1	Baik
9	Raung Ibadah/masjid/Musholla	Ada	1	Baik
10	Ruang UKS	Ada	1	Baik
11	Ruang BP/BK	Ada	1	Baik
12	Ruang pertemuan	Ada	1	Baik

13	Kantin Madrasah	Ada	2	Baik
14	Toilet	Ada	20	Baik
15	Koneksi Internet	Ada	2	Rusak Ringan
Jumlah			65	

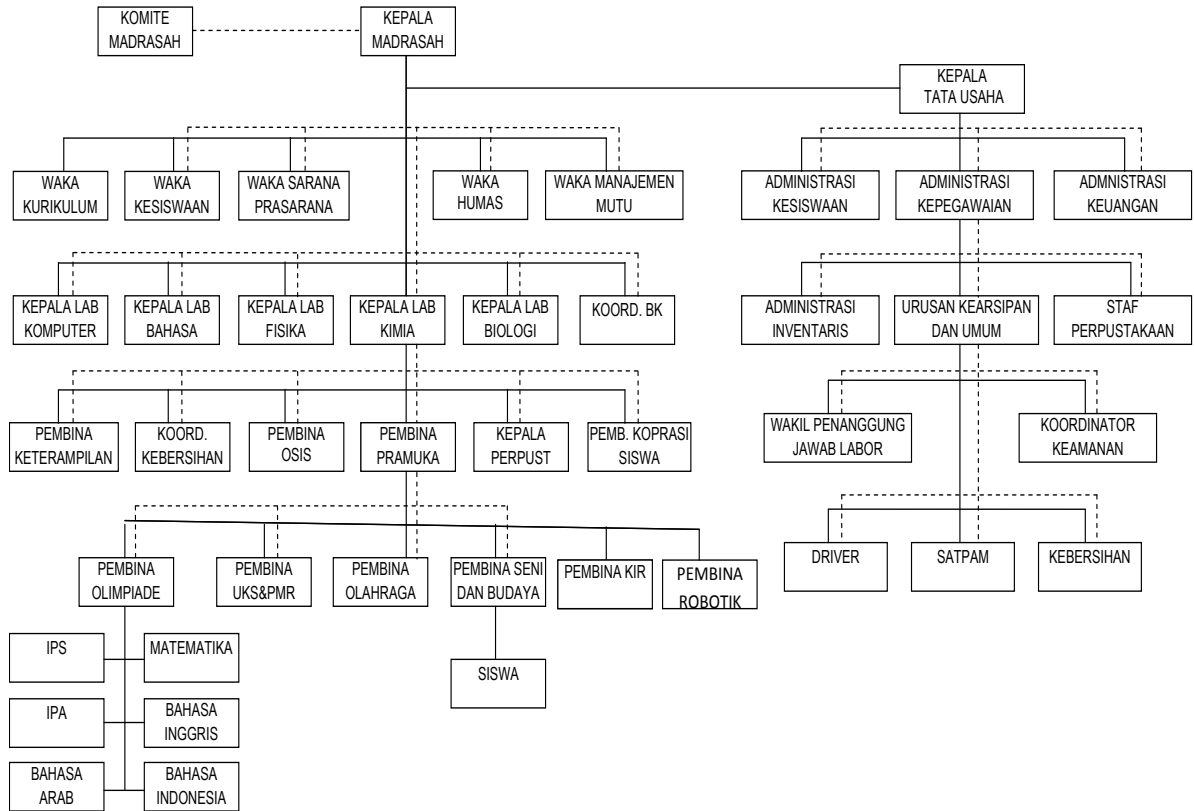
Sumber Data: Dokumentasi MAN 3 Palembang

Berdasarkan tabel di atas bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang keadaan/ kondisi sarana dan prasarana baik semua tetapi koneksi internetnya dalam keadaan rusak ringan. Sarana dan prasarana tersebut merupakan alat yang sangat penting bagi berlangsungnya proses belajar mengajar yang berlangsung di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang. Tentunya sarana dan prasarana yang ada tersebut harus dikelola dan dipelihara secara baik dan benar agar mendapatkan manfaat yang maksimal.

G. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

Setiap lembaga pendidikan mempunyai suatu kerja sama yang saling menunjang. Kerja sama ini disusun demi tercapainya tujuan tersebut berjalan dengan lancar dan kegiatan kerja sama ini dilaksanakan dalam satu organisasi. Adapun organisasi tersebut mempunyai struktur dan mempunyai bagian-bagiannya. Struktur organisasi Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang adalah sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI MAN 3 PALEMBANG



Sumber Data: Dokumen Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Budaya Kerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

Dalam rangka mengaktualisasikan budaya kerja sebagai ukuran sistem nilai dalam bekerja yang pertama kali harus diupayakan adalah penanaman sikap mental pegawai yaitu pemahaman dan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Maka telah diajukan sebanyak 20 item pertanyaan yang tersebar melalui angket/ kuesioner kepada 12 pegawai PNS tata usaha sebagai responden penelitian ini. Masing-masing pernyataan disediakan 4 alternatif jawaban, yakni SS, S, TS, STS sebagai proses kualifikasinya, maka ke 4 alternatif itu diberikan bobot masing-masing.

Responden yang memilih jawaban SS diberikan nilai 4

Responden yang memilih jawaban S diberikan nilai 3

Responden yang memilih jawaban TS diberikan nilai 2

Responden yang memilih jawaban STS diberikan nilai 1

Hasil jawaban responden tersebut selanjutnya direkapitulasi dan analisis dengan statistik sebagai berikut:

62 57 61 66 69 65 60 69 72 61 59 58

Dari penyebaran data tersebut di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 1.7

Distribusi Mean dan Standar Deviasi Tentang Budaya Kerja (X)

X	f	fX	X	x ²	fx ²
72	1	72	8,75	76,5625	76,5625
69	2	138	5,75	66,125	33,0625
66	1	66	2,75	7,5625	7,5625
65	1	65	1,75	3,0625	3,0625
62	1	62	-1,25	1,5625	1,5625
61	2	122	-2,25	5,0625	5,0625
60	1	60	-3,25	10,5625	10,5625
59	1	59	-4,25	18,0625	18,0625
58	1	58	-5,25	27,5625	27,5625
57	1	57	-6,25	39,0625	39,0625
Total	12	759	-	-	260,25

Keterangan:

N : Number of cases

$\sum fX$: Jumlah hasil perkalian antara frekuensi tiap-tiap skor (f) dengan skor (X).

$\sum fX^2$: Jumlah hasil perkalian antara frekuensi tiap-tiap skor (f) dengan skor yang telah dikuadratkan lebih dahulu (x²).

Dengan melihat data tabel di atas maka dapat dicari Mean data kelompok sebagai berikut:

$$M_x = \frac{\sum fX}{N}$$

$$M_x = \frac{759}{12}$$

Jadi, $M_x = 63,25$

Langkah selanjutnya adalah mencari Standar Deviasi data kelompok sebagai berikut:

$$SD_x = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N}}$$

$$SD_x = \sqrt{\frac{260,25}{12}}$$

$$SD_x = \sqrt{21,7}$$

$$SD_x = 4,66$$

Jadi, $SD_x = 4,66$

Setelah mengetahui Mean skor dan Standar Deviasi skor maka langkah selanjutnya adalah menetapkan kategori TSR. Adapun kategori tersebut sebagai berikut:

—————→ T

$$M + 1.SD = 63,25 + 1(4,66) = 67,91 = 68$$

—————→ S antara skor 59- 68

$$M-1.SD = 63,25-1 (4,66) = 58,59 = 59$$

—————→ R

Penjelasan:

- Skor 67,91 ke atas adalah tinggi, berarti budaya kerja pegawai tergolong tinggi.
- Skor antara 58,59 s/d 67,91 adalah sedang, berarti budaya kerja pegawai tergolong sedang.
- Skor 58,593 ke bawah adalah rendah, berarti, berarti budaya kerja tergolong rendah.

