

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PENGELOLA LEMBAGA CORPS DAKWAH PEDESAAN (CDP) DUKUH
GEDONGKIWO, MANTRIJERON, YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun oleh:
Halimatussa'diah
11240038

Pembimbing :
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP 19670104 199303 1 003

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2015**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 158 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**Pengaruh Budaya Organesasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah
Pedesaan (CDP) Dukuh Gedangkiwo Mantrijeron Yogyakarta**

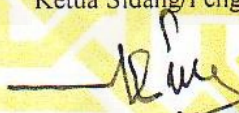
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Halimatussa'diah
NIM/Jurusan : 11240038/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 28 Januari 2015
Nilai Munaqasyah : 88 (A/B)

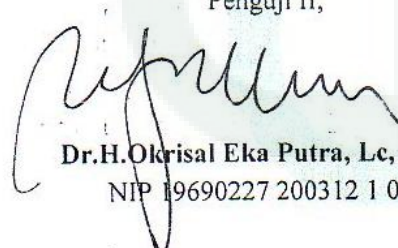
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

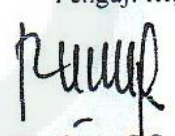
Ketua Sidang/Penguji I,


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Penguji II,

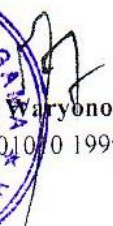

Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.
NIP 19690227 200312 1 001

Penguji III,


Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
NIP 19820804 201101 1 007

Yogyakarta, 29 Januari 2015
Dekan,




Dr. H. Waryono, M.Ag.
NIP 19701070 199903 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281 email: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Halimatussa'diah
NIM : 11240038
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh
Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Stara Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 22 Januari 2015

Mengetahui

Pembimbing



Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Drs. M. Rasyid Ridla M.Si
NIP. 19679194 199303 1 003

Drs. M. Rasyid Ridla. M.Si
NIP. 19679194 199303 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Halimatussa'diah

NIM : 11240038

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul : *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta* adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 22 Januari 2015

Yang menyatakan,



Halimatussa'diah

NIM. 11240038

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan khusus kepada :

Kedua orang tua saya,

Almamater Tercinta Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan
Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.



MOTTO

**“Jika dia datang pada-Ku dengan berjalan maka Aku akan
mendatanginya dengan berlari”.**

(HR.Bukhori_Hadist Qudsi)



KATA PENGANTAR

Puja serta puji syukur kehadiran kepada Allah SWT, dan aku bersaksi tiada Tuhan selain Allah, dzat yang maha menciptakan dan maha pemilik kebenaran yang hakiki. Dan aku bersaksi bahwa Muhammad utusan-Nya, kekasih Allah yang benar semua ucapannya. Sholawat serta salam semoga tercurahkan untukmu wahai junjungan dan *uswatun khasanah* kami.

Sesungguhnya karya yang baik itu setidaknya dapat menyajikan dinamika pemikiran yang dapat menambah khasanah keilmuan baik untuk kalangan akademisi, praktisi maupun masyarakat. Begitu halnya dengan skripsi ini yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta”, dibuat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang akademik serta memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana S1 di bidang Manajemen Dakwah, serta diharapkan dapat memberikan suatu ide baru bagi pembacanya.

Dengan melalui proses yang tidak singkat, dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari do’a dan dukungan berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. H. Akhmad Minhaji, Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Waryono, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridlo, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sekaligus pembimbing skripsi

yang dengan sabar memberikan waktu luang, pengarahan, saran, dan memberikan motivasi dalam berbagai permasalahan, saat peneliti mulai jenuh dan patah semangat.

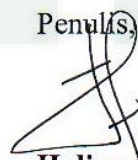
4. Bapak Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan motivasi untuk kelancaran skripsi saya.
5. Bapak Achmad Muhammad, M.Ag. selaku Sekretaris Jurusan yang telah memberikan arahan untuk kelancaran skripsi saya.
6. Ibu Hj. Tejowati, S.H. selaku staf TU Jurusan Manajemen Dakwah yang berperan banyak dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap staf, dosen dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Ayahanda H. Muhammad Noer (alm) dan Ibunda Hj. Rumanih tercinta yang menyayangiku, terimakasih atas semua pengorbanan, cinta dan do'a yang tiada hentinya dipanjatkan untuk anakmu.
9. Kakak saya Hj. Chodijah, H. Hasbulloh, Fatimah, Samsul Fajri, Ahmad Qusyairi, Hilmawati amriyah, dan adek ku Nuruz Zahra, dan keponakan saya Munada Maulidia Mumtaz, Wildan Muholadun, syafana khurun Ain, dan Muhammad Hazami Maula atas do'a yang tiada hentinya dan selaku menumbuhkan semangat ketika saya mulai putus asa. *I love you as always.*
10. Sahabatku Ebah, Sugi, Silvi, Ida, Maysaroh, Damai, Frida, Hani, Edi, Zainal yang telah menyemangatkan saat saya lelah dan sudah bersedia membantu saya.

