

---

## ANALISIS KINERJA FATAYAT NU WILAYAH JAWA TENGAH TAHUN 2020

**Dyah Handayani Dewi<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional  
Email: dyahhandayanidewi@gmail.com.

*(Submission, 26-08-2021, Revisions 15-09-2021, Accepted 04-10-2021).*

### ***Abstract***

*An organization that is constantly evolving and open to adapt will only be supported by the success of its members. Changes in participant results in Fatayat NU office in Central Java Province cannot be distinguished from changes in the organization's life. As a result, these transitions must be handled as well as possible in order to demonstrate the success of participants that will support the organisation. The issue in this study is that the practices carried out by the Fatayat NU office in Central Java Province have not been carried out optimally. The aim of this research is to look at how individual characteristics, job effectiveness, and organizational culture affect the success of the Fatayat NU Region in Central Java Province. The descriptive approach with a Likert scale was used in this study. The population in this sample is the success of Fatayat NU, Central Java Province, with a population of 90 people. The theories used are individual characteristics, work effectiveness, and organizational culture. The findings of testing hypothesis. According to this research, the variance of all independent variables will describe the dependent variable, while the remaining 25.4 percent were clarified by variables not proposed in this study. The researcher concludes that there is an influence of individual characteristics, work effectiveness and organizational culture toward the performance of Fatayat NU in the Central Java Province.*

**Keywords:** *individual characteristics, job effectiveness, organizational culture, performance, fatayat NU central java province*

### ***Abstrak***

Sebuah organisasi yang terus berkembang dan terbuka untuk beradaptasi hanya akan didukung oleh keberhasilan para anggotanya. Perubahan hasil kepesertaan di kantor Fatayat NU Provinsi Jawa Tengah tidak bisa dibedakan dengan perubahan kehidupan organisasi. Akibatnya, transisi ini harus ditangani dengan sebaik mungkin untuk menunjukkan keberhasilan peserta yang akan mendukung organisasi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah praktik yang dilakukan oleh kantor Fatayat NU Provinsi Jawa Tengah belum dilakukan secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana karakteristik individu, efektivitas kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi keberhasilan Wilayah Fatayat NU Provinsi Jawa Tengah. Pendekatan deskriptif dengan skala Likert digunakan dalam penelitian ini. Populasi dalam sampel ini adalah Fatayat NU Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah populasi 90 orang. Teori yang digunakan adalah karakteristik individu, efektivitas kerja, dan budaya organisasi. Temuan pengujian hipotesis. Menurut penelitian ini, varians dari semua variabel independen akan menggambarkan variabel dependen, sedangkan

sisanya 25,4 persen dijelaskan oleh variabel yang tidak diusulkan dalam penelitian ini. Peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu, efektivitas kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Fatayat NU Provinsi Jawa Tengah.

**Kata Kunci:** karakteristik individu, efektivitas kerja, budaya organisasi, kinerja, fatayat NU provinsi jawa tengah

## PENDAHULUAN.

Secara alami, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen kunci dalam organisasi kreatif yang memastikan aktivitas organisasi, menghasilkan ide dan mengadaptasi pengetahuan dan menghasilkan keluaran (Girdauskienė *et al.*, 2012). Manusia merupakan subjek pelaksana kerja, maka target dan tujuan yang sudah dirancang oleh suatu organisasi mustahil tercapai sesuai dengan yang diinginkan, jika SDM yang berkualitas tinggi tidak memberikan sumbangsih yang besar terhadap pencapaian organisasi (Hamsinah, 2018).

Demikian pula lini bisnis dan industri, bisa bertahan lama dan mencapai keberhasilan tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Bekerja dengan kreatif, juga efektif serta efisien merupakan dasar dari segala aktivitas produksi yang sudah sepatutnya dikembangkan dan ditingkatkan guna meraih tujuan organisasi. Peningkatan kualitas SDM dinilai selaras dengan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu bidang pekerjaan, baik pada tingkat kompetensi dan profesionalisme serta komitmennya (Kristine, 2017).

Suatu komitmen organisasional menunjukkan loyalitas dari seseorang terhadap organisasi (Novita, *et al.*, 2016). Komitmen karyawan akan menimbulkan rasa ikut untuk memiliki (*sense of belonging*) untuk loyal terhadap organisasi. Terjadinya perubahan-perubahan dalam organisasi juga mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban pegawai.