Dari penjelasan tersebut maka dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 1.8

Distribusi Persentase Tingkat Budaya Kerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

Budaya kerja	Frekuensi	Persentase
Tinggi	3	25%
Sedang	6	50%
Rendah	3	25%
Jumlah	N= 12	100%

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai budaya kerja pegawai yang dominan terdapat pada pada kategori sedang, yaitu berjumlah 6 responden dengan persentase

50%, untuk kategori rendah sejumlah 3 responden dengan 25%, dan kategori tinggi sejumlah 3 responden dengan 25%.

Dengan demikian, berdasarkan hasil angket yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat budaya kerja pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang adalah cukup baik atau sedang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya sebagian pegawai tata usaha telah bekerja dengan semangat maka muncul sifat seperti rajin, tekun dan tabah serta muncul kemauan untuk mempelajari tugas dan tanggung jawab yang sedang dikerjakan. Namun, ada beberapa pegawai tata usaha yang belum memahami makna bekerja dengan baik sehingga muncul sifat seperti sibuk akan aktivitas lain sehingga pekerjaan yang dikerja terbengkalai.

B. Kinerja Pegawai Tata Usaha Sebelum dan Setelah adanya Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

Kesadaran pegawai akan pentingnya budaya kerja harus disosialisasikan dan dilaksanakan setiap saat. Hal ini berhubungan dengan pelaksanaan budaya kerja dengan terhadap kinerja pegawai yang sangat kompleks karena masing-masing mempunyai karakteristik yang berbeda-beda.

Kinerja pegawai tata usaha merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai tata usaha, maka telah diajukan sebanyak 20 item pertanyaan yang tersebar melalui angket/ kuesioner kepada 12 orang pegawai pns sebagai responden dalam penelitian

ini. Masing-masing pernyataan disediakan 4 alternatif, yakni SS, S, TS, STS sebagai proses kualifikasinya, maka ke 4 alternatif itu diberikan bobot masing-masing.

Responden yang memilih jawaban SS diberikan nilai 4

Responden yang memilih jawaban S diberikan nilai 3

Responden yang memilih jawaban TS diberikan nilai 2

Responden yang memilih jawaban STS diberikan nilai 1

1. Kinerja Pegawai Tata Usaha Sebelum adanya Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

Hasil jawaban responden tersebut selanjutnya direkapilasi dan dianalisis dengan statistik sebagai berikut:

Dengan penyebaran data tersebut di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 1.9

Distribusi Mean dan Standar Deviasi Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha Sebelum adanya Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

Y	f	fY	Y	Y²	fY²
62	1	62	+6	+36	36
59	2	118	+3	+9	18
58	1	58	+2	+4	4
57	2	114	+1	+1	2
56	1	56	0	0	0
55	1	55	-1	-1	1

53	2	106	-3	-9	18
52	1	52	-4	-16	16
51	1	51	-5	-25	25
Jumlah	12=N	672	-	-	120

Keterangan:

N : Number of cases

$\sum fX$: Jumlah hasil perkalian antara frekuensi tiap-tiap skor (f) dengan skor (Y).

$\sum fX^2$: Jumlah hasil perkalian antara frekuensi tiap-tiap skor (f) dengan skor yang telah dikuadratkan lebih dahulu (Y^2).

Dengan melihat data tabel di atas maka dapat dicari Mean data kelompok sebagai berikut:

$$M_x = \frac{\sum fX}{N}$$

$$M_x = \frac{672}{12}$$

Jadi, $M_x = 56$

Langkah selanjutnya adalah mencari Standar Deviasi data kelompok sebagai berikut:

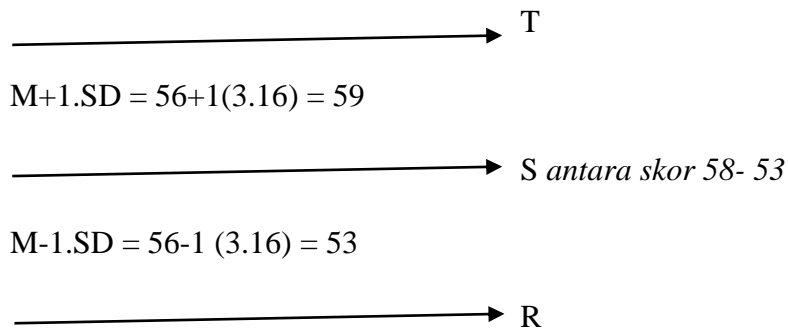
$$SD_x = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N}}$$

$$SD_x = \sqrt{\frac{120}{12}}$$

$$SD_x = \sqrt{10}$$

Jadi, $SD_x = 3.16$

Setelah mengetahui Mean skor dan Standar Deviasi skor maka langkah selanjutnya adalah menetapkan kategori TSR. Adapun kategori tersebut sebagai berikut