11. Sahabat-sahabatku MD *Gokiel* kelas B & *Comed* 2011 terimakasih sudah memberi semangat dalam kebersamaan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.
12. Sahabat-sahabatku yang berada di Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak, Komplek R2 mbak badi, mbak iva, mbak nadya, mbak muji, acil, yuli, pami, himma, lia, fitri, indah, iyut, veny, zya, mbak zida, mbak hana, kunta, mumu, rani, zida terimakasih atas motivasinya.
13. Teman-teman IPNU & IPPNU Kota, Petruk Songo yang telah berbagi ilmu dan pengalaman.
14. Kelompok KKN' 82 Ngaglik-2, yang telah berbagi ilmu dan motivasinya.
15. Teman-temanku Kos Puri Cendikia, mbak leli, mbak eka, mbak biro, mbak mely, mbak yuni, hani, ugi, ati, ima, ria, mbak mini, firdha, putri, anisa, yang telah memotivasi.
16. Segenap pengelola CDP Yogyakarta yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penelitian skripsi ini.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, bagi penulis, maupun bagi pembaca. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan bagi kita semua. *Amin ya Rabbal'alamiin.*

Yogyakarta, 22 Januari 2015

Penulis,



Halimatussa'diah
NIM. 11240038

ABSTRAK

Halimatussa'diah. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta*. 2015. Skripsi. Jurusan: Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma atau aturan, kepercayaan dan sikap (perilaku) yang di anut bersama anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta pola manajemen organisasi. sedangkan kinerja pengelola adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dilakukan oleh pengelola baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sebagai salah satu lembaga dakwah, Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta bertugas membantu pelayanan masyarakat dan pembangunan di bidang agama oleh sebab itu kinerja pengelola merupakan langka penting yang harus dicapai oleh pengelola guna mendapatkan hasil pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Oleh sebab itu Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta, harus memiliki budaya organisasi yang kuat untuk mendukung pelayanan dan pembangunan di bidang agama yang lebih baik dan nantinya dapat mengikat seluruh pengelola agar dapat meningkatkan kinerja pengelola dan dapat mewujudkan apa yang telah menjadi visi misi yang di ingin dicapai bersama.

Hasil penelitian ini melalui dua tahap pengujian dengan bantuan *SPSS 21.00 for windows* meliputi uji validitas 50 *item* skala budaya organisasi terdapat 35 *item* yang valid dan 15 *item* yang gugur. Sedangkan pada uji validitas 28 *item* skala kinerja pengelola terdapat 19 *item* yang valid dan 9 *item* yang tidak valid. Pada analisis regresi sederhana diperoleh hasil persamaan $Y = 83,233 + 0,165X$, yang artinya kinerja pengelola dipengaruhi oleh budaya organisasi. Jadi kesimpulannya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola di Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pengelola

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Tinjauan Pustaka	10

G. Kerangka Teori.....	12
H. Hipotesis.....	25
I. Metode Penelitian.....	25
J. Metode Analisis Data	34
BAB II : GAMBARAN UMUM CORPS DAKWAH PEDESAAN (CDP)	
GEDONGKIWO, MANTRIJERON, YOGYAKARTA.....	38
A. Letak Geografis.....	38
1. Sejarah Berdirinya CDP	39
2. Kondisi Pedesaan (Desa Bina)	41
B. Azas dan Tujuan	44
C. Visi Misi	45
D. Struktur Organisasi	46
E. Kerjasama dan Sumber Dana.....	47
F. Sarana dan Prasarana	48
G. Keanggotaan Corps Dakwah Pedesaan Yogyakarta.....	51
BAB III : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	53
A. Persiapan Penelitian.....	53
B. Deskripsi Data Responden.....	55
C. Uji Instrumen	57
D. Analisis Uji Statistik	67
E. Analisis Regresi Sederhana	69
F. Uji Hipotesis Penelitian	70
G. Pembahasan	71

BAB IV : KESIMPULAN.....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran-saran	76
Daftar Pustaka	78
Lampiran-Lampiran.....	81



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kisi-kisi Indikator Budaya Organisasi Sebelum Uji Coba	32
Tabel 1.2. Kisi-kisi Indikator Budaya Organisasi Setelah Uji Coba	32
Tabel 1.3. Kisi-kisi Indikator Kinerja Pengelola Sebelum Uji Coba.....	33
Tabel 1.4. Kisi-kisi Indikator Kinerja Pengelola Setelah Uji Coba.....	33
Tabel 3.1. Jumlah Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 3.2. Jumlah Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 3.3. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Sebelum Uji Coba	59
Tabel 3.4. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Setelah Uji Coba	61
Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Kinerja Pengelola Sebelum Uji Coba.....	63
Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel Kinerja Pengelola Setelah Uji Coba	64
Tabel 3.7. Kategori Koefesien Alpha	66
Tabel 3.8. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	66
Tabel 3.9. Uji Reliabilitas Kinerja Pengelola	67
Tabel 3.10. Rangkuman Uji Normalitas	68
Tabel 3.11. Linieritas	69
Tabel 3.12. Hipotesis	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Struktur Pengelola Corps Dakwah Pedesaan	46
Gambar 3.1. Jumlah Responden Berdasarkan Kelamin.....	56
Gambar 3.2. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57



BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Penegasan judul berikut dimaksud untuk menghindari adanya interpretasi lain yang dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam memahaminya. Adapun pengertian dalam judul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengertian pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹

Dari pengertian yang di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh adalah daya yang dapat mengubah atau membentuk sesuatu yang lain, jika dikaitkan dengan judul di atas maka pengaruh adalah hubungan antara variabel. Dalam hal ini budaya organisasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pengelola.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi disebut juga dengan budaya perusahaan, sering disebut juga budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM) makin kuat budaya perusahaan makin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa. 2002), hlm. 849

Budaya Organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang di anut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiataannya.²

Jadi dari pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi-asumsi atau keyakinan dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

3. Kinerja

Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia istilah kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja pada dasarnya adalah semua yang dilakukan atau tidak dilakukan kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas out put, jangka waktu out put, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi.³

Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

² Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2005), hlm. 71

³ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hlm. 273

4. Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta

Pengelola adalah mengendalikan, menyelenggarakan (pemerintah) dan sebagainya, menjalankan mengurus perusahaan dan sebagainya, menangani proyek dan sebagainya.⁴ Jadi adapun yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua pengelola yang ada di Lembaga Corps Dakwah Pedesaan Yogyakarta.

