

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah singkat tentang Fakultas Ushuluddin dan Humaniora (FUH)**

Pada tahun 1961 didirikan oleh seorang ulama dan penduduk Amuntai, dan juga diberikan dukungan dari pemerintah setempat. Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin beralih status pada tahun 2017. Pada tahun 1964, Fakultas Ushuluddin diresmikan secara resmi. Sejalan dengan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 40 Tahun 1978 pada tanggal 20 Mei dan dimaaksudkan untuk meningkatkan mutu keilmuan dan keberdayaan kegiatan IAIN Antasari, maka dilakukan penggabungan Fakultas Ushuluddin ke Banjarmasin. Pada awalnya hanya dikenal sebagai Fakultas Ushuluddin, namun namanya diubah menjadi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora pada tanggal 15 Maret 2013. Pada tahun 2013 sebelum Peraturan Menteri Agama RI diterbitkan. Berkaitan dengan organisasi dan manajemen Institut Agama Islam. Jurusan yang pertama kali dibuka di Fakultas Ushuluddin adalah jurusan Perbandingan Agama. Jurusan ini dibuka pada tahun 1977, yang sama pembukaannya bersamaan dengan pembukaan kuliah tingkat doctoral atau Program Sarjana lengkap tanggal 7 Februari 1977 di Banjarmasin. Setelah itu, Fakultas Ushuluddin terus mengalami perkembangan yang sangat besar. Sekarang ini telah ada tempat jurusan yang dikembangkan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, yaitu:

jurusan Studi Agama-agama (sebelumnya Perbandingan Agama). Jurusan Ilmu al-Qur'an dan Tafsir (sebelumnya Tafsir Hadis), jurusan Aqidah dan Filsafat Islam dan jurusan Psikologi Islam.

## 2. Fungsi serta tanggung jawab Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas

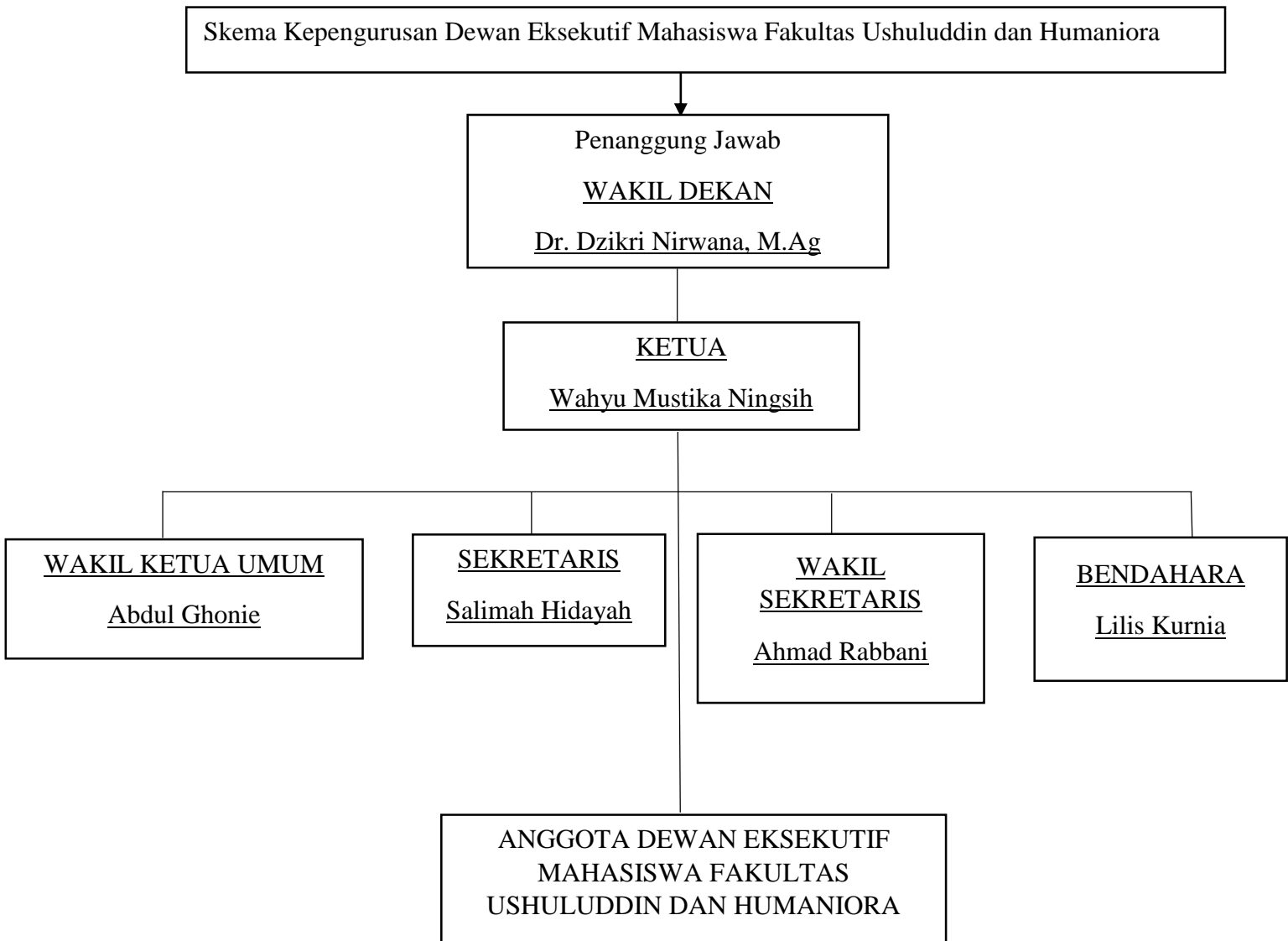
Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas berfungsi sebagai koordinator harian kegiatan kemahasiswaan di tingkat fakultas yang harus dilaksanakan sesuai dengan jadwal kerja fakultas. Sementara DEMA Fakultas bebas beroperasi secara mandiri dalam setiap kegiatan internal, kegiatan eksternal yang menyangkut istilah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) pada koordinasi DEMA. DEMA Fakultas berada di bawah arahan DEMA universitas/institute/sekolah tinggi, untuk semua kegiatan yang dilaksanakan dikoordinir oleh DEMA.

