

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI IAIN IMAM BONJOL PADANG

Usdarisman

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi di lapangan bahwa banyak ditemui pegawai yang menumpuk-numpuk pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu, kurang baiknya kinerja pegawai, dilihat dari kualitas kerja pegawai masih rendah, ketepatan waktu yang masih rendah. Tujuan penelitian adalah untuk mengungkapkan 1) kontribusi Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai IAIN Imam Bonjol Padang, 2) kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai IAIN Imam Bonjol Padang, 3) kontribusi budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai IAIN Imam Bonjol Padang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian adalah kuantitatif korelasional, populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi IAIN Imam Bonjol Padang yang berstatus pegawai negeri yang berjumlah 169 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik stratified proportional random sampling. Sampel penelitian ini berjumlah 70 orang, instrument berupa angket. Penelitian analisis model skala Likert yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Analisis data dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil penelitian mengemukakan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai di IAIN Imam Bonjol Padang sebesar 19,8%, motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai IAIN Imam Bonjol Padang sebesar 14,9%, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 32,5%. Sedangkan secara deskriptif budaya organisasi dengan tingkat capaian 78,7% termasuk kategori cukup, sedangkan motivasi kerja dengan tingkat capaian skor 84,3% termasuk kategori baik dan kinerja pegawai dengan tingkat capaian 83,3% termasuk kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan budaya organisasi dan menciptakan motivasi kerja yang kondusif di lingkungan kampus.

Kata kunci: budaya organisasi. Motivasi kerja. Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

IAIN Imam Bonjol merupakan lembaga pendidikan tinggi, dalam menjalankan kegiatan operasionalnya memerlukan pegawai profesional yang dapat mengembangkan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka, baik personil yang berstatus pegawai negeri sipil, calon pegawai negeri sipil, pegawai honorer, pegawai kontrak maupun tenaga lain yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan sehari-hari dalam organisasi. Untuk pencapaian visi, misi dan tujuan IAIN Imam Bonjol, pegawai memegang peranan yang cukup penting dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan tersebut, karena tenaga akademik tidak mungkin dapat menjalankan tugasnya dengan baik bila tidak didukung oleh pegawai administrasi.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5105). Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Tentang Perubahan atas peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 Tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan.

Pendidikan Tinggi dan Keputusan Menteri Agama Nomor 392 Tahun 1993 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol Padang yang menggambarkan kinerja pegawai IAIN Imam Bonjol Padang, maka garis besar tugas pegawai yaitu sebagai berikut :1) Menyiapkan bahan dan data untuk penyusunan rencana dan program kerja tahunan, 2) menyusun rencana kerja dan program kerja tahunan, 3) pengumpulan, pemecahan bahan dan data untuk menyusun laporan, 4) menyusun laporan dalam pelaksanaan program kerja, 5) pelaksanaan layanan administrasi dalam kegiatan mencakup penerimaan dan pengiriman surat-surat, naskah dan warkat yang berhubungan dengan unit-unit kerja, 6) pengumpulan, pengelolaan penyimpulan penyajian data dan informasi serta menyebarluaskan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan kegiatan unit kerja, 7) memberikan layanan administrasi mahasiswa mencakup Registrasi dan herregistrasi, pembinaan kelembagaan kemahasiswaan dan alumni dan pembinaan kegiatan, 8) pelaksanaan administrasi kerumahtanggaan meliputi pemeliharaan kebersihan, keindahan, keamanan ruang kantor, ruang perkuliahan, halaman, gedung, fasilitas umum dan pertamanan di lingkungan kerjanya.

Pegawai dituntut untuk memiliki kreatifitas, tanggung jawab, kesungguhan dan keseriusan dalam bekerja dengan efisien dan efektif sehingga dapat bekerja sama sehingga tercipta budaya organisasi yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Pegawai IAIN Iman Bonjol diharapkan, mampu membuat perencanaan yang matang, mampu memberikan pelayanan yang prima dan dapat memberikan informasi yang diperlukan di samping menyusun laporan dengan baik secara periodik dan terstruktur. Pegawai administrasi hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, ramah, bersahabat dan mengikuti perkembangan informasi dan teknologi dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. Jika seseorang pegawai administrasi telah memenuhi kriteria tersebut, maka diharapkan akan memberikan, proses dan hasil kerja yang baik. Oleh sebab itu, diperlukan perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan terhadap pegawai administrasi baik dalam hal proses penerimaan, penempatan, pembinaan dan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan mereka, serta mampu menciptakan budaya kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi.

