

PENGARUH IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA (CATATAN LAPORAN CAPAIAN KINERJA HARIAN) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA IAIN BENGKULU

Khairiah

Kepala BIRO AUAK IAIN Bengkulu
Email: khairiyah68@yahoo.co.id

Abstract: The purpose of this research was to describe the influence of work culture (note on report of daily performance achievements) toward employees' performance at IAIN Bengkulu. This research used survey methods and technical of path analysis through SPSS. The samples in this study were 24 employees in IAIN Bengkulu. The samples were taken using proportional random sampling technique. The results showed that there is a direct effect of the positive and significant correlation between workplace cultures (note on report of daily performance achievements) on employees' performance in IAIN Bengkulu. Based on these results, the researcher suggests the need to maintain the employees' performance in IAIN Bengkulu in the future the need to maintain and enhance the cultural quality of work through the budget provision or application toward note on report of daily performance achievements through online. To the leader as the direct supervisor is expected to constantly monitor, evaluate and know by affixing a signature every day to his each subordinates then note on report of daily performance achievements of employees there is conformity duties between SKP (target of employees' performance) / labor contract in the earlier year with a record that is done every day by employees. The employees of IAIN Bengkulu are expected to always make the note on report of daily performance achievements every day in accordance with their duties and functions as well as responsibilities in the work.

Keywords: Work Culture, Performance Improvement

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja (catatan laporan capaian kinerja harian) terhadap kinerja pegawai pada IAIN Bengkulu. Menggunakan metode survey dan teknis analisis jalur (Path Analysis) dengan bantuan SPSS. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 24 pegawai IAIN Bengkulu. Sampel menggunakan teknik proporsional random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara budaya kerja (catatan laporan capaian kinerja harian) terhadap kinerja pegawai IAIN Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti menyarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai IAIN Bengkulu dimasa yang akan datang, perlu memelihara dan meningkatkan kualitas budaya kerja melalui penyediaan anggaran atau aplikasi catatan laporan capaian kinerja harian secara on line. Kepada pimpinan sebagai atasan langsung diharapkan untuk selalu memantau, mengevaluasi dan mengetahui dengan membubuhkan tandatangan setiap hari kepada bawahannya masing-masing agar catatan laporan capaian kinerja harian pegawai terdapat kesesuaian Tupoksi antara SKP (sasaran kinerja pegawai)/kontrak kerja awal tahun dengan catatan yang dikerjakan setiap hari oleh pegawai. Kepada para pegawai IAIN Bengkulu diharapkan untuk selalu membuat catatan laporan capaian kinerja harian setiap hari sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dan tanggungjawabnya dalam pekerjaan.

Kata Kunci: Budaya kerja, peningkatan kinerja

Pendahuluan

SDM merupakan unsur terpenting dalam organisasi yang mendapat sebutan berbeda-beda seperti pegawai, karyawan, aparatur ataupun tenaga kerja tergantung jenis organisasinya. Untuk itu, penyelenggaraan manajemen SDM harus dilaksanakan secara berkualitas karena kualitas suatu organisasi ditentukan oleh kualitas kinerja

pegawainya. Sesuai Juran menyebutkan abad 21 ini merupakan abad kualitas (the century of quality).¹ Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kualitas layanan suatu organisasi.

¹ J.M. Juran, "How to Think about Quality" dalam Juran's Quality Handbook, eds. Joseph M. Juran et al. (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 1999), h.2. 16.

Menurut Rae Andre menyebutkan ‘performance is the behavior, both mental and physical, that individuals exhibit in pursuit of organizational goal’² artinya kinerja merupakan perilaku mental dan fisik individu dalam mengejar tujuan organisasi. Perilaku disini maksudnya adalah perilaku yang berkaitan dengan tugas yang harus dikerjakan, perilaku dan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian dan dukungan yang serius dari berbagai pihak, khususnya komponen sumberdaya lembaga. SDM bagi organisasi merupakan kunci strategis. Dengan demikian SDM memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi, sehingga keberadaannya selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya organisasi tetap terpelihara dan terus meningkat, dengan kata lain bahwa betapapun sempurnanya sarana dan prasarana yang dimiliki sebuah organisasi tanpa manusia yang bermoral baik, dinamis, bersatu padu, serta tidak memiliki budaya kerja yang baik maka tidak akan dapat bertahan hidup lama. Sesuai Wibowo menyebutkan bahwa SDM merupakan kunci memenangkan keunggulan kompetitif di pasar lokal maupun global.³

Menurut Kreitner & Kinicki, manajemen adalah “Process of working with and through others to achieve organizational objectives efficiently and ethically”.⁴ Artinya organisasi tidak pernah ada tanpa SDM; sebaliknya SDM tidak akan mampu membawa organisasi ke arah pencapaian tujuan tanpa manajemen yang efektif, yang mampu melaksanakan fungsinya (Planning, Organizing, Actuating dan Controlling) secara tepat guna, berdaya guna dan berhasil guna.