Dalam mencapai produktivitas kerja yang kreatif, efektif dan efisien akan dipengaruhi oleh motivasi setiap individu. Motivasi inilah yang sangat berpengaruh terhadap karakteristik tiap individu itu sendiri, oleh karena itu perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan. Karakteristik manusia merupakan cara pandang, sasaran, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang tidaklah sama antar satu sama lain dari setiap orang (Thoha, 2012). Selain itu, karakteristik individu juga dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi (Hidayat & Cavorina, 2017).

Ting dan Yuan (dalam Abidin *et al.*, 2020) menjelaskan, bukan hanya karakteristik individu yang mempengaruhi fluktuasi kepuasan kerja karyawan, namun karakteristik organisasi juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika karakteristik individu dan karakteristik organisasi dapat berjalan secara seirama. Kepuasan kerja menunjukkan bentuk perasaan positif untuk mendukung diri sendiri terkait pekerjaan dan dengan kondisinya yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap karakteristik individu. Indikator kepuasan kerja meliputi hubungan interpersonal, pekerjaan, dan tanggung jawab. Derajat kesesuaian yang dirasakan dalam interaksi dengan pekerja lain akan menentukan kepuasan (Hanafi, 2016).

Firman (2007) menyebutkan bahwa organisasi juga ikut mempengaruhi kinerja seorang karyawan bila organisasi tersebut dapat memberikan penghargaan terhadap individu karyawannya sebagai bentuk penghargaan dengan menetapkan jenjang karir yang terencana. Adapun tujuan suatu perencanaan karir karyawan adalah agar karyawan dapat menduduki suatu jenjang yang lebih baik sepanjang pekerjaannya. Menurut (Rijalulloh, 2017), selain perencanaan karir, organisasi juga bisa memberikan promosi jabatan agar memberi motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan biasanya bukan hanya mengharapkan keuntungan terhadap dirinya tetapi juga membutuhkan kepastian akan kelangsungan jenjang karirnya di organisasi tersebut.

Sistem pendidikan dan latihan (diklat) yang ada dalam suatu organisasi dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan, sehingga dengan adanya sistem pendidikan dan latihan yang sesuai diharapkan karyawan suatu organisasi dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik. Faktor lain yang dimungkinkan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dalam suatu organisasi antara lain: pemberian bonus, pemberian kompensasi, iklim komunikasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Demikian halnya dengan sikap pada budaya organisasi yang juga dipandang sebagai faktor yang memberi pengaruh terhadap peningkatan terhadap efektivitas organisasi. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada agar dapat meningkat produktivitas kerja dalam menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya organisasi dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi.

**Tabel 1.** Data Kinerja Fatayat NU Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020, (Fatayat NU Wilayah Provinsi Jawa Tengah, 2020).

No	Kegiatan	Target	Realisasi	Keterangan
1	Korda ke PCFNU Lasem	100%	55%	Tidak tepat waktu
2	Pelantikan Pengurus PCFNU Cilacap	100%	45%	Tidak tepat waktu
3	Konfrensi ke PCFNU Klaten	100%	35%	Tidak tepat waktu
4	Seminar HIV/AIDS	100%	43%	Tidak tepat waktu
5	Korda ke PCFNU Kabupaten Pekalongan	100%	42%	Tidak tepat waktu
6	Rapimwil di PWFNY Jateng	100%	44%	Tidak tepat waktu
7	KORDA ke PCFNU Kabupaten Semarang	100%	51%	Tidak tepat waktu
8	Pelantikan Pengurus PCFNY Kabupaten Banyumas	100%	47%	Tidak tepat waktu
9	LKD (Latihan Kepemimpinan Dasar) di PCFNU Kabupaten Brebes	100%	55%	Tidak tepat waktu
10	Rapimnas (Rapat Pimpinan Nasional) di Bandung	100%	45%	Tidak tepat waktu

Fatayat Nahdlatul Ulama (Fatayat NU) adalah organisasi perempuan muda yang didirikan sebelum kemerdekaan RI. Para pendirinya berjuang, khususnya dalam hal pengentasan buta huruf bagi kalangan masyarakat. Setelah kemerdekaan Fatayat NU terus berjuang menumbuhkan kesadaran bagi para perempuan untuk aktif dalam politik maupun pemerintahan dengan mengembangkan wacana kehidupan sosial yang konstruktif, demokratis, dan berkeadilan gender. Hal itu bisa dilakukan dengan mempersiapkan haknya menjadi pemimpin dan menumbuhkan kesadaran dari pihak perempuan untuk aktif dalam politik maupun pemerintahan.