Penjelasan:

- Skor 59 ke atas adalah berarti kinerja pegawai tata usaha tergolong kategori tinggi.
- Skor antara 58 s/d 53 adalah sedang, berarti budaya kerja pegawai tergolong sedang.
- Skor 52 ke bawah adalah rendah, berarti, berarti budaya kerja tergolong rendah.

Dari penjelasan tersebut maka dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 1.10

**Distribusi Persentase Tingkat Kinerja Pegawai Tata Usaha Sebelum adanya
Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang**

Budaya kerja	Frekuensi	Persentase
Tinggi	3	25%
Sedang	7	58%
Rendah	2	17%
Jumlah	N= 12	100%

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai budaya kerja pegawai yang dominan terdapat pada pada kategori sedang, yaitu berjumlah 7 responden dengan persentase 58%, untuk kategori rendah sejumlah 2 responden dengan persentase 17%, dan kategori tinggi sejumlah 3 responden dengan persentase 25%.

Dengan demikian, berdasarkan hasil angket yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang adalah cukup baik atau sedang. Hal ini ditunjukkan ada beberapa pegawai tata usaha, masih ada beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa yang meneliti atau siswa, terlihat antar pegawai masih terlihat bertanya antara satu dengan yang lain. Hal tersebut memberi kesan bahwa pegawai tata usaha masih kurang menguasai bidang pekerjaan ketatausahaan.

2. Kinerja Pegawai Tata Usaha Setelah adanya Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

Hasil jawaban responden tersebut selanjutnya direkapitulasi dan dianalisis dengan statistik sebagai berikut:

66 59 60 59 73 73 63 63 67 66 58 70

Dengan penyebaran data tersebut di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 1.11

Distribusi Mean dan Standar Deviasi Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha

Y	F	fY	Y	Y ²	fY ²
73	2	146	8,25	68,0625	136,125
70	1	70	5,25	27,5625	27,5625
67	1	67	2,25	5,0625	5,0625
66	2	132	1,25	1,5625	3,125
63	2	126	-1,75	3,0625	6,125
60	1	60	-4,75	22,5625	22,5625
59	2	118	-5,75	33,0625	66,125
58	1	58	-6,75	45,5625	45,5625
Jumlah	12=N	777	-	-	339,25

Keterangan:

N : Number of cases

$\sum fX$: Jumlah hasil perkalian antara frekuensi tiap-tiap skor (f) dengan skor (Y).

$\sum fX^2$: Jumlah hasil perkalian antara frekuensi tiap-tiap skor (f) dengan skor yang telah dikuadratkan lebih dahulu (Y^2).

Dengan melihat data tabel di atas maka dapat dicari Mean data kelompok sebagai berikut:

$$M_x = \frac{\sum fX}{N}$$

$$M_x = \frac{777}{12}$$

Jadi, $M_x = 64,75$

Langkah selanjutnya adalah mencari Standar Deviasi data kelompok sebagai berikut:

$$SD_x = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N}}$$

$$SD_x = \sqrt{\frac{339,25}{12}}$$

$$SD_x = \sqrt{28,3}$$

Jadi, $SD_x = 5,32$

Setelah mengetahui Mean skor dan Standar Deviasi skor maka langkah selanjutnya adalah menetapkan kategori TSR. Adapun kategori tersebut sebagai berikut

—————→ T

$$M+1.SD = 64,75+1 (5,32) = 70,07 = 70$$

—————→ S antara skor 70- 59

$$M-1.SD = 64,75-1 (5,32) = 59,43 = 59$$

—————→ R

Penjelasan:

- Skor 70,07 ke atas adalah berarti kinerja pegawai tata usaha tergolong kategori tinggi.
- Skor antara 59,43s/d 70,07 adalah sedang, berarti budaya kerja pegawai tergolong sedang.
- Skor 59,43 ke bawah adalah rendah, berarti, berarti budaya kerja tergolong rendah.