Tanggung jawab DEMA Fakultas antara lain:

- a. DEMA Fakultas mempertanggungjawabkan mahasiswa pada sidang paripurna SEMA. Fakultas sebagai badan pelaksana bagi mahasiswa untuk melaksanakan GBPK.
  - b. DEMA Fakultas merupakan komponen kelembagaan nonstruktural di tingkat fakultas yang bertanggung jawab kepada dekan.<sup>1</sup>
3. Berikut ini adalah susunan kepengurusan DEMA FUH UIN Antasari Kabinet Seroja pada periode 2021-2022 :

---

<sup>1</sup> Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 4961 Tahun 2016.



#### 4. Program untuk daftar pekerjaan

##### a) Program yang Sudah Terlaksana

- 1) PBAK
- 2) KANAL FUH PI
- 3) Pelantikan UKM-F
- 4) Seminar dan Harlah
- 5) Pengoprimalan Sosmed
- 6) PKMTD
- 7) Pelatihan Desain Grafis
- 8) Temu HUMAS KOMINFO
- 9) Video Perkenalan Pengurus DEMA FUH
- 10) *Launching* Struktur Kepengurusan
- 11) Pembuatan Pamflet Keagamaan
- 12) Khataman Al-Quran
- 13) Sudut Aspirasi
- 14) Bantuan Penggalangan Dana
- 15) Ngobrol Santai/Ngosan

##### b) Program yang Belum Terlaksana

- 1) *Start Up Project*
- 2) KEPO : Ketahui Etnik FUH & Organisasinya
- 3) BELDIS
- 4) Seroja *On The Way*
- 5) Ziarah

- 6) Seminar Kajian Keislaman
- 7) Seminar Keadvokasian
- 8) Majalah Online

Rangkaian tahapan penelitian yang dilakukan penelitian subjek

<b>No</b>	<b>Hari/Tanggal</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Keterangan</b>
1	10 April 2022	Wawancara pertama untuk studi pendahuluan kepada salah satu anggota DEMA	Menghubungi melalui via <i>Whatsapp</i>
2	10 April 2022	Wawancara kedua untuk studi pendahuluan kepada salah satu anggota DEMA	Menghubungi melalui via <i>Whatsapp</i>
3	07 September 2022	Menghubungi Profesional Judgement pertama	Menghubungi melalui via <i>Whatsapp</i>
4	07 September 2022	Menghubungi Profesional Judgement kedua	Menghubungi melalui via <i>Whatsapp</i>
5	13 September 2022	Feedback dari Profesional Judgement pertama	Menghubungi melalui via <i>Whatsapp</i>
6	22 September 2022	Feedback dari Profesional Judgement kedua	Menghubungi melalui via <i>Whatsapp</i>
7	29 September 2022	Menghubungi salah satu ketua DEMA tarbiyah dan meminta izin untuk melakukan <i>tryout</i>	Menghubungi melalui via <i>Whatsapp</i>
8	04 Oktober 2022	Mengirimkan kuesioner <i>tryout</i> ke ketua DEMA Tarbiyah	Menghubungi melalui via <i>Whatsapp</i>
9	13 Oktober 2022	Selesai melakukan uji <i>tryout</i> kepada DEMA Tarbiyah	Menghubungi melalui via <i>Whatsapp</i>
10	31 Oktober 2022	Acc dosen pembimbing untuk melakukan ambil data	Menghubungi melalui via <i>Whatsapp</i>
11	04 November 2022	Meminta persetujuan ambil data kepada ketua DEMA FUH sekaligus mengirimkan kuesioner	Menghubungi melalui via <i>Whatsapp</i>
12	21 November 2022	Selesai melakukan ambil data	Menghubungi melalui via <i>Whatsapp</i>