Fatayat NU Wilayah Provinsi Jawa Tengah sepanjang tahun 2020 telah menyusun program dan melaksanakannya dalam bentuk kegiatan. Kegiatan tersebut meliputi Korda PCFNU, pelantikan pengurus tingkat PCFNU, latihan kepemimpinan dasar, hingga Rapimwil dan Rapimnas. Dari rangkaian realisasi kegiatan yang dilaksanakan tahun 2020, data Kinerja Fatayat NU Wilayah Provinsi Jawa Tengah menunjukkan perolehan sebagaimana dinyatakan pada Tabel 1.

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa secara umum dapat diketahui mayoritas realisasi kegiatan yang dilaksanakan Fatayat NU Wilayah Povinsi Jawa Tengah masih berada di angka perolehan Kinerja di bawah 50%. Sehingga, dapat diasumsikan bahwa kegiatan yang dilakukan Fatayat NU Wilayah Provinsi Jawa Tengah belum tercapai secara optimal dalam mencapai pada tujuan yang telah direncanakan. Bersama-sama dengan struktur ogranisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku karyawannya.

Berkaitan dengan nilai profesional yang dianut, maka Fatayat NU seharusnya adaptif terhadap perubahan-perubahan nilai budaya organisasi. Sikap terhadap budaya organisasi menjadi lebih bermakna dalam mempercepat atau memperlambat kemampuan adaptif ini. Hal ini menunjukkan tingkat afeksi dan kinerja Fatayat NU Jawa Tengah tahun 2020 masih tergolong rendah. Sementara, di sisi lain Fatayat NU berusaha mendorong agar seluruh pengurus dan kader mempersiapkan haknya menjadi pemimpin dan siap untuk diajukan dalam pelaksanaan pemilu.

Penelitian ini dilakukan untuk menemukan faktor apa yang bisa mempengaruhi kinerja Fatayat NU Wilayah Provinsi Jawa Tengah di dalam suatu organisasi. Pertanyaan pokok yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah: *Apakah Karakteristik Individu, Efektivitas Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Fatayat NU Wilayah Provinsi Jawa Tengah?*

Pengujian dibatasi pada tiga faktor sebagaimana dirumuskan sebagai pertanyaan pokok, yaitu Karakteristik Individu, Efektivitas Kerja dan Budaya Organisasi, dimana analisis terhadap tiga faktor ini didasarkan pada data Kinerja Fatayat NU Wilayah Provinsi Jawa Tengah pada Tahun 2020. Dengan demikian, hasil dari penelitian adalah berdasarkan pada kinerja tahun 2020.

## **Kerangka Pemikiran.**

### **A. Karakteristik Individu.**

Menurut Rivai (2011), karakteristik seorang individu pada dasarnya terdiri dari kepribadian dan pengalaman seseorang, yang membedakannya dari orang lain. Robbins (2003) menyatakan bahwa setiap orang memiliki pendapat, tujuan,

kebutuhan dan kemampuan yang berbeda antara satu sama lain. Perbedaan tersebut akan terus berlanjut di lingkungan kerja, walaupun satu orang bekerja di tempat yang sama akan membuat kepuasan satu orang dengan orang lain berbeda.

(Gibson, 2003) menyebutkan indikator yang menunjukkan karakteristik individu. Indikator tersebut meliputi:

- 1) Sikap. Sikap pribadi berasal dari sesuatu atau konsekuensi yang terkait dengannya apakah dia merasa bahagia atau suka pada benda hidup atau benda mati.
- 2) Minat. Minat adalah perilaku dan keinginan seseorang untuk berkembang dan maju dalam mencapai tujuannya.
- 3) Nilai. Nilai seseorang tergantung pada pekerjaan memuaskan, perkembangan intelektual dan adanya waktu bagi keluarga.
- 4) Kemampuan. Kemampuan adalah kemampuan seseorang karyawan berdamai selesaikan tugas dan pekerjaannya baik mental maupun fisik.