Dari penjelasan tersebut maka dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 1.12

**Distribusi Persentase Tingkat Kinerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah
Negeri 3 Palembang**

Budaya kerja	Frekuensi	Persentase
Tinggi	3	25%
Sedang	6	50%
Rendah	3	25%
Jumlah	N= 12	100%

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai budaya kerja pegawai yang dominan terdapat pada kategori sedang, yaitu berjumlah 6 responden dengan persentase 50%, untuk kategori rendah sejumlah 3 responden dengan 25%, dan kategori tinggi sejumlah 3 responden dengan 25%.

Dengan demikian, berdasarkan hasil angket yang dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang adalah cukup baik atau sedang. Hal ini ditunjukkan ada beberapa pegawai tata usaha tentang kedisiplinan dalam mengerjakan tugas, ketepatan waktu baik masuk kantor maupun pekerjaan rutin lainnya. Namun, masih ada beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa yang meneliti atau siswa, terlihat antar pegawai masih terlihat bertanya antara satu dengan yang lain. Hal tersebut memberi kesan bahwa pegawai tata usaha masih kurang menguasai bidang pekerjaan ketatausahaan.

C. Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang, dilakukan dengan cara penyebaran angket kepada 12 responden dengan jumlah sebanyak 20 pertanyaan untuk variabel X (budaya kerja) dan 20 pertanyaan untuk variabel Y (kinerja pegawai). Maka sebelum menuju rumus Kai Kuadrat, Korelasi Kontigensi dan Phi, maka terlebih dahulu dilakukan pentabulasian silang hasil TSR yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.13

Tabulasi Silang Antara Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai Tata Usaha

Kinerja Pegawai TU	Budaya Kerja			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	1	1	1	3
Sedang	1	4	1	6
Rendah	1	1	1	3
Jumlah	3	6	3	N = 12

Berdasarkan data tabel di atas dapat dipahami bahwa selanjutnya adalah menghitung angka Kai dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Tabel 1.14

Tabel Kerja untuk mengetahui harga Kai kuadrat dalam rangka mencari

Angka Indeks Korelasi Kontigensi C

Sel	f_o	f_t	$(f_o - f_t)$	$(f_o - f_t)^2$	$\frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$
1	1	$3 \times 3 \div 12 = 0,75$	+ 0,25	0,0625	0,0833
2	1	$6 \times 3 \div 12 = 1,5$	-0,5	0,25	0,1667
3	1	$3 \times 3 \div 12 = 0,75$	+0,25	0,0625	0,0833
4	1	$3 \times 6 \div 12 = 1,5$	-0,5	0,25	0,1667
5	4	$6 \times 6 \div 12 = 3$	+1	1	0,3333

6	1	$3 \times 6 \div 12 = 1,5$	-0,5	0,25	0,1667
7	1	$3 \times 3 \div 12 = 0,75$	+ 0,25	0,0625	0,0833
8	1	$6 \times 3 \div 12 = 1,5$	-0,5	0,25	0,1667
9	1	$3 \times 3 \div 12 = 0,75$	+ 0,25	0,0625	0,0833
Jumlah	N = 12	12 = N	0	-	1,3333