## B. Hasil Uji Instrumen

Dengan memberikan skala penelitian kepada 38 orang yaitu ketua dan anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora di UIN Antasari Banjarmasin, instrumen tersebut diuji untuk penelitian ini pada tanggal 4 Oktober 2022. Sebelum memberikan skala pada sampel *try out*, peneliti melakukan *Profesional Judgment* terlebih dahulu dengan Musfichin, MA dan Nor Fatmah, S.Psi., M.Si. adapun alasan peneliti memilih sampel *try out* ini dikarenakan persamaan sampel ini yaitu sama-sama menjabat sebagai ketua dan anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa pada periode 2021/2022, yang membedakannya hanya ruang lingkungannya.

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas ditentukan ketika instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur dan dianggap valid. Alat yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap data yang diperoleh. Hal ini juga menunjukkan adanya mekanisme pertahanan item tersebut dalam hal mengungkapkan apa saja yang harus diungkapkan. Kuesioner sering digunakan dalam penelitian kuantitatif ini. Uji validitas diperlukan untuk menentukan apakah kuesioner ini merupakan alat yang dapat diandalkan untuk mengumpulkan data, maka dari itu diperlukannya uji validitas.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Imam Gozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25,9 Ed* (Semarang, 2018), 51.

Peneliti selanjutnya memilih item mana yang valid dan tidak valid dengan berdasarkan  $r$  tabel dimana peneliti menentukan jumlah subjeknya adalah 38 orang dengan signifikansi 5%, berdasarkan hasil skala try out budaya organisasi dan *job performance* dengan jumlah sampel 38 orang, dengan menggunakan program *SPSS 22.0* dan menggunakan rumus *korelasi product moment*. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai  $r$  tabel yang didapat yaitu 0,355 apabila  $r$  hitung tersebut lebih besar dari  $r$  tabel, maka item dapat dikatakan valid.

Ada 34 pertanyaan pada penelitian ini, 22 item pada skala budaya organisasi, dan 12 item pada skala *job performance*. Jika sudah melakukan uji, akan ditemukan hasil sebagai berikut:

a. Skala Budaya Organisasi

Pada penelitian ini skala budaya organisasi yang digunakan memiliki 22 pernyataan di 7 aspek. Dilakukannya uji validitas dengan  $N=38$ , nilai  $r$  tabel 0,355 dan nilai signifikansi 5%. Setelah *try out* selesai, berikut tabel *blue print* skala budaya organisasi



**TABEL 4.1 BLUE PRINT SKALA BUDAYA ORGANISASI SETELAH MELAKUKAN TRY OUT.**

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
			Favorabel	Unfavorabel	
1	Inovasi dan pengambilan resiko	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memiliki kebebasan untuk mengembangkan ide</li> <li>Mempertimbangkan konsekuensi dari setiap keputusan</li> </ul>	1, 2	3*, 4	4
2	Memperhatikan terhadap detail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberikan perhatian terhadap detail secara menyeluruh</li> </ul>	5*, 6	7, 8*	4
3	Orientasi hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fokus terhadap kinerja dalam organisasi</li> <li>Memiliki perhatian dan harapan terhadap hasil</li> </ul>	9, 10	11, 12	4
4	Fokus pada orang	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kebijakan organisasi mendukung perkembangan individu</li> </ul>	13, 14	15, 16	4
5	Orientasi pada kelompok	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kerjasama dan kolaborasi tim dalam bekerja</li> </ul>	17, 18*	19, 20*	4
6	Agresitivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memiliki daya saing yang tinggi</li> </ul>	21, 22	23, 24	4
7	Kemantapan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mempertahankan status quo/kondidi yang ada dalam melakukan kegiatan organisasi</li> </ul>	25, 26*	27, 28	4
<b>TOTAL</b>					28