Efektivitas pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung kepada tingkat kinerjanya, dan pada gilirannya tingkat kinerja organisasi akan ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja (performance) individu dan/atau kelompok,

semakin tinggi tingkat kinerja, baik individu maupun kelompok dapat diharapkan semakin tinggi pula tingkat kinerja organisasi yang langsung berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, sebagai manifestasi penanganan manajemen organisasi tersebut. Manajemen yang efektif maksudnya manajemen yang mampu melaksanakan fungsinya dengan baik untuk mengoptimalkan kinerja individu dan kelompok dalam suatu organisasi dan mensinergikannya sehingga tercapai kinerja organisasi secara optimum yang bermuara kepada optimalisasi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Jenifer M George dan Gareth R. Jones, faktor budaya organisasi ikut mempengaruhi tata cara berfikir, merasakan dan berperilaku terhadap orang lain sekitarnya maksudnya pada layanan kinerjanya “Organizational culture is the set of shared values, beliefs, and norms that influence the way employees think, feel, and behave toward people outside the organization.”⁵ Artinya budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan dan ini merupakan inspirasi pada pengembangan karyawan terhadap lahirnya kualitas kinerja karyawan.

Menurut Colquitt kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor; Pertama, Individual Outcomes: Job Performance, kedua, Individual Mechanism (Job Satisfaction, Stress, Motivation, Trust, Justice, Ethics, Learning, Decision Making), ketiga, Organizational Mechanism (Organizational Culture, Organizational Structure), keempat, Group Mechanism: Leadership (Styles & Behaviors), Leadership (Power & Negotiation), Teams (Processes & Communication), Teams (Characteristics & Diversity), kelima, Individual Characteristics (Ability, Personality & Cultural Values)⁶ Artinya Pertama, Hasil individu: Prestasi Kerja, kedua, Mekanisme individu (Kepuasan Kerja, Stres, Motivasi, Kepercayaan, Keadilan, Etika, Learning, Pengambilan Keputusan), Ketiga, Mekanisme Organisasi (Budaya Organisasi, Struktur Organisasi), keempat, Mekanisme Kelompok: Kepemimpinan (Styles & Perilaku), Kepemimpinan (Power & Negosiasi), Tim (Proses & Komunikasi), Tim (Karakteristik & Diversity), Kelima, Karakteristik Individu (Kemampuan, Kepribadian & Nilai Budaya).

Dengan demikian kinerja dalam berbagai

² Rae Andre, Performance Management; Key Strategies and Practical Guidelines, Kogan Page, (London; 2006), h.7

³ Wibowo, 2012, Manajemen kinerja, Raja Wali Press, Jakarta

⁵ Jenifer M George dan Gareth R. Jones, Understanding and Managing Organizational Behavior, Fourth Edition, (Texas: Brooks/Cole, 2005), h. 505

dimensi kehidupan, pada dasarnya merupakan hasil dari proses kerja yang dilakukan secara optimal seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas lainnya, sebagaimana pendapat Gibson, “Examples of Performance is the outcome of jobs that related to the purpose of organizational such as quality, efficiency and other criteria of effectiveness.”⁷ Artinya Contoh Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, efektifitas dan kriteria lainnya. Dengan demikian kinerja berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Senada Robbins menyatakan bahwa sebuah sistem makna bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain dalam mencapai tujuan.⁸

Demikian pula pada lingkungan Kementerian Agama memiliki 5 (lima) budaya kerja ini merupakan perbedaan antara budaya kerja Kementerian Agama dengan Kementerian yang lain. Pada tanggal 5 maret 2015 Menteri Agama Lukman Hakim Saifuddin meluncurkan lima budaya kerja yaitu; pertama, integritas (keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar); kedua, profesionalisme (bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil yang baik); ketiga, inovasi (menyempurnakan hal yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik); keempat, tanggungjawab (bekerja secara tuntas dan konsekuen); kelima, keteladanan (menjadi contoh yang baik bagi yang lain).

Budaya kerja Kementerian Agama yang logonya “ikhlas beramal” mengandung makna ikhlas menjadi nilai intrinsik individu dalam hubungannya dengan keimanan dan keyakinan kepada Tuhan sedangkan beramal lebih mengarah pada nilai ekstrinsik sebagai realisasi diri individu dalam aktivitas nyata. Dengan beramal, keikhlasan seseorang menjadi aktual dan dengan keikhlasan maka amalnya menjadi bermakna dan memiliki nilai spiritual ketuhanan. Selanjutnya karakteristik budaya kerja Kementerian Agama. Kalimat ikhlas beramal dalam konteks budaya kerja merupakan nilai dasar (basic value) yang mbingkai seluruh bangunan kerja yang dilakukan oleh para pegawai di lingkungan Kementerian Agama, sebagai nilai dasar, ikhlas beramal menjadi spirit yang memancarkan energi yang menggerakkan sikap

(attitude) dan perilaku (behavior).⁹

Seluruh pegawai Kementerian Agama dituntut menyesuaikan diri dengan nilai dasar ini, sehingga tercipta rasa identitas (sense of identity) sebagai pegawai Kementerian Agama. Implementasi nilai dasar ini akan membedakan citra unik pegawai Kementerian Agama dengan pegawai Kementerian atau instansi yang lain dalam berkinerja.