Dari tabel telah berhasil di peroleh $\sum \frac{(f_0 - f_t)^2}{N} = 1,3333$, karena itu Kai Kuadrat (x^2) = 1,3333. Setelah harga Kai Kuadrat di ketahui maka selanjutnya kita substitusikan ke dalam rumus koefisien kontigensi:

$$C \text{ atau } KK = \sqrt{\frac{x^2}{x^2 + N}}$$

$$C \text{ atau } KK = \sqrt{\frac{1,3333}{1,3333 + 12}}$$

$$C \text{ atau } KK = \sqrt{\frac{1,3333}{13,3333}}$$

$$C \text{ atau } KK = \sqrt{0,099997749}$$

$$C \text{ atau } KK = 0,316224206$$

$$\text{Jadi, } C \text{ atau } KK = 0,316$$

Untuk memberikan interpretasi terhadap C atau KK itu, harga C terlebih dahulu kita ubah menjadi Phi (ϕ) dengan rumus sebagai berikut:

$$\phi = \frac{C}{\sqrt{1-C^2}}$$

$$\phi = \frac{0,316}{\sqrt{1-0,316^2}}$$

$$\phi = \frac{0,316}{\sqrt{1-0,099856}}$$

$$\phi = \frac{0,316}{\sqrt{0,900144}}$$

$$\phi = \frac{0,316}{0,948759189}$$

Jadi, $\phi = 0,333$

Selanjutnya harga Phi yang telah kita peroleh itu kita konsultasikan dengan Tabel Nilai “r” *Product Moment*, dengan terlebih dahulu mencari $df = N - nr = 12 - 2 = 10$. Dengan df sebesar 10, diperoleh harga r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% = 0,576: sedangkan pada taraf signifikansi 1% diperoleh harga $r_{\text{tabel}} = 0,708$.

Dengan demikian ϕ (yang berasal dari perubahan terhadap C itu) *lebih kecil* daripada r_{tabel} baik pada taraf 5% maupun 1%. Dengan ini maka Hipotesis Nol diterima; berarti tidak ada positif yang signifikan antara budaya kerja pegawai dan kinerja pegawai tata usaha: makin rendah budaya kerja pegawai, diikuti dengan semakin rendah kinerja pegawai tata usaha disekolah.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilihat bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara budaya kerja dengan kinerja pegawai tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang. Di lihat dari hasil korelasi kontigensi di atas maka

dapat dikatakan semakin rendah budaya kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang maka semakin rendah kinerja pegawai tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya kerja di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang termasuk kategori baik. Adapun yang menjadi respondennya adalah pegawai tata usaha. Hal ini terlihat pada hasil analisis yang diperoleh dari responden pegawai tata usaha yang berjumlah 12 pegawai, dengan rincian yaitu untuk kategori sedang sejumlah 6 orang dengan persentase 50%, untuk kategori rendah sejumlah 3 orang dengan persentase 25%, dan untuk kategori tinggi sejumlah 3 orang dengan persentase 25%.
2. Kinerja pegawai tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang termasuk kategori baik. Adapun yang menjadi respondennya adalah pegawai tata usaha. Hal ini terlihat pada hasil analisis yang diperoleh dari responden pegawai tata usaha berjumlah 12 pegawai, dengan rincian yaitu untuk kategori sedang sejumlah 6 orang dengan persentase 50%, untuk kategori rendah sejumlah 3 orang dengan persentase 25%, dan untuk kategori tinggi sejumlah 3 orang dengan persentase 25%.
3. Berdasarkan analisis korelasi kontigensi ternyata terdapat korelasi yang negatif yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai tata

usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang. Hal ini terbukti dari Phi (yang berasal terhadap C itu) lebih kecil dari pada r_{tabel} , baik pada taraf 5% ataupun 1% yaitu $0,576 > 0,333 < 0,708$.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Diharapkan kepada kepala Madrasah, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan budaya kerja pegawai di MAN 3 Palembang berada pada kategori baik untuk itu diharapkan kepada kepala madrasah agar dapat memperhatikan dan mengoptimalkan budaya kerja pegawai sebab dengan budaya kerja yang baik akan membantu tercapai tujuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan budaya kerja yaitu dengan cara mempertimbangkan dan menyesuaikan budaya kerja yang baik berdasarkan persiapan dalam melaksanakan tugas, keterampilan, dan pengalaman dalam bekerja.
2. Bagi pegawai tata usaha di MAN 3 Palembang, kinerja pegawai MAN 3 Palembang berada pada kategori baik untuk itu kedepannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pegawai mampu menjadi lebih baik lagi, karena dengan adanya perubahan yang lebih baik lagi akan