Karakteristik individu juga bisa dilihat dari biografinya. Ciri-ciri biografi pribadi meliputi usia, jenis kelamin, ras, dan masa jabatan. Karakteristik ini dapat diperoleh dengan mudah dan obyektif dari arsip pribadi seseorang. Setiap individu berbeda dalam karakteristik ini, sehingga motivasi mereka untuk bekerja juga akan berbeda (Robbins, 2003).

## **B. Efektivitas Kerja.**

Efektivitas merupakan kemampuan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dengan memanfaatkan sepenuhnya berbagai sumber daya yang tersedia, memandu setiap kegiatan dan proses kelembagaan untuk menghasilkan sesuatu sesuai kebutuhan (Ni Luh *et al.*, 2013). Handoko (2013) menjelaskan bahwa efektivitas adalah kemampuan memilih tujuan atau perlengkapan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, manajer yang efektif dapat memilih cara yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan. Efektivitas juga menjelaskan suatu kriteria untuk menyaring berbagai alternatif untuk dijadikan rekomendasi yang berdasarkan pertimbangan terkait apakah alternative yang direkomendasikan tersebut memberikan hasil yang maksimal, terlepas dari pertimbangan efisiensi (Ambia, 2018).

Dari berbagai pengertian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa efektivitas adalah suatu konsep yang penting untuk keberlangsungan organisasi, karena efektivitas dapat memberikan gambaran level kesuksesan suatu organisasi guna meraih target dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan berbagai kegiatan yang telah diimplementasikan.

Terdapat sejumlah faktor yang bisa mempengaruhi efektivitas kerja. O'reilly (2003) merumuskan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- 1) Waktu. Faktor ketepatan waktu adalah faktor yang paling utama. Semakin banyak tugas yang dikerjakan dalam kurun waktu yang sedikit maka akan memperkecil tingkat efektivitas kerja.
- 2) Tugas. Tugas-tugas yang didelegasikan kepada anggota karyawan perlu dijelaskan dengan maksud yang tepat.

- 3) Produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi turut mempengaruhi efektivitas kerja seseorang.
- 4) Motivasi. Motivasi merupakan faktor yang juga signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Seorang pimpinan diharapkan dapat mendorong bawahannya melalui perhatian pada tujuan pekerjaannya.
- 5) Evaluasi kerja. Evaluasi diperlukan untuk memastikan tugas terlaksana dengan baik atau tidak.
- 6) Pengawasan. Pengawasan diperlukan untuk meminimalisasi resiko kesalahan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.
- 7) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tata ruang, cahaya, suara yang menentukan konsentrasi individu saat bekerja.
- 8) Sarana dan prasarana. Fasilitas dan peralatan yang tersedia juga akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja.

### **C. Budaya Organisasi.**

Budaya merupakan model norma, nilai, keyakinan dan sikap yang mempengaruhi perilaku organisasi. Definisi budaya organisasi ada dalam banyak versi. Menurut Kilmann (1985), budaya organisasi sebagai filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, perilaku dan norma bersama yang mengikat organisasi bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa budaya organisasi adalah bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi (Robbins, 1996). Penelitian Amanda *et al.*, (2017) mengungkapkan bahwa organisasi dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah mencapai tujuan organisasi dan memberikan pengetahuan terhadap pelanggan. Poerwanto (2008) menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki lima peran, yaitu:

- a. Memberi adanya jati diri dan kebanggaan karyawan sehingga membuat perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan lainnya;
- b. Memfasilitasi pembentukan komitmen dan pemikiran yang melampaui kepentingan pribadi;
- c. Memperkuat standar perilaku organisasi dalam membangun layanan pelanggan dengan kualitas terbaik;
- d. Menciptakan pola adaptif, dan
- e. Menciptakan sistem pengendali atau kontrol organisasi secara komprehensif.