Kinerja pegawai perlu menjadi perhatian suatu organisasi karena merupakan salah satu syarat utama bagi efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Visi dan misi IAIN Imam Bonjol tidak akan mungkin terwujud tanpa dukungan kinerja pegawai yang baik. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai harus selalu dilakukan secara terus menerus. Menurut Suyatno Abas (2001:136) kinerja pegawai merupakan fasilitator yang membantu pegawai mentransformasikan potensi yang dimilikinya menjadi kemampuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi manusia.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Darma (2005) faktor-faktor tingkat kinerja staf meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan).

Menurut Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:54) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi aparatur. Timpe (1993) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu 1) lingkungan kerja, 2) motivasi kerja, 3) gaya kepemimpinan, 4) perilaku, 5) sikap dan 6) tindakan rekan kerja.

Budaya organisasi adalah semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (Moelyono Djokosantoso, 2003:42) selanjutnya Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan giat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika motivasi kerja tinggi akan berdampak pada kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab serta mempunyai keinginan tinggi dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi, jika tingginya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas akan berdampak terhadap kinerja pegawai dalam bekerja

Gibson, dkk yang dikutip oleh Adiarni (1996:77) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan : Sistem yang dapat menembus nilai-nilai atau bauran nilai-nilai bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku dalam suatu organisasi yang dapat mendorong atau menurunkan efektivitas, tergantung pada sifat nilai-nilai, kepercayaan dan norma-norma.

Menurut Wood,Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Osborn (2001:391) budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Wibowo (2010: 19) mengemukakan budaya organisasi adalah “ filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi”. menurut Kilman yang dikutip oleh Hasri (2004) budaya organisasi secara operasional yaitu sebagai filosofi bersama, ideologi, nilai, keyakinan (*beliefs*), asumsi, dan norma yang jarang ditulis dan didiskusikan, tetapi dipelajari melalui kehidupan organisasi dan menjadi bagian dari kehidupan berorganisasi. Pendapat lain yang dikemukakan Robbins yang dikutip oleh Hasri (2004) bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem pemaknaan bersama yang dianut oleh anggota organisasi dalam bentuk nilai, tradisi, keyakinan (*belief*), norma dan cara berfikir unik yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya.

Menurut Schein (2005:76) yang dimaksud budaya organisasi adalah yaitu “*Organizational Culture is a pattern of shared basic assumption that the group learned as it solves its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to new member as the correct way to perceive, think, and feel in relation to these problems*”. (Budaya organisasi adalah suatu pola berupa anggapan-anggapan dasar yang

dimiliki suatu kelompok guna memecahkan masalah-masalah, baik yang datang dari luar maupun dari dalam organisasi sehingga dapat digunakan sebagai alat mempertimbangkan yang kemudian dapat diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai suatu cara pandang, berfikir dan merasakan suatu permasalahan).

Motivasi kerja yang tinggi dan budaya kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja pegawai, setiap personil dalam organisasi perlu memiliki kinerja yang baik dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dirumuskan

Motivasi merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang erat kaitanya dengan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Usman, (2009:250) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Munandar (2001:75) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan dapat mendorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu, untuk memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Gray (dalam Winardi, 2002:2) mengemukakan "Motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan persistensi dalam hal melaksanakan pekerjaan".