Kesesuaian seseorang dengan budaya kerja yang dikembangkan oleh manajemen di dalam organisasinya akan meningkatkan semangat kerja dan mendorongnya untuk berprestasi tinggi. Sebaliknya apabila budaya kerja tempat dia bekerja dirasakan tidak sesuai dengan pribadinya, akan timbul rasa enggan untuk bekerja keras, bahkan mungkin organisasi tersebut ditinggalkannya.

Dengan kata lain setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakikat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, system, strategi dan komitmen kepemimpinan. Sehingga pola interaksi SDM dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis dan berkelanjutan.

Penelitian H. Teman Koesmono dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Hasil analisisnya adalah karyawan produksi pada subsektor industri pengolahan kayu di Jawa Timur. Hasilnya bahwa secara langsung budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.¹⁰

Budaya kerja Kementerian Agama melalui Sekretaris Jenderal memperkuat kinerja karyawan dengan mengeluarkan surat edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Agama RI nomor SJ/B. IV/2.2/385/2015 tanggal 13 Januari 2015 tentang Pembuatan Laporan Capaian Kinerja harian. IAIN Bengkulumerupakan sebuah organisasi/lembaga tidak terlepas dari dimensi manajemen dan SDM. Sebagaimana kita ketahui bahwa organisasi adalah persekutuan antara dua orang atau lebih, yang

⁹ Kementerian Agama RI, Budaya Kementerian Agama, (Jakarta: Kemenag RI, 2010), h. 16.

¹⁰ Teman Koesmono, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.

⁷ Gibson, Organizations: Behavior, Structure, Process, 91, New York, McGraw-Hill, 2002, h. 20.

bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam satu ikatan hierarki. Oleh karena itu di dalam organisasi selalu tersirat hubungan antara seorang atau sekelompok orang lainnya sebagai bawahan yang memerlukan pengelolaan/manajemen.

Menurut Anderson kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi. Pada faktor individu, jika seseorang melihat kinerja yang tinggi merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhannya, maka ia akan mengikuti jalur tersebut. Sedangkan faktor situasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan dasar rendah, maka kinerja akan rendah dan jika kemampuan tinggi tetapi motivasi yang dimiliki rendah maka kinerja akan rendah, atau sebaliknya.¹¹

Banyaknya faktor yang mempengaruhi atas kondisi yang muncul dan menjadi hambatan untuk mencapai target sasaran dan tujuan organisasi di lingkungan IAIN Bengkulu mungkin saja karena belum optimalnya pendidikan dan pelatihan pegawai, mengingat fungsi-fungsi manajemen belum optimal diterapkan karena selama ini proses pendidikan dan pelatihan dirasa kurang, berkaitan dengan kemampuan pegawai seperti pegawai kurang memahami visi dan misi dan tujuan organisasi serta tugas pokok dan fungsi pekerjaan masing-masing, oleh karena itu perlu diadakan pendidikan dan pelatihan seperti diklat pemahaman terhadap Tupoksi kepada pegawai karena hal ini akan berpengaruh kepada motivasi kerja, budaya kerja, komitmen, kinerja pegawai dan kinerja organisasi, dan ini merupakan problem yang cukup mendasar.

Faktor selanjutnya fasilitas kerja masih dianggap kurang sehingga mengakibatkan pengangguran dalam pekerjaan, karena tidak memiliki alat seperti computer atau laptop jadi pegawai tidak tau mau buat apa sehingga pegawai jalan sana jalan sini, ngobrol sana ngobrol sini menghabiskan waktu menunggu jam pulang, di sisi lain karena keterbatasan computer atau laptop banyak pekerjaan dalam penyelesaiannya tidak tepat waktu, hal ini tidak bisa dibiarkan ini akan berakibat pada kinerja pegawai dan kinerja organisasi;

Faktor lain motivasi kerja pegawai masih kurang sehingga penyelesaian tugas yang dibebankan