meningkatkan kinerja bagi pegawai tersebut, seperti meningkatnya prestasi kerja, maupun waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan agar tujuan sekolah dapat tercapai efektif.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji tentang budaya kerja dengan kinerja pegawai tata usaha, diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan baik indikator yang berbeda atau variabel penelitian yang lebih luas. Variabel lain yang diduga ada hubungannya dengan kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, tata ruang kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mufti. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Palembang: IAIN Raden Fatah Press.
- Annur, Saipul. 2005. *Metodologi Penelitian*. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. 2013. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gie, The Liang. 1998. *Administrasi Perkantoran Modern ed. Kelima*. Yogyakarta: Liberty.
- Gie, The Liang. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Isnaini, Muhammad. 2010. *Metodologi Penelitian*. Palembang: IAIN Raden Fatah.
- Kuncorowati, Susany. 2013. *Persepsi Siswa Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK Ma'arif Tegarejo Kabupaten Magelang*. Skripsi: Universitas Negeri Yagyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabowo. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maran, Rafael Raga. 2007. *Manusia & Kebudayaan dalam Perspektif Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mas'udah, Heni. 2012. *Budaya Kerja Masyarakat Nelayan di Desa Pangkah Wetan Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik*. IAIN Sunan Ampel Surabaya: Skripsi.
- Nasution. 2004. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. Kelima*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rahmah, Aisyatur. *Peran Budaya Kerja dan Iklim Terhadap Loyalitas pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan*. Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Subaraya.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Muria Kencana.
- Rochmad, Moch Salim. 2016. *Budaya Kerja Karyawan di Warung Soto Abas Sedati Gede No. 25 Sidoarjo*. UIN Sunan Ampel Surabaya: Skripsi.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Productivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuntitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sitorus, Andika Debora M. 2012. *gambaran faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai instalasi laboraturium klinik RSUP Fatmawati*. Skripsi: Universitas Indonesia Depok.
- Subroto, Suryo. 1994. *Dimensi-dimensi Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudijono, Anas. 2014. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, Priadi. *Peran Penting Tenaga Administrasi Sekolah dalam penguatan Budaya Sekolah untuk Implementasi Pendidikan Karakter*. Journal: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT.bumi Aksara.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulianti, Tri. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Model Palembang*. Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang.
- <http://Permendiknas-no-24-tahun-2008-standar-administrasi-sekolah>.
- <http://lugtyastyono60.files.wordpress.com/2010/09/permendiknas-no-24-tahun-2008standar-administrasi-sekolah>.
- <http://www.organisasi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html#.WY1vhTMjG1s>.

Lampiran

KUESIONER

kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Tata Usaha dan Staff
di-Tempat

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Dalam rangka penyelesaian studi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Fatah Palembang, maka saya sangat memerlukan bantuan Bapak/Ibu pegawai tata usaha dan Staff dalam memberikan sejumlah informasi atau data yang berkaitan dengan Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.

Sehubungan dengan keperluan tersebut, saya mohon kepada Bapak/Ibu Pegawai Tata Usaha dan Staff untuk memberikan keterangan dengan mengisi kuesioner yang saya berikan sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Demikian kuesioner ini saya sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pengisian ini dilakukan dengan memberikan centang (√) pada jawaban yang menurut bapak/ibu pegawai tata usaha dan staff dianggap sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya memiliki satu alternatif jawaban.
3. Penilaian terdiri atas empat alternatif jawaban, yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Tidak Setuju (TS)
 - d. Sangat Tidak Setuju (STS)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin : Pria/Wanita
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :
 Unit Kerja :
 Pangkat/ Golongan :
 Lama Bekerja :

BUDAYA KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Merasakan ikhlas dalam bekerja yang rumit				
2.	Pekerjaan yang sekarang memang keinginan dari awal				
3.	Bekerja dengan jujur terhadap diri sendiri dan lingkungan kerja				
4.	Merasa terbebani dalam melaksanakan amanah dari kepala tata usaha				
5.	Bisa memenuhi kebutuhan dengan bekerja sebagai pegawai tata usaha				
6.	Dalam bekerja saling kerjasama untuk membantu pekerjaan rekan				
7.	Pekerjaan saya sesuai dengan keinginan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas saya				