Jadi, yang dimaksud dalam judul skripsi Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta adalah segala aktivitas atau kegiatan yang dilakukan para pengelola dengan sikap bekerja sama dalam menjalankan setiap tugas yang telah diberikan oleh Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan dalam organisasi tersebut.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Suatu lembaga didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap lembaga itu dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dilembaga tersebut. Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya

⁴ Depdiknas, *KBBI*, (Jakarta: Pusat Bahasa 2008), hlm. 651

sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pengelola. Oleh karena itu, pengelola mempunyai peranan penting dalam membentuk/ mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada, Lagi pula pengelola mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi.

Organisasi yang baik tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari pelaku organisasi/ perusahaan disemua tingkat (level) pekerjaan amat dibutuhkan.

Untuk mencapai sasaran dan tujuan dakwah, diperlukan suatu perangkat yang mampu memenenj gerakan dakwah. Dalam hal ini, diperlukan suatu organisasi dakwah yang kuat dan mapan sehingga gerakan dan aktivitas dakwah Islamiyah dapat berhasil memenuhi sasaran dan tujuan yang hendak dicapai.

Secara umum organisasi atau institusi Islam di Indonesia dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian besar, yaitu organisasi formal dan organisasi nonformal. Organisasi formal ialah sebuah oragnisasi yang

strukturasi, eksistensi formal, atau statusnya diakui baik oleh kalangan luar maupun kalangan dalam. Organisasi nonformal ialah organisasi atau ikatan jama'ah yang mempunyai ciri-ciri seperti, ikatan anggota dengan organisasi bersifat tidak formal. Ikatan ini hanya karena ide atau kegiatan saja, kepemimpinannya bersifat fungsional, jama'ahnya bersifat terbuka, heterogen, dan nonafilial.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa organisasi dakwah yaitu usaha dan gerakan dakwah yang dilakukan oleh banyak dan mempunyai susunan yang teratur untuk mencapai tujuan dengan cara yang baik dan tepat.

Lembaga Corps Dakwah Pedesaan Yogyakarta adalah lembaga non profit (nirlaba) yang berorientasi pada dakwah Islam, pemberdayaan masyarakat pedesaan, dan aktivitas sosial lainnya. Dan semua itu tidak lepas dengan adanya interaksi antara manusia satu dengan yang lainnya.

Jadi, pengelola merupakan faktor yang penting demi kelangsungan jalannya organisasi tersebut tanpa adanya pengelola mustahil dapat berjalan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana di dalamnya terdapat aktifitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi.

Semangat dan layolitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta budaya organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pengelola dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan pengelola. Budaya organisasi terutama dalam suatu lembaga rasanya memegang peranan sangat penting. Sebab akan menjadikan lembaga tersebut lentur, fleksibel dan elastis.⁵

Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbin kutipan Edy Sutrisno organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.⁶

Setelah itu, individu itu dapat berpikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi.

Budaya organisasi yang secara sistematis menuntut para pengelola untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi. Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para

⁵Sulistiorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta:Sukses Offset, 2009), hlm.247

⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 5

anggotanya, maka individu yang ada dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi organisasi. Proses tersebut akan membentuk individu yang cakap, integritas tinggi yang nantinya akan menghasilkan SDM yang berkualitas.

Budaya organisasi khususnya di Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta sangat penting. Ketika budaya organisasi di Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta baik maka kinerja para pengelola di CDP juga akan baik, namun sebaliknya jika budaya organisasi Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta itu buruk maka kinerja pengelola juga akan buruk dan berdampak hasil yang negatif dan akan mempengaruhi visi-misi yang telah ditentukan. Dalam hal ini pengelola yang dimaksud peneliti adalah pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.

Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta merupakan salah satu lembaga dakwah yang sengaja mengambil fokus perhatian pada masyarakat pedesaan, dengan dasar pertimbangan masyarakat pedesaan sering terabaikan untuk menerima informasi dan pengetahuan agama.⁷

⁷ Wawancara Bapak Sudi Barokah selaku pengelola CDP, pada tanggal 8 September 2014 jam:10.00

Tetapi pada kenyataan sampai sekarang masih banyak keluhan dari masyarakat desa binaan CDP tersebut. Kurangnya menerima informasi dan pengetahuan ilmu agama, itu semua disebabkan karena kurangnya da'i di Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta. Sedangkan CDP mempunyai 51 dusun meliputi 18 desa binaan, 9 kecamatan dalam 3 kabupaten (Sleman, Kulonprogo, dan Gunung kidul).

Dari latar belakang diatas berjalan maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus pada Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta”.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah yaitu apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta?

D. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini untuk mengetahui apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola di Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.

E. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembang masyarakat melalui bentuk training dalam rangka mengembangkan masyarakat Islam melalui pelatihan, pendidikan maupun training-training ketrampilan lainnya.

2. Secara Praktis

Disamping secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna secara praktis untuk menjadi masukan kepada pengelola Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi.