Catatan: Item dengan tanda (\*) adalah item yang tidak valid

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa 22 item di skala budaya organaisasi dinyatakan valid setelah dilakukannya *try out*, penelitian ini menggunakan uji validitas dengan  $r$  tabel = 0,355 dan taraf signifikansi 5%

b. Skala *Job Performance*

Skala yang digunakan untuk mengukur *job performance* didasarkan pada 4 aspek yang di dalamnya terdapat 16 pernyataan. Dengan  $N= 38$ , taraf signifikasni 5%, dan nilai  $r$  tabel sebesar 0,355. Dibawah ini adalah tabel *blue print* pada skala *job performance* setelah dilakukannya *try out* :

**TABEL 4.2 BLUE PRINT SKALA JOB PERFORMANCE SETELAH MELAKUKAN TRY OUT**

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
			Favorabel	Unfavorabel	
1	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan seberapa banyak ksalahan dalam organisasi</li> <li>• Menerangkan seberapa tepat waktu yang digunakan untuk mengerjakan sesuatu</li> </ul>	1, 2*	3, 4	4
2	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu mengerjakan setiap pekerjaan sesuai dengan target</li> </ul>	5, 6	7*, 8	4
3	Waktu Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menerangkan tentang ketepatan waktu hadir</li> <li>• Menunjukkan masa kerja pada organisasi</li> </ul>	9*, 10	11, 12	4
4	Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu bekerja sama dengan rekan kerja</li> </ul>	13, 14	15, 16*	4
<b>TOTAL</b>					16

Catatan: Item dengan tanda(\*) adalah item yang tidak valid

Berdasarkan tabel 4.2, ditemukan 12 item yang valid dengan signifikansi 5%, dan  $r$  tabel = 0,355 yang akan digunakan dalam penelitian ini setelah dilakukannya *try out* atau uji validitas.

## 2. Uji Reliabilitas

Fungsi uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrument dapat konsisten, dapat dipercaya, atau bisa diulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 22.0, dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,6. Dengan hasil sebagai berikut:

**TABEL 4.3 HASIL UJI RELIABILITAS PADA ITEM BUDAYA ORGANISASI**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
-.495	22

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan hasil uji reliabilitas skala budaya organisasi yang menghasilkan nilai *alpha* 0,495 dengan total 22 item pernyataan. Jika nilai *alpha* pada variabel budaya organisasi lebih dari 0,6 atau 0,495 lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

**TABEL 4.4 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM *JOB PERFORMANCE***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	12

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa uji reliabilitas skala *job performance* menggunakan 12 pernyataan dan menghasilkan nilai *alpha* sebesar 0,8568, jika nilai *alpha* lebih dari 0,6 atau 0,868 lebih besar dari 0,6, maka variabel *job performance* dapat dikatakan reliabel.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua instrumen dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi dan *job performance* telah lulus uji validitas dan reliabilitas sehingga dapat dikatakan reliabel berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini.

### C. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

#### 1. Uji Asumsi Dasar

##### a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah variabel residual atau berdistribusi normal dalam model regresi.<sup>3</sup>

**TABEL 4.5 HASIL UJI NORMALITAS ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a</sup>	Std. Deviation	3.33981153
<sup>b</sup>		
Most	Absolute	.093
Extreme	Positive	.093
Differences	Negative	-.083
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Pada tabel 4.5 nilai signifikansi *Asymp Sig (2-tailed)* adalah 0,200 > 0,05 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 dan menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

---

<sup>3</sup>Gozali, 161.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini berfungsi untuk menentukan apakah ada korelasi yang linear antara dua variabel. Jika tingkat signifikansi (*linearity*)  $p > 0,05$ , kedua variabel dapat dikatakan linear.<sup>4</sup>

**TABEL 4.6 HASIL UJI LINEARITAS BUDAYA ORGANISASI (X) DENGAN *JOB PERFORMANCE* (Y)**

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Job	Between	(Combined)	439.140	16	27.446	2.913	.012
Performa	Groups	Linearity	224.263	1	224.263	23.806	.000
nce *		Deviation from					
Budaya		Linearity	214.877	15	14.325	1.521	.185
Organisa	Within Groups		197.833	21	9.421		
si	Total		636.974	37			

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) dan variabel *job performance* (Y) terdapat hubungan linear, dengan nilai signifikansi pada tabel *deviation from*  $0,185 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwasanya variabel budaya organisasi dan *job performance* terdapat hubungan yang linear.

2. Kategorisasi Skala Instrumen

Tujuan dari kategorisasi adalah untuk membagi individu atau subjek ke dalam kelompok sesuai kontinum tergantung atribut yang diukur.<sup>5</sup>

<sup>4</sup>Gozali, 167.