menjadi tidak memenuhi target yang telah ditetapkan seperti, masih ada kesan bahwa yang benar-benar melaksanakan tugas hanya beberapa pegawai saja sedangkan yang lain hadir sebagai pegawai namun apa yang dikerjakan hasilnya belum optimal jika dikaitkan dengan SDM, bahkan saat ini terjadi pengangguran tidak kentara; dan penyusunan laporan akhir tahun terkesan disusun apa adanya dan belum tepat waktu sehingga kualitas laporan tersebut belum optimal, apabila masalah ini diabaikan saja maka akan menyebabkan bahaya bagi instansi yang bersangkutan, tentu dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi yang berdampak pada kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Rendahnya kinerja pegawai karena penerapan nilai-nilai budaya kerja kementerian agama “ikhlas beramal” sudah mulai pudar, implementasi budaya kerja kementerian agama sebagai budaya kerja masih dirasa kurang dijadikan sebagai contoh dalam melaksanakan pelayanan dan pembinaan, sehingga masih terasa bahwa kerja harus diimbangi dengan anggaran, bahkan terkesan tanpa anggaran kegiatan tidak akan jalan, masih terkesan pengaruh system dan besarnya kompensasi/imbalan jasa kerja sangat tinggi terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Masih diduga ada pegawai di IAIN Bengkulu yang kurang disiplin kerja, kurang memperhatikan jam kerja seperti jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja, berkaitan dengan jam masuk masih ada pegawai yang masuk tidak tepat waktu, sedangkan istirahat siang penggunaan waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan, dan pada jam pulang kerja masih ada pegawai yang pulang kerja duluan sebelum waktunya pulang. Hal ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena akan berdampak pada kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis merasa perlu melakukan kajian lebih mendalam dengan mengangkat judul Pengaruh Implementasi Budaya kerja (Catatan laporan capaian kinerja harian) terhadap peningkatan kinerja pegawai pada IAIN Bengkulu. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi pada IAIN Bengkulu.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

¹¹ N.H. Anderson, “Performance = Motivation x Ability: An Interpretation of the Theory of Job Design”, *Journal of Applied Psychology*, 1958, 43, 1-9.

kerja (catatan laporan capaian kinerja harian) terhadap peningkatan kinerja pegawai IAIN Bengkulu?

Tujuan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh implementasi budaya kerja (catatan laporan capaian kinerja harian) terhadap kinerja pegawai IAIN Bengkulu.

Manfaat

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan 2 (dua) manfaat yaitu

1. Secara teoritis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai organisasi public, khususnya organisasi pendidikan tinggi ditinjau dari perspektif implementasi budaya kerja (catatan laporan capaian kinerja harian) terhadap peningkatan kinerja pegawai IAIN Bengkulu;
2. Secara praktis dapat menjadikan masukan bagi Kementerian Agama dalam peningkatan kinerja pegawai IAIN dengan cara memperbaiki, mengembangkan dan mengimplementasikan budaya kerja melalui pembuatan catatan laporan capaian kinerja harian secara sempurna.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dan teknik analisis jalur. Variabel pada analisis jalur terdiri dari variabel eksogen dan endogen. Penelitian ini bersifat deskriptif, asosiatif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel yang diteliti. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang dikemukakan melalui pengumpulan data di lapangan, dengan investigasi bersifat kausalitas yaitu menguji hubungan sebab akibat antara variabel-variabel bebas (independend variables) dengan variabel terikat (dependend variable).

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, metode penelitian yang digunakan adalah metode descriptive survey dan metode explanatory survey. Tipe investigasi dalam

adalah individu, yaitu pegawai IAIN Bengkulu. Time horizon dalam penelitian ini adalah crosssectional, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap obyek yang sedang diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Hasil Penelitian

IAIN Bengkulu memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bertanah air Indonesia. Pengakuan, kedudukan dan peran pentingnya tercermin pada sila pertama dari falsafah negara Pancasila yaitu Ketuhanan yang maha Esa. Peranserta khususnya dalam mengisi pembangunan nasional khususnya dalam pembinaan rohani dan mental spiritual untuk membentuk manusia-manusai Indonesia seutuhnya, yang sarat akan ilmu pengetahuan dan mempunyai komitmen keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.¹²

Dalam perjalanan 16 tahun terakhir Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu telah banyak melakukan perubahan baik perbaikan sarana prasarana, proses dan kualitas pembelajaran serta mutu lulusan, prioritas utama yang dilakukan sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat yaitu mutu lulusan. Institut Agama Islam Negeri akan terus berupaya dan berusaha untuk memperbaiki kualitas proses belajar mengajar yang menjadi tugas utamanya melalui pengelolaan lembaga dan layanan yang efektif dan efisien.

Dalam upaya peningkatan mutu dan kualitas layanan yang efektif dan efisien, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu memiliki 235 tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (pegawai), terdiri dari 150 dosen 85 pegawai. Pegawai meliputi 1 (satu) Kepala Biro, 7 (tujuh) Kepala Bagian, 16 (enam belas) Kepala Subbagian dan 61 (enam puluh satu) JFU (jabatan fungsional umum)/ JFT (jabatan fungsional tertentu).