F. TINJAUAN PUSTAKA

Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan telaah pustaka: Skripsi Joko Sarwanto, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*. Dilakukan pada tahun 2007. Dimana tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin yang diterapkan di kantor Departemen Agama Karanganyar terhadap kinerja karyawan.⁸

Skripsi Firman Hemawan, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul *Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cikditiro Yogyakarta*. Dilakukan 2013. Dimana tujuan dari peneliti

⁸ Joko Sarwanto, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar", *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007

ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kepuasan kompensasi yang diterapkan di bank BPD DIY cabang syariah cikditiro Yogyakarta terhadap karyawan.⁹

Skripsi Binawan Nur Tjahjono program pasca sarjana Universitas Islam Surakarta yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kinerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bima Marga Provinsi Jawa Tengah*. Dilakukan pada tahun 2008. Dimana dalam tesis ini penulis ingin mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja karyawan, dan juga hubungan antara keduanya.¹⁰

Skripsi Rahmawati Indriya Hasanah, Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta*. Dilakukan pada tahun 2011. Dimana tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta.¹¹

⁹Firman Hemawan, “Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cikditiro Yogyakarta”, *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013

¹⁰ Bina Nur Tjahjono, “Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di lingkungan Dinas Bima Marga Provinsi Jawa Tengah”, *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*, Program Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008

¹¹Rahmawati Indriya Hasanah, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pegawai di Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta”, *Skripsi(tidak diterbitkan)*, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011

Berbeda dengan penelitian di atas, penelitian ini akan mengangkat *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta*. Dimana tujuan dari penelitian ini untuk mengembangkan penelitian-penelitian sebelum nya. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian yaitu *Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta*.

G. KERANGKA TEORI

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian budaya organisasi

Menurut *Robert G. Owens* kutipan dari Moh. Pabundu Tika menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku.¹² Sedangkan menurut *Phithi SithiAmnuai dan Peter F. Drucker* kutipan dari Moh. Pabundu Tika menjelaskan bahwa mengemukakan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.¹³ Dan menurut *Edgar H. Schein*

¹² Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 2

¹³ *Ibid*, hlm. 4

kutipan dari Moh. Pabundu Tika menjelaskan bahwa budaya organisasi suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/ diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagaicara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.¹⁴

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, keyakinan dan sikap yang dianut bersama para anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta pola manajemen organisasi.

b. Karakteristik budaya organisasi

Stepen P. Robbins dalam bukunya budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan karangan Moh. Pabundu Tika menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut:¹⁵

1) Inisiatif sendiri

Adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu perlu dihargai

¹⁴ *Ibid*, hlm. 3

¹⁵ *Ibid*, hlm. 10

oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/ perusahaan.

2) Toleransi terhadap tindakan beresiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko. Suatu organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/ para pegawainya untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/ perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/ perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi/ perusahaan.

4) Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/ perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5) Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi/ perusahaan.

6) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai/ karyawan dalam suatu organisasi.

7) Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/ karyawan suatu organisasi/ perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi/ perusahaan.

8) Sistem imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai dapat mendorong pegawai/ karyawan suatu organisasi/ perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja organisasi/ perusahaan menjadi terhambat.

9) Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai/ karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi/ perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai untuk tujuan suatu organisasi/ perusahaan.

10) Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan dan antar karyawan itu sendiri.

c. Fungsi budaya organisasi

Adapun fungsi utama budaya organisasi adalah sebagai berikut:¹⁶

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembedaan ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi, hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan.
- 3) Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 4) Sebagai integrator, budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-subbudaya baru.
- 5) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- 6) Sebagai alat komunikasi, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi.

¹⁶*Ibid*, hlm. 13

2. Kinerja Pengelola

a. Pengertian kinerja pengelola

Menurut *Armstrong* dan *Baron* kutipan dari Wibowo menjelaskan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.¹⁷

Menurut *Costello* kutipan dari Wibowo menjelaskan bahwa kinerja adalah merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.¹⁸ *Schwartz* kutipan dari Wibowo menjelaskan bahwa manajemen kinerja hanya sebagai salah satu gaya manajemen, namun dari sisi substansinya mirip dengan pandangan sebagai suatu proses komunikasi.¹⁹

Jadi yang dimaksud dengan kinerja pengelola adalah suatu rangkaian kegiatan yang berintikan perencanaan, pengeorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang bertujuan menggali dan memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm.8

¹⁸ *Ibid*, hlm. 9

¹⁹ *Ibid*, hlm. 9

b. Indikator kinerja pengelola

Kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.²⁰

Menurut Hasibuan, kinerja pengelola dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:²¹

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pengelola terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2) Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja pengelola, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan pengelola dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

4) Kreativitas

Kemampuan pengelola dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan

²⁰ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005) hlm.25

²¹Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002) hlm. 56

pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerja sama

Diukur dari kesediaan pengelola dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Kecakapan pengelola dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

7) Tanggung jawab

Kinerja pengelola juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah:²² 1) kemampuan mereka, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, 5) hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja

²² Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya* (Yogyakarta: PT Dana Bakti Prima), hlm.78

(out put) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.²³

Menurut *Gibson* kutipan dari Mahmudi menjelaskan bahwa ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:²⁴

- 1) Faktor personal/ individu, meliputi: pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

²³*Ibid*, hlm.89

²⁴ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010), hlm.20

- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, budaya atau kultur dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

d. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja menurut Hani Handoko adalah proses melalui organisasi-organisasi yang mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.²⁵ Penilaian kinerja ini merupakan penilaian sistematis terhadap kinerja atau kecakapan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Penilai ini tidak hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal, contoh kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang level pekerjaan yang dijabatinya. Penilaian kinerja ini merupakan suatu pedoman bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan

²⁵ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm.135

teratur sehingga sangat bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai maupun perusahaan secara keseluruhan.²⁶

3. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pengelola

Menurut Moelyono Djokosantoso, adanya keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan melalui model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi semakin baik kinerja organisasi atau kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.²⁷

Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas lembaga atau perusahaan. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan.