Timpe (1994:66) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilihat dari kesungguhan dan kesukaan terhadap pekerjaan dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Sedangkan Sudarman (2004:23) mengemukakan motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Kinerja adalah proses dan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik akan tercapai apabila pegawai mempunyai kompetensi yang baik akan menyelesaikan tugasnya masing-masing. Oleh sebab itu kendala mendasarkan perhatian yang sungguh terhadap pembinaan pegawai administrasi untuk meningkatkan kemampuan mereka secara terus menerus sehingga dapat memberikan pelayanan prima dan mampu menciptakan budaya kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Disamping itu, seorang pegawai tenaga administrasi diharapkan memiliki suatu tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas, karena tujuan tersebut dapat membangkitkan motivasi dalam bekerja. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan serius sehingga akan berdampak pada proses dan hasil kerjanya yang baik, kinerja pegawai yang baik akan mendukung pencapaian tujuan lembaga secara efektif.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 1995:503) adalah sesuatu yang dicapai, prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang. Menurut Irawan (1997) kinerja (*performance*) adalah hasil kongkrit dari kerja seseorang sehingga dapat diamati dan diukur. Dharma (1991) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Hasibuan, 2001:34) menyatakan bahwa "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Simamora (2002:423) memberi batasan kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Selanjutnya Mangkunegara (2007: 9). “Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengungkap: 1) Kontribusi Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai IAIN Imam Bonjol Padang. 2) Kontribusi Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai IAIN Imam Bonjol Padang. 3) Kontribusi Budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai IAIN Imam Bonjol Padang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi IAIN Imam Bonjol Padang yang berstatus pegawai negeri yang berjumlah 169 orang yang tersebar pada 6 unit kerja di lingkungan IAIN Imam Bonjol Padang. sampel diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* dengan teknik ini semua anggota populasi berpeluang untuk terpilih sebagai anggota sampel penelitian. Teknik Pengumpulan data dilakukan pada bulan Agustus tanggal 13 s/d 20 dengan cara menyebarkan langsung angket kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi, regresi linear sederhana dan ganda analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 17.00.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berkontribusi sebesar 19,8% terhadap Kinerja Pegawai, artinya Kinerja Pegawai dapat diinterpretasikan melalui Budaya Organisasi. Budaya organisasi yang kondusif dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. penelitian yang dilakukan oleh Wahyuli (2001) yang berjudul Kontribusi Budaya Organisasi dan Pemahaman Tujuan Lembaga Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Dalam penelitiannya, Wahyuli menyimpulkan bahwa terdapat sumbangan variabel budaya organisasi dan pemahaman tujuan lembaga baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja besarnya kontribusi sebesar 27%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abas (2001) Kinerja pegawai merupakan fasilitator yang membantu pegawai mentransformasikan

potensi yang dimilikinya menjadi kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya terhadap budap budaya organisasi sebesar 47,0%.

Menurut Djokosantoso (2003:42) Nilai dan keyakinan organisasi tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, satrategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula

Besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dasarnya peningkatan mutu pegawai melalui standarisasi dan kinerja yang sedang dilakukan dewasa ini menuntut pemahaman berbagai pihak terhadap perubahan yang terjadi dalam berbagai komponen sistem pendidikan. Budaya organisasi berkaitan dengan motivasi kerja pegawai jika budaya organisasi baik maka semua yang berkaitan dengan unsur pegawai di IAIN Imam Bonjol Padang akan baik meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan semua unsure akademik dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku rektor harus dapat mendorong kinerja pegawai dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap pegawai, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental rektor merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas pada pegawai.

Selanjutnya variabel motivasi kerja berkontribusi sebesar 14,9% terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil perhitungan budaya organisasi memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja. Sejalan dengan pendapat motivasi kerja yang tinggi, akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Hal sejalan dengan pendapat Dharma (1991:35) yang mengemukakan bahwa apapun tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai, maka mereka akan berusaha untuk melaksanakan dengan baik. Berdasarkan pemikiran diatas di duga motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murni Sukmawati (2005) yang berjudul “ Kontribusi Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 46,8%.

Motivasi kerja yang tinggi dan budaya kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja pegawai, setiap personil dalam organisasi perlu memiliki kinerja yang baik dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dirumuskan. Variabel motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 14,9% IAIN Imam Bonjol Padang ‘Indikator Kinerja pegawai juga termasuk kategori cukup. Temuan ini sama dari dugaan awal yang berdasarkan pengamatan pra-survei dikatakan bahwa kinarja pegawai masih rendah karena hasil penelitian menggambarkan berdasarkan analisis deskriptif bahwa tingkat capaian dari enam indikator termasuk kategori cukup, baik dari aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, keramah tamahan, insiatif dalam bekerja, kesedian bekerja sama,dan suasa religius indikator yang paling berpengaruh adalah inisiatif dalam bekerja karna

pegawai hanya melakukan tugas seadanya kurang kurang memahami tentang kesadaran bekerja, dan kurang ikhlas melakukan tugas yang dikerjakannya menyebabkan kinerja pegawai kurang baik, sehingga diharapkan kinerja pegawai harusnya dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lebih baik

Budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 32,5%, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan budaya organisasi dan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dan budaya kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja pegawai, setiap personil dalam organisasi perlu memiliki kinerja yang baik dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dirumuskan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasbul Zahri (2011) dengan judul kontribusi budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi 22,3% terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan budaya organisasi merupakan dua variabel yang sulit dipisahkan dalam menentukan kinerja pegawai, jika hanya motivasi kerja tanpa diiringi dengan budaya organisasi yang kondusif atau sebaliknya, sulit untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan pimpinan organisasi.