Berdasarkan surat edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Agama RI nomor SJ/B. IV/2.2/385/2015 tanggal 13 Januari 2015 tentang Pembuatan Laporan Capaian Kinerja harian. Seterusnya IAIN Bengkulu mengeluarkan peraturan melalui surat edaran nomor: In.16/Hk.007/0684/2015 tentang mekanisme pembayaran tunjangan kinerja

¹² H. Indriyanti, "Implementasi Budaya Kerja Negeri Islam Aceh Melalui

PNS. Mekanisme tersebut diantaranya mengatur kehadiran pegawai dan pembuatan catatan laporan capaian kinerja harian. Peraturan tersebut menurut pengamatan, survei dan wawancara serta beberapa pendapat dari pejabat struktural menyebutkan bahwa pembuatan catatan laporan capaian kinerja harian sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada IAIN Bengkulu, dapat dilihat dan dievaluasi dari hasil laporan capaian kinerja yang disampaikan setiap awal bulan, seluruh pegawai membuat catatan laporan capaian kinerja harian setiap hari sesuai uraian tugas atau kontrak kerja (SKP) yang dibuat dengan atasan langsung awal tahun anggaran. Dengan adanya peraturan pembuatan catatan laporan capaian kinerja harian ini, maka pegawai yang tidak berada ditempat atau tidak bekerja maka catatannya akan kosong dan berakibat kepada penjatuhan sanksi pengurangan tunjangan kinerja, dengan demikian semua pegawai membuat catatan laporan capaian kinerja harian setiap hari sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam pekerjaan di IAIN Bengkulu. Sehingga catatan laporan capaian kinerja harian sangat berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai IAIN Bengkulu. Berikut ini disajikan deskripsi data untuk masing-masing variabel yaitu kinerja pegawai dan variabel budaya kerja, sebagai berikut:

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui penilaian terhadap perilaku nyata yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan terkait dengan tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. Dari instrumen penelitian yang berisi 23 butir, dengan skor butir 1-5, diperoleh data skor terendah sebesar 94,00 dan skor tertinggi sebesar 115,00 dengan mean 106,7083 dan median 108,0000 dan simpangan baku sebesar 7,21399

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa $n = 24 - 2 = 22$, rentang skor variabel berada antara 94,00 sampai dengan 115,00, skor mean sebesar 106,7083 skor median sebesar 108,0000, modus sebesar 115,00, std deviation sebesar 7,21399 varian sebesar 52,042, skor minimum sebesar 94,00 dan skor maximum sebesar 115,00.

Budaya Kerja (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian)

Budaya Kerja (catatan laporan capaian kinerja

yang dirasakan, dipercaya, diyakini, dipahami dan dipraktikkan oleh pegawai dalam bentuk sikap, perilaku nyata dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Budaya kerja dalam penelitian ini diukur melalui penilaian terhadap perilaku nyata yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melakukan catatan laporan capaian kinerja harian terkait dengan tugas pokok dan fungsinya. Dari instrumen penelitian yang berisi 25 butir, dengan skor butir 1-5, diperoleh data skor terendah sebesar 108,00 dan skor tertinggi sebesar 128,00 dengan mean 121,5000 dan median 124,0000 dan simpangan baku sebesar 4,70892.

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa $n = 24 - 2 = 22$, rentang skor variabel berada antara 108,00 sampai dengan 128,00, skor mean sebesar 121,5000 skor median sebesar 124,0000, modus sebesar 125,00, std deviation sebesar 4,70892 varian sebesar 22,174, skor minimum sebesar 108,00 dan skor maximum sebesar 128,00.

Hasil perhitungan analisis jalur koefisien korelasi tersebut di atas bahwa pengujian hipotesis didasarkan pada hasil uji koefisien korelasi masing-masing sub persamaan struktural yang telah ditampilkan sebagai koefisien jalur dan signifikansinya, pengujian didasarkan pada signifikansi koefisien korelasi hasil pengujian (signifikansi hitung) dibandingkan dengan signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05 atau 5%.

Bila signifikansi hitung lebih besar daripada signifikansi yang ditentukan ($\text{sig.} > 0,05$), H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya bila ($\text{sig.} < 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya kerja (catatan laporan capaian kinerja harian) terhadap kinerja pegawai IAIN Bengkulu adalah $t_{\text{hitung}} 0,641$, $t_{\text{tabel}} 0,461$. Artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hasil pengujian analisis jalur (koefisien jalur, Korelasi), ternyata terdapat pengaruh budaya kerja (catatan laporan capaian kinerja harian) terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan diperoleh koefisien jalur 0,641. Nilainya besar dari 0,05 yaitu (0,461). Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja (catatan laporan capaian kinerja harian) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai IAIN Bengkulu.

Pembahasan Kinerja Pegawai

Kinerja sekarang ini telah menjadi sorotan publik, karena telah timbulnya iklim demokratisasi

disamping itu pengukuran keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif. Menurut Ismail Nawawi kesulitan melakukan pengukuran keberhasilan dan kegagalan karena belum pernah disusun system pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi.¹³ Selanjutnya Ismail Nawawi menyebutkan kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.¹⁴

Beberapa pendapat para ahli tentang konsep kinerja dalam buku Ismail Nawawi; Rue dan Byar (1981:375) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil, Interplan (1999: 15) kinerja adalah berkaitan dengan operasi, aktivitas program dan misi organisasi, Murphy dan Cleveland (1995:113) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan, Suntoro (1999:12) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.¹⁵

Menurut McClelland kinerja merupakan cerminan dari keseluruhan cara seseorang dalam menetapkan tujuan prestasinya, dan bekerja dengan perencanaan-perencanaan yang matang sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai.¹⁶