²⁶ Jhon Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm.7

²⁷ *Ibid*, hlm. 20

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. budaya organisasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis.

Menurut Werther dan Davis agar kinerja di organisasi Kormonev ini dapat meningkat, maka perlu diperhatikan sumber daya manusia yang ada di organisasi ini.²⁸ Hal ini disebabkan sumber daya merupakan penggerak utama dan dapat dianggap sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Walaupun sumber daya lain di organisasi ini telah dimiliki, tetapi sumber daya manusia adalah kunci dari pemanfaatan berbagai sumber daya dalam organisasi. Oleh karena itu, agar organisasi dapat berjalan dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan dan sasarannya, diperlukan kemampuan manajemen untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan baik dan menyusun strategi yang tepat, sebab efektifitas dan efisiensi suatu organisasi tergantung bagaimana mengkombinasikan pengelolaan sumber daya manusia dengan strategi manusia dengan strategi organisasi.

Faktor budaya kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Little John bahwa variabel yang penting yang mempengaruhi kemajuan dan produktivitas organisasi atau

²⁸*Ibid*, hlm. 20

perusahaan bukan terletak pada faktor manajemen, fungsi-fungsi penyelesaian tugas atau struktur organisasi tetapi pada aspek-aspek kultural. Pada organisasi yang telah memiliki budaya kerja yang baik, maka hal tersebut akan memudahkan pihak manajemen organisasi untuk mengarahkan para pegawainya bekerja seperti yang diinginkan organisasi. Hal ini disebabkan dalam organisasi tersebut, aspek-aspek atau norma-norma yang ada telah mampu beradaptasi dan sesuai dengan tujuan organisasi.

H. HIPOTESIS

Hipotesis pada dasarnya adalah kesimpulan sementara yang ditarik dari rumusan masalah, kesimpulan demikian merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diidentifikasi.²⁹ Dari uraian tersebut maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut: Hipotesis kerja (H_a): Budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.

Hipotesis Nihil (H_o): budaya organisasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 63

I. METODE PENELITIAN

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian atau Responden adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian. Subjek penelitian juga membahas karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian, termasuk penjelasan mengenai populasi, sampel, dan teknik sampling yang digunakan.³⁰

Jadi, dalam penelitian ini semua Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta merupakan subjek penelitian.

2. Data dan Sumber data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang hanya dapat diperoleh dari sumber asli, dalam penelitian ini adalah hasil jawaban angket dari responden mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia kita bisa mengambilnya yang kemudian mengolahnya, dalam penelitian ini bisa diambil dari proses observasi, wawancara dan dokumentasi.

³⁰http://id.wikipedia.org/wiki/Subjek_penelitian diakses tanggal 15 September 2014, pada pukul 19.00

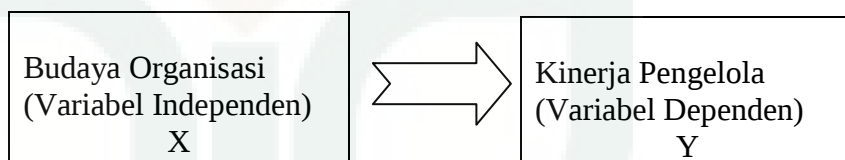
3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.³¹

Variabel tersebut diatas terdiri dari:

- 1) Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).³² Dalam penelitian ini variabel independen nya adalah budaya organisasi.
- 2) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.³³ Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja pengelola.



b. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur-unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana mengukur suatu variabel. Sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator

³¹*Ibid*, hlm. 38

³²*Ibid*, hlm. 39

³³*Ibid*, hlm. 39

apa saja yang menjadi pendukung dari variabel-variabel yang akan dianalisa tersebut.³⁴ Adapun variabel yang perlu dioperasionalkan adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman dan tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal

Indikator variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Inisiatif sendiri
 - b) Toleransi terhadap tindakan beresiko
 - c) Pengarahan
 - d) Integrasi
 - e) Dukungan manajemen
 - f) Kontrol
 - g) Identitas
 - h) Sistem imbalan
 - i) Toleransi terhadap konflik
 - j) Pola komunikasi
- 2) Variabel kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai

³⁴ Masri Singarimbun, *Metodologi Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 2000), hlm. 46

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator variabel kinerja pengelola adalah sebagai berikut: ³⁵

- a) Kesetiaan
- b) Prestasi kerja
- c) Kedisiplinan
- d) Kreativitas
- e) Kerja sama
- f) Kecakapan
- g) Tanggung jawab

4. Metode Pengumpulan Data

a. Angket (*kuesioner*)

Metode tersebut merupakan salah satu cara dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁶ Bentuk angket yang digunakan adalah angket tertutup dimana responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Tujuannya adalah untuk memperoleh data dari responden.