Budaya yang kuat akan mempengaruhi kesepakatan anggota organisasi terhadap apa yang diyakini organisasi. Tujuannya adalah untuk membangun kekompakan karyawan; loyalitas; dan keterlibatan dalam organisasi, yang pada akhirnya mengurangi risiko karyawan meninggalkan organisasi. Fungsi budaya organisasi, menurut Luthans (2008) antara lain: keteraturan perilaku yang dilakukan; standar perilaku organisasi, nilai pada kualitas produk yang tinggi, kebijakan memperlakukan karyawan, panduan bagi karyawan baru untuk bekerja di organisasi dan iklim organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Sukamto (2016) tentang *Analisis Produktifitas Perempuan Fatayat NU Dalam Menanggulangi Kemiskinan Di Kota Surabaya Tahun 2016*, menyebutkan bahwa produktifitas perempuan Fatayat NU merupakan cerminan dari upaya meningkatkan ekonomi keluarga. Jika ekonomi keluarga kuat maka ekonomi daerah juga akan meningkat. Demikian pula sebaliknya, peningkatan ekonomi keluarga tercermin dari produktifitas perempuan Fatayat NU sebagai bagian dari keluarga di kota Surabaya.

Penelitian Rahmawardani dan Bambang Swasto Sunuharyo (2019) tentang *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk)*, menyatakan bahwa Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Karakteristik Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik akan berdampak positif pada Kinerja Karyawan.

Yusro dan Yun Suprani (2019) pada studi *Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang*, menyimpulkan bahwa Efektivitas Kerja dan Motivasi Kerja dapat dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan dengan regresi berganda persamaan  $Y = 13,744 + 0,305 X_1 + 0,339 X_2$ . Sementara, Hafid dan Kurnia (2019) pada penelitian *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar* menyatakan bahwa Kinerja pegawai, di antaranya budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara bersama-sama maupun parsial antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dunggio (2020) pada penelitian *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo*, menyebutkan bahwa budaya konstruktif, budaya pasif-defensif, dan budaya Agresif-defensif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya agresif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Kesimpulannya, terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, ditemukan bahwa variabel-variabel yang digunakan memiliki pengaruh yang sama dengan penelitian ini. Data Kinerja Fatayat NU Wilayah Povinsi Jawa pada tahun 2020 menunjukkan bahwa secara umum dapat diketahui mayoritas realisasi kegiatan yang dilaksanakan masih berada di angka perolehan Kinerja di bawah 50%. Sehingga, dapat diasumsikan bahwa kegiatan yang dilakukan Fatayat NU Wilayah Provinsi Jawa Tengah belum tercapai secara optimal dalam mencapai pada tujuan yang telah direncanakan.

Dalam kerangka untuk mengetahui adanya faktor-faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Fatayat NU Wilayah Provinsi Jawa Tengah, maka peneliti menyusun suatu hipotesis. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan

dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya hipotesis akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan kajian literatur di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hipotesa Nol ( $H_0$ ) adalah: *Tidak ada pengaruh Karakteristik Individu, Efektivitas Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Fatayat NU Wilayah Jawa Tengah.*
- Hipotesa 1 ( $H_1$ ) adalah: *Ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Fatayat NU Wilayah Jawa Tengah.*
- Hipotesa 2 ( $H_2$ ) adalah: *Ada pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Fatayat NU Wilayah Jawa Tengah.*
- Hipotesa 3 ( $H_3$ ) adalah: *Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Fatayat NU Wilayah Jawa Tengah.*

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik survei. Metode deskriptif lebih menitikberatkan pada teknik deskriptif, yakni dengan penyelidikan yang menjelaskan, menganalisis, dan mengklasifikasikan penyelidikan dengan teknik survei, wawancara, kuesioner (angket), observasi, atau teknik test (Surakhmad, 2005).

Teknik hasil survei yang digunakan yakni dengan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, cara pandang atau pendapat, dan perseptif individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Fatayat NU Jawa Tengah dimana peneliti melakukan survei dengan pengambilan sampel sebanyak 90 responden.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Karakteristik Individu, Efektivitas Kerja, Budaya Organisasi. Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows setelah itu hasil pengujian dianalisis.

## HASIL

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti pada pengurus Fatayat NU Wilayah Provinsi Jawa Tengah dengan teknik survei, diketahui bahwa:

### 1) Jenis Kelamin

Dari penelitian terhadap 90 responden, diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagaimana terdapat pada Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden wanita lebih banyak 75 orang atau 85% dari pada anggota laki-laki, yang artinya Fatayat NU Wilayah Provinsi memiliki jumlah anggota wanita lebih banyak karena hubungan dengan kegiatan Fatayat NU di Provinsi Jawa Tengah.