Menurut Torrington 'performance is one ability to do the job may be enhanced by emphasis on strength and a understanding of what changes are needed'.¹⁷ Artinya kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan pada peningkatan kualitas dan pemahaman dari perubahan yang diperlukan dalam bekerja. Untuk mengetahui kemampuan seseorang sebagai ukuran kinerja, sesuai Ahmad Roky menyebutkan kinerja adalah hasil atau apa yang keluar dari suatu pekerjaan

dan sumbangannya kepada organisasi.¹⁸

Menurut Mangkunegara menyebutkan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.¹⁹

Menurut Rivai dkk menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.²⁰

Sedangkan Mathis dan Jackson, menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.²¹

Dengan demikian bahwa kinerja adalah perilaku atau unjuk kerja seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Untuk mengetahui tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta tanggungjawab tersebut melalui pengukuran proses penilaian kinerja seseorang. Senada pendapat Carrel, Elbert dan Hatfield menyebutkan Performance appraisal is the ongoing process of evaluating and managing both the behavior and outcomes in the workplace.²² Artinya penilaian kinerja merupakan sesuatu proses yang terus berjalan dalam rangka mengevaluasi dan mengelola baik perilaku maupun hasil kerja para pekerja di tempat kerja. Proses mengevaluasi perilaku disini maksudnya adalah penilaian terhadap para karyawan tentang kemampuan dalam pekerjaannya.

Penilaian kinerja merupakan kesempatan

¹³ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia, 2015), h. 211

¹⁴ Ismail Nawawi, *Ibid.*, h. 212

¹⁵ Ismail Nawawi *Ibid.*, h. 212-213

¹⁶ D.C. Winter McClelland, *Motivation Economic Achievement*. (New York: The Free Press, 1971), h.46

¹⁷ Derek Torrington, Laura Hall, *Human Resources Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 65

¹⁸ Ahmad Roky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2000), h. 6

¹⁹ Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 22

²⁰ Rivai, Vethzal & Basri, **Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), h. 50

²¹ Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 65

²² Gerald Elbert dan Hatfield, *Human Resources Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 65

periodik untuk melakukan komunikasi antara orang yang menugaskan pekerjaan dengan orang yang mengerjakannya untuk mendiskusikan apa yang saling mereka harapkan dan seberapa jauh harapan ini dipenuhi.

Aspek-aspek yang dibahas dalam penilaian kinerja; kinerja karyawan dan umpan balik untuk pengembangan karyawan. Siklus penilaian kinerja karyawan diawali dengan penetapan sasaran kinerja berikut target yang ingin dicapai; kemudian diikuti dengan monitoring, lalu dilakukan proses evaluasi serta diakhiri dengan pemanfaatan hasil evaluasi bagi kebijakan promosi, kenaikan gaji ataupun program pengembangan.

Unsur-unsur dari penilaian kinerja pegawai yang dianggap berhasil, adalah sbb:1) Pengukuran terhadap hasil kinerja karyawan dan dibandingkan dengan sasaran dan standar; 2) Penghargaan terhadap kontribusi karyawan; 3) Identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk saat ini dan di masa mendatang; 4) Penetapan sasaran dan/atau standar untuk periode appraisal berikutnya.

Manfaat penilaian kinerja adalah sbb:1) Menyampaikan hasil-hasil yang diharapkan dari pekerjaan; 2) Mencegah kesalahpahaman tentang kualitas kerja yang diinginkan; 3) Meningkatkan produktivitas karena karyawan mendapat umpan balik; 4) Menghargai kontribusi positif 5) Mendorong komunikasi dua arah dengan karyawan

Elemen atau komponen yang dinilai dalam (performance appraisal) atau penilaian kinerja. Berdasar sejumlah literatur dan pengalaman praktis, terdapat dua elemen kunci yang mesti dievaluasi. Elemen atau komponen itu adalah 1) aspek kompetensi atau perilaku kerja karyawan dan 2) aspek hasil kerja (job results).

Pertama, Komponen Kompetensi, Secara spesifik komponen yang pertama, yakni komponen kompetensi dirancang untuk mengevaluasi aspek kecakapan seorang karyawan. Contoh daftar kompetensi yang lazim digunakan adalah leadership, communication skills, initiative, teamwork, problem solving, dan planning & organizing skills. Untuk penggunaannya bisa dibedakan antara level manajer dengan staf. Misal untuk level manajer, semua contoh daftar kompetensi diatas dapat digunakan. Namun untuk staff, hanya beberapa jenis kompetensi saja yang dievaluasi. Bobot aspek kompetensi biasanya adalah 30 – 40%. Selanjutnya, daftar kompetensi

istimewa). Secara periodik (misal setiap semester), atasan diminta untuk memberikan skor berdasar skala yang sudah disusun tadi. Kedua, Komponen Hasil Kinerja (Performance), Selain komponen kompetensi, sebaiknya sistem evaluasi karyawan dilengkapi dengan komponen berikutnya yakni: komponen hasil kinerja (performance). Komponen ini intinya bertujuan untuk memetakan hasil kerja karyawan dalam serangkaian key performance indicators (KPI) yang jelas dan bisa diukur. Bobot aspek KPI biasanya adalah antara 60 – 70%.