**TABEL 4.7 DESKRIPTIF STATISTIK DATA PENELITIAN**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya	38	40	59	47.79	5.168
Organisasi					
Job Performance	38	30	48	36.97	4.149
Valid N (listwise)	38				

Berdasarkan tabel di atas memberikan gambaran skala budaya organisasi dan skala *job performance* nilai terendah, nilai maksimum, skor total, standar deviasi dan nilai rata-rata. Pada langkah selanjutnya mencakup pengkategorian berdasarkan dua variabel setelah memahami nilai tinggi rendahnya. Berikut rumusan dalam penggolongan norma dari kategorisasi yaitu:

Tinggi :  $X > ( \text{Mean} + 1\text{SD} )$

Sedang :  $( \text{Mean} - 1\text{SD} ) < X \leq ( \text{Mean} + 1\text{SD} )$

Rendah :  $X < ( \text{Mean} - 1\text{SD} )$

Keterangan:

M : Mean ( nilai rata-rata )

SD : Standar Deviasi

Hasil untuk kategorisasi pada variabel budaya organisasi dan *job performamce* kemudian akan dihasilkan setelah semua perhitungan selesai dengan menggunakan rumus yang ditentukan. Berikut merupakan penjabaran analisis data dari kedua variabel yaitu:

---

<sup>5</sup> Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi 2 Ed* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012), 147.

a. Analisis Data Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi pada skala budaya organisasi diperoleh standar deviasinya adalah 5,168 dan nilai rata-ratanya 47,79. Subjek kemudian dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**TABEL 4.8 KATEGORI TINGKAT BUDAYA ORGANISASI**

Kategorisasi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	2	5.3	5.3	5.3
Sedang	36	94.7	94.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui tingkat skala budaya organisasi pada DEMA FUH dengan persentase 94,7% dari 36 orang dalam kategori sedang dan 5,3% dari 2 orang pada kategori rendah termasuk dalam kategori ini.

b. Analisis Data *Job Performance*

Pada hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa skala dari skala *job performance* memiliki mean 36,97 dan standar deviasinya adalah 4,149. Setelah diketahui mean dan standar deviasinya, setelah itu subjek dibagi menjadi kategori tinggi, sedang dan rendah yang dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS Statistic 22*.



**TABEL 4.9 KATEGORI TINGKAT *JOB PERFORMANCE***

Kategorisasi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	27	71.1	71.1	71.1
Tinggi	11	28.9	28.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.9, maka didapatkan hasil bahwa tingkat skala *job performance* yang ada di DEMA FUH untuk kategori tinggi sebanyak 11 orang dengan persentase 28,9%, dan untuk kategori sedang sebanyak 27 orang dengan persentase 71,1%.

### 3. Uji Hipotesis

Adapun pada uji hipotesis yang ada dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, yang akan menggunakan uji regresi linear sederhana.<sup>6</sup> Hipotesis yang akan diuji ialah hipotesis alternatif yaitu adanya pengaruh budaya organisasi terhadap *job performance* pada Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

Uji hipotesis dilakukan untuk mendapatkan hasil pengujian dengan bantuan *IBM SPSS Statistic 22.0 For Windows* sebagai berikut:

---

<sup>6</sup> Duwi Priyatno, *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018), 93.

**TABEL 4.10 HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERAHANA VARIABEL BUDAYA ORGANISASI DENGAN *JOB PERFORMANCE***

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.263	1	224.263	19.562	.000 <sup>b</sup>
	Residual	412.711	36	11.464		
	Total	636.974	37			

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 <sup>a</sup>	.352	.334	3.386

Dari hasil uji hipotesis yang tertera di atas, terlihat bahwa nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap *job performance* yang ada pada DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin. Dalam pengambilan keputusan, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima, sedangkan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, yang dikemukakan oleh Sugiyono.<sup>7</sup>

Kemudian, nilai R Square pada uji hipotesis ini adalah 0,352. Oleh karena itu, hal ini menjelaskan bahwa besarnya nilai variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (*job performance*) yang memiliki pengaruh yaitu 35,2%.

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*, 65.

#### D. Perhitungan Sumbangan Efektif

Untuk menghitung sumbangan efektif dari setiap aspek, maka dapat menggunakan cara membagi jumlah skor total untuk setiap aspek dengan skor total keseluruhan variabel.<sup>8</sup> Berikut adalah hasil perhitungan sumbangan efektif untuk kedua variabel:

##### a. Sumbangan Efektif Aspek Budaya Organisasi

Pada variabel budaya organisasi, ada 7 aspek di dalamnya yakni inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan terhadap detail, orientasi hasil, berfokus kepada orang, orientasi kepada kelompok, agresifitas, serta kemantapan