**Tabel 2.** Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Wanita	76	85
Laki-laki	14	15

Jumlah	90	100
--------	----	-----

Sumber: Data primer diolah, 2021

## 2) Usia

Dari penelitian terhadap 90 responden, diketahui bahwa usia responden pada Tabel 2 menunjukkan bahwa responden terbesar berumur 45 tahun sampai dengan 49 tahun, yaitu sejumlah 29 orang.

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 Tahun- 24 Tahun	1	1,4
25 Tahun- 29 Tahun	2	2,7
30 Tahun- 34 Tahun	1	1,4
35 Tahun- 39 Tahun	3	4,1
40 Tahun- 44 Tahun	20	22
45 Tahun- 49 Tahun	29	39,7
50 Tahun- 55 Tahun	21	28,7
Jumlah	90	100

Sumber: Data primer diolah, 2021.

## A. Analisa Deskriptif

### 1) Variabel Karakteristik Individu

Pada penelitian ini, Karakteristik Individu diajukan sebagai variabel yang dinilai menjadi faktor yang mempengaruhi Kinerja Fatayat NU Wilayah Provinsi Jawa Tengah. Dari hasil survei yang diajukan, tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel Karakteristik Individu dinyatakan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Karakteristik Individu

No	Indikator	Jumlah					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Sifat ketegasan	-	6	13	31	40	90
		-	6.7%	14.4%	14.4%	44.4%	100%
2	Perilaku disiplin	-	13	17	28	32	90
		-	14.4%	18.9%	31.1%	35.6%	100%
3	Tipe pekerja keras	-	13	21	24	32	90
		-	14.4%	23.3%	26.7%	35.6%	100%
4	Intelegensi tinggi	-	8	11	31	40	90
		-	8.9%	12.2%	34.4%	44.4%	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden berada pada skor 5 (sangat setuju) sebesar 44.4%, yakni pada variabel Karakteristik Individu, sifat ketegasan dan intelegensi tinggi mendapat skor tertinggi.

2) Variabel Efektivitas Kerja

Variabel Efektivitas Kerja diajukan sebagai faktor yang mempengaruhi. Adapun tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel Efektivitas Kerja dinyatakan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Tanggapan Responden Mengenai Variabel Efektivitas Kerja

No	Indikator	Jumlah					
		STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1	Memanfaatkan waktu dan kerja secara positif	-	6	25	50	9	90
		-	27.8%	11.1%	46.7%	14.4%	100%
2	Menyeimbangkan waktu istirahat kerja	-	6	22	55	7	90
		-	6.7%	24.4%	61.1%	7.8%	100%
3	Tidak membuang-buang waktu kerja	-	6	23	55	6	90
		-	6.7%	25.6%	61.1%	6.7%	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden berada pada skor 4 (setuju) sebesar 61.1%, yakni sebagian besar responden setuju tidak membuang-buang waktu kerja sebagai indikator pada variabel Efektivitas Kerja.

3) Variabel Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi juga diajukan sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Fatayat NU Wilayah Provinsi Jawa Tengah. Adapun tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel budaya organisasi dinyatakan pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Jumlah					
		STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1	Berpakaian rapi dan sopan	-	6	25	50	9	90
		-	6.7%	27.8%	55.6%	10.0%	100%
2	Tidak menunda pekerjaan	-	6	22	55	7	90
		-	6.7%	24.4%	61.1%	7.8%	100%
3	Tidak membuang-buang waktu kerja	-	6	23	55	6	90
		-	6.7%	25.6%	61.1%	6.7%	100%
3	Mengikuti rapat dengan tertib	-	6	8	59	17	90
		-	6.7%	8.9%	65.6%	18.9%	100%
4	Mampu beradaptasi	-	24	12	41	13	90

	dengan lingkungan	-	26.7%	13.3%	45.6%	14.4%	100%
5	Mempersatukan anggota-anggota organisasi		24	16	40	10	90
			26.7%	17.8%	44.4%	11.1%	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden berada pada skor 4 (setuju), yakni sebesar 65.6% responden setuju mengikuti rapat dengan tertib sebagai indikator variabel Budaya Organisasi.