8.	Memahami dan menguasai teori pekerjaan dari setiap yang diduduki/ jabat				
9.	Selalu berusaha mencari penyebab dan solusi dari permasalahan yang sedang dihadapi				
10.	Dalam bekerja datang selalu tepat waktu				
11.	Saya dalam bekerja membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan tugas terhadap hal yang baru				
12.	Selalu menekankan untuk dapat melaksanakan pekerjaan pantang menyerah				
13.	Mengerjakan semua pekerjaan walaupun tidak ada pengawas atau kepala tata usaha				
14.	Perlu adanya keahlian menggunakan alat dalam melaksanakan pekerjaan				
15.	Sebelum pulang kerja harus memastikan bahwa peralatan listrik yang digunakan dalam keadaan mati				
16.	Saat bekerja peduli akan kebersihan lingkungan kerja				
17.	Lebih penting urusan keluarga dibandingkan urusan pekerjaan pada saat bekerja				
18.	Berani dan tegas dalam mengambil keputusan dan menolak yang bertentangan dengan				

	pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara maksimal									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Deskripsi wilayah

- a. Sejarah berdirinya Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang
- b. Profil Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang
- c. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

2. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

- a. Visi
- b. Misi

3. Keadaan Pendidikan

- a. Tugas pokok dan fungsi guru dan pegawai
- b. Jumlah guru dan pegawai
- c. Status guru dan pegawai

4. Keadaan Siswa

- a. Jumlah kelas
- b. Jumlah siswa

5. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang

- a. Keadaan gedung
- b. Jumlah ruang belajar
- c. Jumlah kantor

KISI-KISI INSTRUMEN KUESIONER

No	Variabel	Indikator	Deskriptor	Angket/ Pernyataan
1	Budaya kerja	Pemahaman tentang kerja	Kerja ibadah (syukur)	1
			Kerja kesenangan (hobi)	2
			Tanpa pamrih (kerja dengan tulus)	3
			Kerja paksa (hukuman)	4
		Sikap terhadap pekerjaan	Suka terhadap pekerjaan sekarang (ikhlas)	5
			Keterbukaan terhadap pekerjaan	6
			Kemauan yang kuat dalam mempelajari tugas dan tanggung jawab	7, 9
		Perilaku di waktu Bekerja	Rajin	10
			Tekun	13
			Sungguh-sungguh	12
		Sikap terhadap alat	Penguasaan pekerjaan	8, 11

		Yang digunakan dalam bekerja	Keahlian menggunakan alat dalam bekerja	14, 15, 16
		Etos kerja	Konsisten	17, 18
			Memiliki kejujuran	19
			Memiliki moralitas yang bersih	20
2	Kinerja	Prestasi Kerja	Target kerja	1, 2
			Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas	3, 4, 5, 6
			Ketelitian	7, 8, 9
	Pegawai	Kedisiplinan	Kehadiran	10
			Mematuhi peraturan	11, 12
	Tata usaha	Keterampilan	Keahlian	13, 14, 15
		Tanggung jawab	Kesadaran akan kewajiban	16, 17, 18, 19, 20,
			JUMLAH	40

Data perhitungan budaya kerja Angket Responden

Subjek	No. Pernyataan																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	1	3	4	3	62
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	57
3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
5	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	69
6	3	3	4	1	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	65
7	4	2	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	60
8	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	69
9	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	72
10	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
11	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	59
12	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	58

Data perhitungan angket kinerja pegawai sebelum adanya budaya kerja

Subjek	No. Pernyataan																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	57
2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52
3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	53
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	53
6	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	51
7	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	57
8	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
9	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	56
10	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	59
11	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	58
12	3	2	2	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	62

Data perhitungan angket kinerja pegawai setelah adanya budaya kerja

Subjek	No. Pernyataan																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	66
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	60
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
5	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	73
6	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
7	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	63
8	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
9	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	67
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	66
11	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	58
12	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	70

Pembagian angket kepada pegawai tata usaha di MAN 3 Palembang