Menurut Anita, komponen penilaian terhadap kinerja; 1) Inisiatif/kreatifitas; (Kesadaran melakukan sesuatu tanpa penugasan dari atasan demi kelancaran tugas dan masih sesuai dengan tupoksi), 2) Tanggung jawab; (Pekerjaan diselesaikan dengan baik, walau sulit dapat menemukan trik tersendiri sampai tuntas), 3) Ketelitian/kerapihan; (Pekerjaan diselesaikan dengan baik, tanpa kesalahan), 4) Kecepatan kerja/efisiensi; (Pekerjaan dikerjakan dengan waktu singkat, menggunakan sumberdaya yang ada tanpa keluhan), 5) Kerjasama; (Membuka diri untuk menerima pendapat dan menunjukkan kemauan untuk bekerja dengan orang lain, berbagi beban dan waktu), 6) Kedisiplinan; (Datang dan pulang tepat waktu, fokus pada pekerjaan, memanfaatkan waktu secara produktif).²³

Dengan demikian berdasarkan pendapat dan konsep tersebut di atas dapat disintesis bahwa kinerja adalah perilaku nyata pegawai dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung-jawabnya dalam pekerjaan dengan indikator; Inisiatif/kreatif, Tanggung jawab, Ketelitian/kerapihan, Kecepatan kerja/efisien, Kerjasama, Kedisiplinan

Budaya Kerja

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentaningrat, yaitu; "kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat".²⁴

Menurut Djoko W. menyebutkan budaya adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta 'budhayah' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau

²³ Anita, [http://anitanet.staff.ipb.ac.id/beritanews/ipb/item-penilaian-kinerja/Anita's Personal Blog](http://anitanet.staff.ipb.ac.id/beritanews/ipb/item-penilaian-kinerja/Anita's%20Personal%20Blog)

akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut".²⁵

Nilai-nilai tersebut bermula yang tersusun dalam kehidupan masyarakat dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Menurut Hadari Nawawi bahwa budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.²⁶

Menurut Triguno Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.²⁷

Taliziduhu Ndraha mendefinisikan budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.²⁸

Menurut Osborn dan Plastrik budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.²⁹

Menurut Robert Kreitner & Angelo Kinicki menyebutkan nilai budaya kerja mencakup, antara lain: 1) Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya. 2) Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. 3) Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. 4) Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.³⁰

Taliziduhu Ndraha memberikan tiga kategori budaya kerja, yaitu: Pertama, Kebiasaan; Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

Kedua, Nilai-nilai; Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya

²⁵ Djoko Widagdho, Ilmu Budaya Dasar, Cetakan Kesembilan, PT. Bumi Aksara, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), h. 20

²⁶ Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), h. 65

²⁷ Triguno. Prasetya, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 13

²⁹ Osborn dan Plastrik, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE. 2002), h.252

³⁰ Robert Kreitner & Angelo Kinicki, Psikologi Organisasi

dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Ketiga, Peraturan; Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.³¹

Demikian pula dengan Kementerian Agama memiliki budaya kerja dengan memiliki peraturan untuk ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan Tupoksi pekerjaan pegawai sehingga pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam pekerjaannya. IAIN Bengkulu menyampaikan peraturan untuk pegawai di lingkungan IAIN Bengkulu diminta untuk membuat laporan capaian kinerja harian. Laporan kinerja harian tersebut berdasarkan surat Sekretaris Jenderal (Sekjen) Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor: SJ/B.IV/2.2/385/2015 tanggal 13 Januari 2015.

Pembuatan laporan kinerja harian tersebut mulai Januari 2015, berdasarkan surat dari Sekjen 13 Januari 2015. Laporan kinerja tersebut ditandatangani oleh atasan langsung yang dimintakan setiap hari sore untuk pegawai yang mempunyai Jabatan Fungsional Umum (JFU) dan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT). Untuk pejabat struktural dimintakan pengesahan atasan langsung setiap hari. Serta catatan laporan capaian kinerja harian pegawai harus sesuai dengan jabatan fungsional umum masing-masing. Kalau pun ada tugas tambahan, tugas intinya dalam jabatan fungsional umum harus dominan dikerjakan pada tiap harinya.

Tujuan pembuatan laporan tersebut dalam rangka mempertanggungjawabkan pencairan

tunjangan kinerja sesuai Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 49 Tahun 2014 tentang Pemberian, Penambahan, Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Agama pada pasal 2 bahwa tunjangan kinerja dihitung berdasarkan kehadiran kerja dan capaian kinerja individu.