## B. Analisis Kuantitatif

Untuk mendukung penelitian ini, maka dilakukan uji validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Adapun hasil dari uji validitas yang dilakukan oleh peneliti, bisa diuraikan sebagai berikut:

### 1) Uji Validitas Karakteristik Individu ( $X_1$ ).

**Tabel 7.** Uji Validitas Karakteristik Individu

No	Pertanyaan	Sig.	Standar Sig	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	<0,05	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000		Valid
3	Pertanyaan 3	0,000		Valid
4	Pertanyaan 4	0,000		Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 7 menunjukkan bahwa pada uji validitas Karakteristik Individu, seluruh pertanyaan memiliki probabilitas (signifikansi <0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel karakteristik individu adalah valid.

### 2) Uji Validitas Efektivitas Kerja ( $X_3$ )

**Tabel 8.** Uji Validitas Efektivitas Kerja

No	Pertanyaan	Sig.	Standar Sig	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	<0,05	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000		Valid
3	Pertanyaan 3	0,000		Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 8 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada uji validitas Efektivitas Kerja memiliki probabilitas (signifikansi  $<0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Efektivitas Kerja adalah valid.

3) Uji Validitas Budaya Organisasi ( $X_2$ )

**Tabel 9.** Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Sig.	Standar Sig	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	$<0,05$	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000		Valid
3	Pertanyaan 3	0,000		Valid
4	Pertanyaan 4	0,000		Valid
5	Pertanyaan 5	0,000		Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan memiliki probabilitas (signifikansi  $<0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel budaya organisasi adalah valid.

4) Uji Validitas Kinerja (Y).

**Tabel 10.** Uji Validitas Efektivitas Kerja

No	Pertanyaan	Sig.	Standar Sig	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	$<0,05$	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000		Valid
3	Pertanyaan 3	0,000		Valid
4	Pertanyaan 4	0,000		Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 10 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan memiliki probabilitas (signifikansi  $<0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja adalah valid.

### C. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisa sebagaimana telah diuraikan di atas, maka dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana dinyatakan sebagai rumusan masalah pada penelitian ini. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis 1, diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh antara

variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama diterima. Arah yang dihasilkan adalah positif sehingga semakin baik Karakteristik Individu akan dapat meningkatkan Kinerja.

### 2) Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis 2, diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh antara variabel Efektivitas Kerja terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis ketiga diterima. Arah yang dihasilkan adalah positif, sehingga semakin tinggi Efektivitas Kerja akan meningkatkan Kinerja.

### 3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis 3, diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua diterima. Arah yang dihasilkan adalah positif sehingga semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan dapat meningkatkan Kinerja.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis 1 diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja. Dengan demikian bisa dinyatakan bahwa hipotesis tersebut diterima. Sesuai penjelasan Gibson (2003) yang menyatakan bahwa indikator karakteristik individu meliputi: sikap, minat, nilai dan kemampuan. Sejalan dengan indikator-indikator ini, variabel-variabel ini sejalan dengan temuan hasil penelitian ini.

Temuan ini juga sesuai studi yang dilakukan oleh (Handayati, 2016) yang menyebutkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan sebagian besar dari informasi atau data yang dapat diperoleh atau tersedia dalam berkas pendaftaran anggota atau pegawai berisi tentang karakteristik individu yang meliputi usia, jenis kelamin, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi (Hidayat & Cavorina, 2017).

Hasil pengujian hipotesis 2 diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh antara variable efektivitas kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima. Dalam hal ini, penerapan efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karena ini menjadi dasar bagi organisasi dalam menjalankan setiap program. Tujuannya agar setiap rencana dan pelaksanaannya berjalan dengan lancar dan tepat sasaran (waktu).

Selain itu, efektivitas juga dimaknai tidak hanya ke arah pencapaian tujuan tetapi juga pencapaian moral yang baik dari seorang pegawai dan sebagai suatu kriteria untuk menyaring berbagai alternatif untuk dijadikan rekomendasi yang berdasarkan pertimbangan terkait apakah alternatif yang direkomendasikan tersebut

memberikan hasil yang maksimal, terlepas dari pertimbangan efisiensi (Ambia, 2018).

Efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor waktu (O'reilly, 2003). Faktor ketepatan waktu merupakan faktor yang paling utama. Semakin banyak tugas yang dikerjakan dalam kurun waktu yang sedikit maka akan memperkecil tingkat efektivitas kerja. Efektivitas kerja akan sangat penting untuk keberlangsungan organisasi, karena efektivitas dapat memberikan gambaran level kesuksesan kinerja suatu organisasi guna meraih target dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan berbagai kegiatan yang telah diimplementasikan.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja, sehingga dengan demikian dapat dinyatakan hipotesis tersebut diterima. Sebagaimana penelitian (Wardani *et al.*, 2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan yang memungkinkan adanya penyesuaian terhadap aturan main yang apabila memiliki kesamaan maka akan diwariskan untuk generasi selanjutnya. Dalam hal ini, budaya organisasi perlu diwariskan mengingat budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Selaras dengan hasil penelitian (Amanda *et al.*, 2017) yang mengungkapkan bahwa organisasi dapat menciptakan iklim Budaya Organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah mencapai tujuan organisasi dan memberikan pengetahuan terhadap pelanggan. Dalam studi ini, hasil pengujian hipotesis yang ditolak telah menunjukkan bahwa organisasi Fatayat NU Provinsi Jawa Tengah diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja.

## **SIMPULAN.**

Hasil pengujian hipotesis 1 diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak. Ini berarti ada pengaruh antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja sehingga hipotesis tersebut diterima. Hasil pengujian hipotesis 2 diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh antara variabel efektivitas kerja terhadap kinerja.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh antara variabel variabel budaya organisasi terhadap kinerja sehingga hipotesis tersebut diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variasi dari semua variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat. Oleh sebab itu, peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh karakteristik individu, efektivitas kerja dan budaya organisasi dan terhadap kinerja Fatayat NU wilayah Provinsi Jawa Tengah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. Z, Magdalena, M, Seputra, A. (2020). Effect Of Individual Characteristics, Organizational Characteristics, And Job Characteristics On Employee Job Satisfaction With Employee Motivation As Intervening Variables. *Journal of Management*.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1). doi:<http://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>.
- Ambia, N. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 3(1).
- Dunggio, Swastiani (2020), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo, *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik 2020*.
- Gibson, Ivancevich., Donnelly. (2003). Organisasi (Perilaku, Struktur dan Proses). Edisi ke delapan Jilid Satu alih bahasa Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamsinah. (2018). Pengaruh Produktivitas, Efisiensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing Lempuk Syako Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*.
- Hanafi, Agustina. (2016). Influence of Individual Characteristic and Organization Climate on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Sains Humanika*, 8: 4.
- Hakimah, Yusro dan Yun Suprani (2019), Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang, *Jurnal Ekonomi* 2019.
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan ( Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2).
- Hafid, Haeruddin dan Kurnia. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar, *Jurnal Mirai Management* 2019.

- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFEE (edisi kedua).
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration*, 1(2), 337-347.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2).
- Lina Girdauskienė 1 , Algimantas Sakalas 2 and Asta Savanevičienė. (2012). Human Resource Management in a Creative Organization. 2012 *International Conference on Economics Marketing and Management IPEDR* Vol.28 (2012) © (2012) IACSIT Press, Singapore.
- Luh, Putu Bakti Mesha, et al. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 .No. 2.
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior*. Edisi XI. New York : McGraw Hill.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1).
- O'reilly, Ronald. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Poerwanto. (2008). *Budaya Perusahaan*. Pustaka Pelajar, Jogjakarta. Rahmawardani, Gabrella Bunga, Bambang Swasto Sunuharyo (2019), Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk), *Jurnal Administrasi Bisnis* 2019.
- Rijalulloh, et al. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* , Vol. 51 No. 2.
- Rivai, Veithzal., Deddy Mulyadi. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia..

- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Terjemahan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Sukamto. (2016). Analisis Produktifitas Perempuan Fatayat NU Dalam Menanggulangi Kemiskinan Di Kota Surabaya Tahun 2016, *Jurnal Ekonomi Islam* 2017.
- Sugiyono. (2011), *Metode Penelitian Administrasi; Dilengkapi Dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1).