Penelitian ini telah dilakukan dengan cermat berdasarkan metode dan prosedur yang sesuai dengan jenis penelitian ini. Namun kesempurnaan hasil merupakan hal yang tidak mudah untuk mewujudkan. Inilah hasil terbaik saat ini, walaupun dengan keterbatasan dan kelemahan yang ditemui selama proses penelitian.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan yang tidak bisa dihindari walaupun instrumen telah dirancang dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Namun kesungguhan dan kebenaran respon yang diberikan oleh responden sulit dikontrol oleh peneliti. Terutama aspek kejujuran dan kesungguhan dalam mengisi instrumen. Sebab bisa saja respon yang diberikan terhadap butir-butir angket yang diajukan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dikarenakan adanya kecemasan responden bahwa pengisian instrumen penelitian akan berpengaruh terhadap kondisi mereka jika menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang terdiri dari tiga variabel yaitu variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y), diketahui bahwa data distribusi normal. Tingkat ketercapaian untuk setiap variabel yaitu, budaya organisasi 78,7% (kategori cukup), motivasi kerja 83,4% (kategori baik), dan kinerja pegawai 83,3% (kategori baik). Dari analisis data untuk menguji ketiga hipotesis penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 17 dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Budaya organisasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di IAIN Imam Bonjol Padang sebesar 19,8%, ini berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai bagi staf pengajar, mahasiswa dan sesama pegawai dilingkungan IAIN Imam Bonjol Padang, dapat dilakukan dengan penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang lebih efektif. Penerapan nilai dan norma yang berorientasi pada aturan, jujur, mendukung, menghargai hak individu,

kepeduli, kolaborasi, dan perhatian pada hal detail akan meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu, keramah tamahan, inisiatif dalam bekerja, kesedian bekerja sama dan suasana religius dalam bekerja. 2) Motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja dilingkungan IAIN Imam Bonjol Padang sebesar 14,9%. Ini berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dalam peningkatan kinerja, dalam bekerja melayani staf pengajar, mahasiswa dan sesama pegawai dilingkungan IAIN Imam Bonjol Padang, dapat dilakukan dengan ketekunan, kegairahan, semangat, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan keinginan dapat meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu, keramah tamahan, inisiatif dalam bekerja, kesedian berkerja sama dan suasana religius. 3) Budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan IAIN Imam Bonjol Padang sebesar 32,5% ini berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai bagi staf pengajar, mahasiswa dan sesama pegawai dilingkungan IAIN Imam Bonjol Padang dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi pegawai dengan penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang lebih efektif. Dengan kata lain pegawai harus berorientasi pada aturan, jujur, mendukung, menghargai hak individual, kepedulian, kolaborasi dan perhatian pada hal detail. Disamping itu dorongan dan motivasi kerja pegawai dengan tekun, gairah, semangat, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan keinginan akan mampu meningkatkan kualitas, ketepatan waktu, keramah tamahan, inisiatif, kesedian berkerja sama dan religius dalam bekerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus Irianto. 2010. *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi Pengembangannya*. Jakarta: Prenada Media Group
- Anorogo, P dan Widiyanti, N. 1990. *Psikologi dan Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasri, Salfen ,2004. *Manajemen pendidikan pendekatan nilai dan budaya organisasi*. Maksiar : Yayasan Pendidikan Makasar.
- Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang (2008). *Undang-Undang dan Peraturan Tentang Pendidikan*.
- Munanda, A.S.2001. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Murni Sukmawati.2005.*Kontribusi Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang*. Tesis. Tidak Diterbitkan
- Riduwan. 2006. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Perundang-Undangan Tentang Kepegawaian tahun 2008
- Pandji Anoraga. (1992). *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi. 2001. *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.