Berdasarkan konsep tersebut di atas maka dapat disintesis bahwa budaya kerja (catatan laporan capaian kinerja harian) merupakan nilai, kebiasaan dan peraturan yang dirasakan, dipercaya, diyakini, dipahami dan dipraktikkan oleh pegawai dalam organisasi dalam bentuk sikap, perilaku nyata dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian dan konsep serta pendapat para ahli tersebut di atas bahwa budaya kerja (catatan laporan capaian kinerja harian) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai IAIN Bengkulu dan penelitian ini sejalan dengan Jenifer M George dan Gareth R. Jones, faktor budaya organisasi ikut mempengaruhi tata cara berfikir, merasakan dan berperilaku terhadap orang lain sekitarnya maksudnya pada layanan kerjanya "Organizational culture is the set of shared values, beliefs, and norms that influence the way employees think, feel, and behave toward people outside the organization."³² Artinya budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan dan ini merupakan inspirasi pada pengembangan karyawan terhadap lahirnya kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga dapat memperkuat pendapat Colquitt kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor Organizational Mechanism (Organizational Culture, Organizational Structure),³³ Artinya kinerja dapat dipengaruhi oleh mekanisme organisasi (budaya kerja, Struktur Organisasi).

Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Wibowo Kinerja SDM (sumberdaya manusia) sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya kerja.³⁴

³² Jenifer M George dan Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Fourth Edition, (Texas: Pearson Education International, 2005), h. 535

³³ Colquitt Op cit., h. 9-10

³⁴ Wibowo, *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi* (Jakarta: PT. Bumi

Penutup

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwabudaya kerja (catatan laporan capaian kinerja harian) berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai IAIN Bengkulu. Hal ini berarti bahwa pembuatan catatan laporan capaian kinerja harian yang dipersepsikan oleh para pegawai secara baik dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

1. Karena pembuatan catatan laporan capaian kinerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai maka diharapkan kepada lembaga IAIN Bengkulu untuk segera menyediakan anggaran atau aplikasi pemberlakuan catatan laporan capaian kinerja harian secara on line.
2. Kepada pimpinan sebagai atasan langsung diharapkan untuk selalu memantau, mengevaluasi dan mengetahui dengan membubuhkan tandatangan setiap hari kepada bawahannya masing-masing agar catatan laporan capaian kinerja harian pegawai terdapat kesesuaian Tupoksi antara SKP (sasaran kinerja pegawai)/ kontrak kerja awal tahun dengan catatan yang dikerjakan setiap hari oleh pegawai.
3. Kepada para pegawai IAIN Bengkulu diharapkan untuk selalu membuat catatan laporan capaian kinerja harian setiap hari sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dan tanggungjawabnya dalam pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Ahmad Roky, Sistem Manajemen Kinerja, (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2000)
- Anita, [http://anitanet.staff.ipb.ac.id/beritanews/ipb/item-penilaian-kinerja/Anita's Personal Blog](http://anitanet.staff.ipb.ac.id/beritanews/ipb/item-penilaian-kinerja/Anita's%20Personal%20Blog)
- Carrel, Elbert dan Hatfield, Human Resources Management, Fifth edition, (American: Prentice Hall, 1995)
- Colquitt, Lepine, Wesson, Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in The Workplace, (Florida: McGraw-Hill Irwin, 2009)
- Derek Torrington, Laura Hall, Human Resources Management, Seventh edition, Pearson Education Limited, (London: 2008)
- D.C. Winter McClelland, Motivation Economic Achievement. (New York: The Free Press, 1971)
- Djoko Widagdho, Ilmu Budaya Dasar, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya, (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2002)
- Gibson, Organizations: Behavior, Structure, Process, (New York: McGraw-Hill, 2009)
- Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003)
- Ismail Nawawi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi, (Jakarta: Prenadamedia, 2015)
- Institut Agama Islam Negeri, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Tahun 2015
- J.M. Juran, "How to Think about Quality" dalam Juran's Quality Handbook, eds. Joseph M. Juran et al. (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 1999)
- Jenifer M George dan Gareth R. Jones, Understanding and Managing Organizational Behavior, Fourth Edition, (Texas: Pearson Education International, 2005)
- Kementerian Agama RI, Budaya Kementerian Agama, (Jakarta: Kemenag RI, 2010)
- Koentjaraningrat, Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan, (Jakarta: Gramedia, 2004)
- Kreitner / Kinicki, Organizational Behavior, Ninth Edition, (New York: McGraw-Hill, 2010)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002)
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. (Jakarta: Salemba Empat, 2006)
- N.H. Anderson, "Performance = Motivation x Ability: An Integration Theoretical Analysis", Journal of Personality and Social Psychology, 1984
- Osborn dan Plastrik, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE. 2002)
- Rae Andre, Performance Management; Key Strategies and Practical Guidelines, Kogan Page, (London; 2006)
- Robert Kreitner & Angelo Kinicki, Organizational Behavior, Third Edition, Printed in The United State of America (USA: Richard D. Irwin Inc., 1995)
- Robbins, Perilaku Organisasi, Alih bahasa Pujaatmaka, pren Halindo, (Jakarta: Pren Halindo, 1996)
- Rivai, Vethzal & Basri, Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. (Jakarta:

Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003)

Teman Koesmono, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, (Surabaya: 2005)

Triguno. Prasetya, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001)

Wibowo, Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013)