³⁵*Ibid*, hlm. 49

³⁶*Ibid*, hlm.142

b. Wawancara (*interview*)

Metode ini digunakan untuk menghimpun data mengenai gambaran garis besar Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Yogyakarta dan bagaimana budaya organisasi yang diterapkan. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas atau terpimpin, artinya dalam melakukan wawancara, peneliti membawa pedoman yang hanya garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan, tapi wawancara tersebut tidak terikat sepenuhnya terhadap pedoman yang telah disiapkan. Adapun sasaran yang akan diwawancarai adalah pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Yogyakarta.

c. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan secara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.³⁷ Metode ini dipakai karena penulis dapat berinteraksi secara langsung pihak yang terkait. Dengan demikian penulis dapat mendapatkan data secara valid.

Pada penelitian ini data yang dibutuhkan adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengelola CDP Yogyakarta. Observasi untuk penelitian ini dilakukan pada tanggal 28 Oktober 2014.

³⁷ Cholid Narbuko dan Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bina Aksara, 2005), hlm.70

d. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data-data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda dan sebagainya.³⁸ Metode ini dipakai untuk melengkapi data tentang gambaran umum Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Yogyakarta.

5. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini salah satu alat pengumpulan data adalah angket. Angket yang akan digunakan memuat dua variabel, yaitu variabel budaya organisasi dan kinerja pengelola. Di dalam penyusunan angket penulis menggunakan angket tertutup yang mana jawaban dari pernyataan sudah tersedia.

Butir-butir pernyataan dalam angket disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Dari masing-masing indikator akan dijabarkan dalam bentuk pernyataan. Sebelumnya menyusun angket penulis membuat kisi-kisi angket terlebih dahulu. Kisi-kisi ini diperlukan guna melihat dan memperjelas permasalahan yang dituangkan dalam angket.

³⁸ Suhasimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed. Ke-empat, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), hlm.236

Tabel 1.1
Kisi-kisi Indikator Budaya Organisasi Sebelum Uji Coba

No.	Indikator	Jumlah
1.	Inisiatif Individu	1,2,14,21,28
2.	Toleransi terhadap tindakan beresiko	3,12,30,44,49
3.	Pengarahan	4,5,10,46,48
4.	Integrasi	7,8,39,43,45
5.	Dukungan manajemen	27,29,38,47,50
6.	Kontrol	9,15,17,32,33
7.	Identitas	34,35,36,37,40
8.	Sistem Imbalan	11,18,19,20,50
9.	Toleransi terhadap konflik	6,13,22,23,31
10.	Komunikasi	7,8,24,25,26
	Jumlah	50

**Diturunkan dari teori S.P Robbins*

Tabel 1.2.
Kisi-kisi Indikator Budaya Organisasi Setelah Uji Coba

No.	Indikator	Jumlah
1.	Inisiatif Individu	1,2,28
2.	Toleransi terhadap tindakan beresiko	3,49
3.	Pengarahan	4,5,10,46,48
4.	Integrasi	7,8,39,45
5.	Dukungan manajemen	27,29,38,47,50
6.	Kontrol	15,17,33
7.	Identitas	34,36,37
8.	Sistem Imbalan	18,19,20,50
9.	Toleransi terhadap konflik	6,22,23
10.	Komunikasi	7,25,26
	Jumlah	35

Tabel 1.3.
Kisi-kisi Indikator Kinerja Pengelola Sebelum Uji Coba

No	Indikator	Jumlah
1.	Kesetiaan	1,2,3,4
2.	Prestasi kerja	5,6,7,8
3.	Kedisiplinan	9,10,11,12
4.	Kreativitas	13,14,15,16
5.	Kerjasama	17,18,19,20
6	Kecakapan	21,22,23,24
7.	Tanggung jawab	25,26,27,28
Jumlah		28

**Diturunkan dari teori M. Hasibuan*

Tabel 1.4.
Kisi-kisi Indikator Kinerja Pengelola Setelah Uji Coba

No	Indikator	Jumlah
1.	Kesetiaan	1,2,4
2.	Prestasi kerja	5,7,8
3.	Kedisiplinan	11,12
4.	Kreativitas	13,15,16
5.	Kerjasama	18,19
6	Kecakapan	21,22,24
7.	Tanggung jawab	26,27,28
Jumlah		19

Untuk keperluan analisis data yang diperoleh dari angket perlu ditransformasikan didalam skala interval dengan menggunakan *skala likert*, yaitu skala yang berisi 5 tingkat jawaban mengenai persetujuan responden atau pernyataan yang disediakan peneliti. Tingkat persetujuan responden terhadap statemen dalam angket ini dklasifikasikan sebagai berikut:

A=5, B=4, C=3, D=2, E=1

6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
 - a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.³⁹ Pengujian ini dilakukan dengan teknik korelasi *Corected Item Total Corelation*.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memberikan data hasil yang sama jika dilakukan kembali pada obyek yang sama.⁴⁰ Untuk uji reliabilitas digunakan teknik pengukuran koefisien *alpha dari cronbach*.⁴¹

Jika r alpha lebih besar dari 0.5, maka butir atau variabel reliabel dan jika r alpha lebih kecil dari 0.5, maka butir atau variabel tidak reliabel.

J. METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Pengolahan data ini diberikan untuk menguji yang telah dirumuskan. Adapun metode analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi sederhana.

³⁹*Ibid*, hlm.121

⁴⁰*Ibid*, hlm.122

⁴¹ Irwan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 86

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal dan berdistribusi tidak normal.⁴²

Dalam penelitian ini alat uji normalitas datanya dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, maka dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai sig pada *Kolmogorov-Smirnov* lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji ini dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas X terhadap variabel Y. Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya di uji keberartian koefisien garis regresi serta linearitasnya.⁴³ Pada skripsi ini uji linearitas digunakan untuk mencari persamaan garis regresi variabel budaya organisasi terhadap kinerja pengelola CDP Yogyakarta.