Inovasi dan pengambilan resiko	: $\frac{309}{1816} \times 100\% = 17\%$
Memperhatikan terhadap detail	: $\frac{197}{1816} \times 100\% = 11\%$
Orientasi hasil	: $\frac{345}{1816} \times 100\% = 19\%$
Fokus pada orang	: $\frac{318}{1816} \times 100\% = 17\%$
Orientasi pada kelompok	: $\frac{131}{1816} \times 100\% = 07\%$
Agresifitas	: $\frac{314}{1816} \times 100\% = 18\%$
Kemantapan	: $\frac{202}{1816} \times 100\% = 11\%$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui aspek inovasi dan pengambilan resiko memiliki nilai sebesar 17%, aspek memperhatikan terhadap detail 11%, aspek orientasi hasil 19%, aspek fokus pada orang 17%, aspek orientasi pada

---

<sup>8</sup>Kurnia Nuzuliya, "Pengaruh Optimisme Terhadap Resiliensi Akademik Siswa Selama Masa Pandemi Covid-19 Di SMAN 1 Trenggalek" (Skripsi, Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021), 51–52.

kelompok 07%, aspek agresifitas 18%, dan aspek kemantapan 11%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa aspek yang paling berpengaruh besar pada budaya organisasi pada DEMA FUH UIN adalah aspek orientasi hasil.

**b. Sumbangan Efektif Aspek *Job Performance***

Pada variabel *job performance* terdapat 4 aspek utama yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama .

$$\text{Kuanlitas} \quad : \frac{338}{1405} \times 100\% = 24\%$$

$$\text{Kuantitas} \quad : \frac{359}{1405} \times 100\% = 25\%$$

$$\text{Waktu kerja} \quad : \frac{347}{1405} \times 100\% = 25\%$$

$$\text{Kerja sama} \quad : \frac{361}{1405} \times 100\% = 26\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui aspek kualitas memiliki nilai sebesar 24%, aspek kuantitas 25%, aspek waktu kerja 25%, dan kerja sama 26%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa aspek yang paling berpengaruh besar pada *job performance* pada DEMA FUH UIN adalah kerja sama.

## E. Pembahasan

Pada dasarnya manusia memiliki sarana pengembangan diri pribadi yang dituangkan dalam bentuk sebuah organisasi dalam hal apapun. Organisasi yaitu sekumpulan tempat individu yang memiliki tujuan dan ingin mencapai tujuan itu secara bersama-sama. Di dalam organisasi sendiri juga memiliki sebuah budaya organisasi yang menjadi hal turun temurun dari sebuah organisasi yang notabennya ialah mahasiswa. Baik itu organisasi eksternal maupun internal.<sup>9</sup>

Pada sebuah organisasi, budaya organisasi menjadi hal yang perlu di perhatikan dalam perkembangan suatu organisasi. Menurut Cushway dan Lodge, budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang dimiliki oleh semua anggotanya, yang berdampak pada bagaimana individu tersebut berinteraksi satu sama lain dan melakukan tugasnya.<sup>10</sup> Para anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa di dalam organisasi juga berperan penting dalam peningkatan sebuah keorganisasian, seperti halnya *job performance*. *Job performance* merupakan hasil kerja dari seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada saat tertentu, dan dapat digunakan untuk melihat seberapa sukses seseorang atau kelompok telah mencapai kriteria pekerjaan mereka dan mewujudkan visi dan tujuan organisasi.<sup>11</sup> Menurut Miner, *job performance* ialah ketika individu mampu berkontribusi dan

---

<sup>9</sup> Talissa Carmelia, Sri Tiatri, and Erik Wijaya, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Prestasi Akademik Dengan Job Performance Pada Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan," *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora Dan Seni*, 2, 1 (n.d.): 30.

<sup>10</sup> Cushway B and Lodge D, *Organizational Behaviour and Design, Perilaku Dan Desain Organisasi*, Cetakan Ketiga, Terjemahan Tjiptowardoyo S (Jakarta: Flexmedia Komputindo, 2000), 11.

<sup>11</sup> Al-Qomari and Okasheh, "The Influence Of Work Environment On Job Performance: A Study Of Engineering Company In Jordan," 7.

bersikap sesuai dengan tugas yang diberikan. Bagaimana seorang individu harus berperilaku dalam menjalankan tugas, dalam arti ikut berperan dalam jalannya organisasi.<sup>12</sup> Dari teori Miner sendiri mengenai *job performance* memiliki empat aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan kerja sama. Dimana keempat aspek tersebut mencakup pentingnya berorganisasi sebagai ketua maupun anggota.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 38 responden, yang menjadi pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Pada pengurus organisasi tersebut dibagi menjadi lima bidang maupun divisi yang masing-masing beranggotakan enam orang sampai tujuh orang. Yaitu ada ketua, wakil ketua, sekretaris umum dan wakilnya, bendara.

Adapun rumusan masalah yang pertama pada penelitian ini, guna untuk menjawab seberapa besar tingkat budaya organisasi pada DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin. Adapun skala yang dikemukakan oleh Robbins yang peneliti modifikasi sehingga memperoleh hasil, pada tingkat budaya organisasi yang berada di kategori sedang sebanyak 36 orang dengan persentase 94,7% sedangkan yang berada dalam kategori rendah ada 2 orang dengan persentase 5,3%, dan kategori tinggi tidak terdapat pada penelitian ini. Hal tersebut mengindikasikan bahwa anggota DEMA FUH UIN cukup baik dalam menjalankan budaya organisasi yang ada dalam organisasi DEMA FUH UIN, hal tersebut juga menunjukkan

---

<sup>12</sup> Miner, *Organizational Behavior Performance And Productivity*, n.d., 14.

bagaimana budaya organisasi itu menjadi acuan dalam mengemban tugas organisasi. Mereka dapat menjadikan visi misi terdahulu sebagai acuan dan memodifikasi sesuai dengan kepengurusan yang baru dalam mengemban tugas-tugasnya.

Pada rumusan masalah yang kedua, peneliti ingin mengetahui seberapa besar tingkat *job performance* pada Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Adapun skala yang akan digunakan, dari pendapat Miner yang dimodifikasi oleh peneliti, adapun beberapa aspek dari teori Miner yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama sehingga mendapatkan hasil 27 orang pada kategori sedang dengan hasil persentase 71,1%, dan 11 orang pada kategori tinggi dengan hasil persentase 28,9%, dan kategori rendah tidak terdapat pada hasil penelitian ini. Berdasarkan temuan hasil di atas, menunjukkan bahwa tingkat *job performance* pada Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin yang mendominasi berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwasanya anggota DEMA FUH memiliki perilaku yang menggambarkan bagaimana seseorang harus bertanggung jawab dengan tugas yang telah dialokasikan kepadanya dan mereka cukup menunjukkan kinerja yang baik dalam mengemban tugas sebagai anggota DEMA FUH UIN.

Selanjutnya adalah menjawab rumusan masalah yang ketiga, yaitu apakah ada peran antara budaya organisasi dan *job performance* pada

DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa adanya hipotesis yang terdapat korelasi positif signifikan antara budaya organisasi dengan *job performance*. Hasil hipotesis  $H_a$  (hipotesis alternatif) dapat diterima jika nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sedangkan  $H_0$  diterima jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat peran antara budaya organisasi terhadap *job performance* pada DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin. Temuan penelitian ini mendukung pada hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian dari Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai” Hasil dari penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyiratkan kinerja karyawan akan meningkat secara proporsional dengan seberapa baik budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi. Temuan menarik juga peneliti temukan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo” yang diteliti oleh Dunggio (2020) yang didapatkan nilai signifikansi 0,007 dan korelasi sebesar 0,445 atau 44,5%. Temuan ini menyatakan bahwa budaya organisasi yang lebih positif akan meningkatnya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Duingi Kota Gorontalo.



Dalam penelitian ini, teori Robbins mengenai aspek budaya organisasi yang akan digunakan oleh peneliti. Aspek pertama ada inovasi dan pengambilan resiko yaitu berkaitan dengan anggota yang terinspirasi untuk menjadi kreatif dan berani dalam mengambil resiko, aspek kedua memperhatikan hal detail ini berkaitan dengan berapa banyak anggota yang dapat diandalkan atau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perincian pada satu organisasi, aspek ketiga orientasi hasil yaitu berkaitan dengan hasil yang diperoleh dari suatu organisasi, aspek keempat fokus pada orang yaitu berhubungan pada seberapa besar proses pengambilan keputusan pemimpin organisasi yang mempertimbangkan bagaimana kontribusi masing-masing individu terhadap hasil dari organisasi, aspek kelima orientasi kelompok berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan dilakukan dalam tim dibandingkan sendirian saat bekerja, aspek keenam agresivitas berkaitan dengan sejauh mana individu tersebut agresif dan kompetitif, bukan berdamai, aspek ketujuh kemantapan itu berkaitan dengan sejauh mana upaya organisasi lebih mengutamakan atau mempertahankan status quo daripada pengembangan atau inovasi merupakan ciri stabilitas yang ketujuh.

Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat aspek mana yang paling mempengaruhi DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin memiliki budaya organisasi sedang dan rendah. Berdasarkan data statistik diketahui sumbangan efektif pada aspek inovasi dan pengambilan resiko 17%, aspek memperhatikan terhadap detail 11%, aspek orientasi hasil 19%, aspek

fokus pada orang 17%, aspek orientasi pada kelompok 07%, aspek agresivitas 18%, dan aspek kemantapan 11%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek orientasi hasil merupakan aspek yang paling berpengaruh pada budaya organisasi di DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin. Adapun visi & misi yang tertera pada organisasi DEMA FUH yaitu visinya adalah mengoptimalkan peran DEMA FUH sebagai fasilitator mahasiswa dengan menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dan keindonesiaan serta mampu besinergi dan profesional. Misi dari organisasi DEMA FUH antara lain 1) Mengadakan kegiatan-kegiatan yang mampu menunjang perkembangan akademik dan non-akademik mahasiswa 2) menjalin hubungan harmonis dengan KBM-FUH, 3) Membangun komunikasi dan koordinasi secara intensif bersama civitas akademik. Dengan menunjukkan orientasi hasil yang baik pada sebuah organisasi, maka tujuan daripada organisasi tersebut tercapai atau berhasil.

Dalam penelitian ini, aspek *job performance* yang akan digunakan oleh peneliti dan dikemukakan oleh Miner. Aspek pertama yaitu kualitas yaitu berkaitan dengan jumlah kesalahan, waktu, dan kedisiplinan saat melaksanakan tugas, aspek kedua kuantitas yaitu berkaitan dengan berfokus pada banyak nya jumlah jasa atau produk yang dihasilkan, aspek ketiga waktu kerja yang berkaitan dengan jumlah kehadiran, serta masa kerja yang dijalani, dan yang terakhir aspek kerja sama yaitu berkaitan dengan sejauh mana individu dapat membantu atau bahkan menghambat usaha dari teman kerjanya.

Peneliti juga menelusuri hasil data persentase terkait aspek mana yang paling mempengaruhi DEMA FUH UIN memiliki tingkat *job performance* tinggi dan sedang. Data statistik menunjukkan sumbangan efektif pada aspek kualitas 24%, aspek kuantitas 25%, aspek waktu kerja 25%, dan aspek kerja sama 26%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek waktu kerja merupakan aspek yang paling berpengaruh pada *job performance* terhadap DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin. Itu artinya para anggota DEMA FUH mampu bekerja sama antar individu dengan mengarahkan sebagian pikiran, tenaga, waktu dll untuk sebuah organisasi ketika tugas yang diberikan pada organisasi tersebut selesai dengan tepat waktu.

Berdasarkan teori Robbins dan Judge ada lima macam fungsi dari budaya organisasi yaitu, menetapkan garis yang jelas batas-batas antara masing-masing organisasi, memberikan anggota organisasi rasa identitas, mempromosikan dedikasi untuk tujuan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi, berfungsi sebagai perekat sosial yang menyatukan kelompok dan menetapkan standar perilaku yang sesuai dengan anggota kelompok, dan menciptakan makna yang dapat dikendalikan serta membentuk sikap dan perilaku anggota.<sup>13</sup>

Pada pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berdampak baik bagi sebuah organisasi. Menurut penelitian Firdian (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap

---

<sup>13</sup> Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, 12th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 133.

Kinerja dengan Lingkup Kerja Sebagai Variabel Moderasi” budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dengan melihat hasil yang peneliti lakukan itulah yang menjadikan para anggota DEMA FUH mampu bekerja sama, memiliki hubungan yang sangat baik satu sama lain, komunikasi yang baik, serta penyesuaian diri yang membuat tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Dengan begitu orientasi hasil mempengaruhi *job performance* DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.

#### **F. Keterbatasan pada Penelitian**

Peneliti menggunakan prosedur ilmiah untuk melakukan penelitian ini. Tetapi peneliti juga menyadari bahwa selama menjalankan penelitian memiliki kendala dan keterbatasan. Berikut ini adalah beberapa keterbatasan yang ada pada penelitian ini yaitu:

1. Adanya keterbatasan sumber referensi yang menggunakan teori dari variabel budaya organisasi dan *job performance*.
2. Terbatasnya sumber referensi yang memakai tokoh Robbins untuk variabel budaya organisasi yang ada pada penelitian ini.
3. Keterbatasan peneliti pada saat proses pengumpulan data, peneliti tidak melakukan pengawasan secara langsung karena sebagian subjek ada yang memiliki jadwal kesibukan dan lain sebagainya. Sehingga kuesioner hanya dibagikan melalui google form saja.

4. Adapun keterbatasan pada subjek penelitian ini terkendala di subjek yang kurang fast respon sehingga pengambilan memakan waktu yang cukup panjang.
5. Penelitian ini hanya mengungkap data secara kuantitatif dan belum sampai menelusuri secara kualitatif dan faktor-faktor lainnya.