Uji linearitas menggunakan *Compare Mean (Test of Linearity)* dengan *SPSS* versi 21.0 *for windows*. Suatu variabel yang terdapat model regresi linear jika signifikansi $> 0,05$

3. Uji Hipotesis

Menurut S. Margono salah satu bagian penting dari statistik inferensial adalah pengujian hipotesis. Setelah semua data terkumpul

⁴² Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, (Yogyakarta: Amara Books, 2007), hlm.74

⁴³ *Hand Out Short Course Komputer Statistika Laboratorium Manajemen Dakwah* 2013

maka langkah yang selanjutnya adalah menganalisis data, analisis data dalam penelitian merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan memerlukan ketelitian serta kekritisian dari peneliti sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan dan membuktikan kebenaran sebuah hipotesa.⁴⁴

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Analisis Regresi Sederhana* untuk menganalisis data. Menurut Suharsini Arikunto regresi merupakan alat yang berkenaan dengan tugas meramalkan suatu variabel dari variabel-variabel lain. Peramalan tersebut dilakukan dengan peramalan regresi linier berdasarkan dari pada hubungan prediksi antara variabel yang digunakan untuk meramal dengan variabel yang diramalkan.⁴⁵

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21.0 for Windows*. Perhitungan ini untuk mengetahui signifikansi hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi dengan variabel tergantug (Y) yaitu kinerja pengurus.

Model statistik yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan formulasi:

$$Y = a + b X$$

Y : nilai variabel dependen (Y)

X : nilai variabel independen (X)

⁴⁴*Ibid*, hlm. 32

⁴⁵*Ibid*, hlm. 51

- a : konstantan regresi
 b : intersep atau kemiringan garis regresi

dimana

$$\mathbf{b} = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$\alpha = Y - \mathbf{b} (X)$$

Untuk memberikan interpretasi terhadap angka indeks korelasi tata jenjang, terlebih dahulu kita rumuskan hipotesis alternatif (Ha) dan hipotesis (Ho).⁴⁶

Ho: $\rho = 0$ artinya X secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

Ha: $\rho \neq 0$ artinya X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

Jika $\text{sig } t_{\text{hitung}} < \text{sig } 0,05$ maka Ha ditolak
 Jika $\text{sig } t_{\text{hitung}} > \text{sig } 0,05$ maka Ha diterima

⁴⁶ Anas Sudiyono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2006), hlm. 232

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian setelah peneliti melakukan analisa mengenai analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta, maka peneliti ini dapat menyimpulkan bahwa :

1. Dilihat dari gambaran indikator masing-masing variabel, menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi terhadap indikator-indikator dari variabel budaya organisasi. Ini berarti bahwa budaya organisasi para pengelola Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Yogyakarta dapat dikategorikan baik. Demikian pun hasil kuesioner kinerja pengelola/ responden sebagian besar cenderung memberikan jawaban dengan pilihan kategori baik terhadap indikator-indikator dari variabel kinerja pengelola artinya para pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Yogyakarta memiliki kinerja dikategorikan sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa H_0 diterima artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pengelola di Lembaga Corps Dakwah Pedesaan Yogyakarta.

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi.

Budaya organisasi bisa menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, maka mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka.

Sebagai lembaga dakwah, Corps Dakwah Pedesaan para perangkatnya mempunyai tujuan yang sangat mulia sesuai dengan visi mereka *“Terwujudnya Masyarakat Islam Yang Diridhai Allah SWT”*. Di tengah krisis akhlak dan moral di negeri ini diharapkan Lembaga Corps Dakwah Pedesaan bisa menciptakan generasi pemimpin yang Islami dan berakhlak mulia.

B. Saran-Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran-saran yang kemudian bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Yogyakarta telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Sehingga yang dulunya ada kesalahan tidak akan terulang lagi, dan untuk lebih meningkatkan kinerja yang lebih baik serta memberikan pelayanan yang maksimal kemasyarakat.
2. Kinerja pengelola Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Yogyakarta juga dapat mendukung sebab dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja pengelola. Diharapkan

kedepannya kinerja pengelola tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja pengelola yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada lembaga.

3. Hendaknya CDP dalam mengkader da'inya lebih selektif, karena memang dalam hal ini diperlukan orang yang benar-benar mempunyai integritas dan kemampuan yang memadai.
4. Untuk kedepan hendaknya CDP berupaya meningkatkan SDM baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dengan lebih mengoptimalkan bentuk-bentuk kerjasama dengan berbagai pihak.
5. Diharapkan semua pengelola CDP selali memegang metode-metode dakwah islam yang memang telah ditentukan oleh ajaran Islam dan jangan menonjolkan golongannya, karena tujuan pokok dakwah adalah mengajak kejalan Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- AD/ ART Yayasan Corps Dakwah Pedesaan Yogyakarta. Tahun 2013.
- Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, Pengembangan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004.
- Anas Sudiyono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2006.
- Bina Nur Tjahjono, “Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di lingkungan Dinas Bima Marga Provinsi Jawa Tengah”, *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*, Program Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.
- Buku Panduan Corps Dakwah Pedesaan Yogyakarta, tahun 2008
- Cholid Narbuko dan Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bina Aksara, 2005.
- Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa. 2002
- Dudung Abdurahman, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003.
- DuwiPriyatno, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Yogyakarta: Andi Offset, 2009.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media Group, 2005.
- Firman Hemawan, “Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cikditiro Yogyakarta”, *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.
- Hand Out Short Course Komputer Statistika Laboratorium Manajemen Dakwah* 2013.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.

Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar, 2005.

http://carapedia.com/pengertian_definisi_pengelolaan_info2163.html

<http://nursaidrahmatullah.blogspot.com/2013/06/peran-peran-organisasi-dakwah-dalam.html>

<http://yosiabdiantindaon.blogspot.com/2012/11/pengertian-pengaruh.html>

http://id.wikipedia.org/wiki/Subjek_penelitian

<http://yosiabdiantindaon.blogspot.com/2012/11/pengertian-pengaruh.html>

Irwan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

Joko Sarwanto, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar”, *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007.

Joko Sarwono, *Pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan di Kantor DepartemenAgama Kabupaten Karanganyar, Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2007.

Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010.

Manajemen. Su[http://Jurnal SDM. Blogspot.com/2004/04/teori-BudayaOrganisasi.htm](http://Jurnal_SDM.Blogspot.com/2004/04/teori-BudayaOrganisasi.htm) SumberDayaManusia

Masri Singarimbun, *Metodologi Penelitian Surve*, Jakarta: LP3ES, 2000.

Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Rahmawati Indriya Hasanah, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta, Skripsi (TidakDiterbitkan)*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya*, Yogyakarta: PT Dana Bakti Prima.

Rois Solihin, “*Pengaruh Komitmen Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tim Koordinasi, Monitoring, Dan Evaluasi (Kormonev) Nasional*”, Tesis, Sekolah Tinggi Lembaga Administrasi Negara Jakarta.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi Mix Methods*, Bandung, Alfabeta, 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Suhasimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed. Keempat, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998.

Sulistiorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: Sukses Offset, 2009.

Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

*LAMPIRAN 1***KUESIONER**

Kepada Yth:
Bapak/ibu/saudara/i
Pengelola Corps Dakwah Pedesaan (CDP)
Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta

Dengan hormat,

Dengan rangka mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta”**, dengan ini peneliti memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I untuk kesediannya menjawab dan mengisi kuesioner berikut ini.

Mengingat penelitian ini dimaksudkan untuk kepentingan akademik, maka peneliti mengharapkan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan pendapat anda. Mengikuti aturan kode etik penelitian maka peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas dari hasil kuesioner ini.

Atas kerjasa dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi daftar kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Halimatussa'diah

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Tempat tinggal anda :
4. Pendidikan terakhir anda :
 - a. SD c. SMA d. Sarjana (S1)
 - b. SMP d. Sarjana muda (D3) e. Master (S2)

Angket Sebelum Uji Coba

2. Budaya Organisasi

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) pada kolom yang telah disediakan, sesuai dengan keadaan Bapak/ Ibu saat ini.

Keterangan Pengisian Kuesioner

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Kurang Setuju (KS)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

Bapak/ Ibu diminta untuk mengisi kolom jawaban dengan keadaan sebenarnya, selama Bapak/ Ibu mengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi/ gagasan baru dalam pekerjaan					
2.	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
3.	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
4.	Pihak pengelola CDP mensosialisasikan visi dan misi kepada pengurus					
5.	Pihak pengelola menyampaikan tujuan CDP kepada pengurus					
6.	Pihak pengelola CDP menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya					
7.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan					
8.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan					

	koordinasi antara unit lembaga yang terkait					
9.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan sesuai dengan prosedur lembaga					
10.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan					
11.	Pengelola memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal					
12.	Pimpinan memberikan dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal					
13.	Pimpinan dan pihak pengelola memberikan solusi dan bantuan ketika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan					
14.	Tanpa kehadiran pimpinan, saya melakukan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan					
15.	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan					
16.	Lembaga tempat saya bekerja melakukan acara <i>family gathering</i> secara rutin					
17.	Pengelola mempunyai nilai-nilai yang menjadi acuan saya dalam bekerja					
18.	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya					
19.	Pihak pengelola memberikan insentif bila pekerjaan saya mencapai target yang ditentukan					
20.	Pihak pengelola memberikan upah yang cukup bila saya bekerja lembur					
21.	Pimpinan memperbolehkan adanya perbedaan pendapat dalam pekerjaan selama tidak mengganggu jalannya kegiatan					
22.	Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/ kritik yang membangun kepada pimpinan					
23.	Jika ada masalah pekerjaan dengan pihak lain dalam lembaga diselesaikan dengan <i>win-win solution</i>					
24.	Dalam melaksanakan pekerjaan, terjadi komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan					
25.	Dengan pimpinan, saya tidak dibatasi oleh pembicara yang formal mengenai pekerjaan saya					
26.	Dalam melaksanakan pekerjaan, terjalin proses komunikasi dengan rekan kerja					
27.	Saya bisa menggunakan waktu luang untuk bertukar informasi dengan rekan kerja dan pimpinan					
28.	Sebagai pengelola, saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya					
29.	Sebagai pengelola saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan					
30.	Sebagai pengelola, saya terkadang mendapatkan tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan					

31.	Sebagai pengelola, saya sering menghadapi resiko yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan					
32.	Sebagai pengelola, saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan yang akurat					
33.	Sebagai pengelola, saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal					
34.	Sebagai pengelola, saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
35.	Sebagai pengelola, saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik					
36.	Sebagai pengelola, saya sering menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal					
37.	Sebagai pengelola, senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang baik					
38.	Sebagai pengelola, saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
39.	Sebagai pengelola, saya termotivasi menjadi pengelola yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada					
40.	Sebagai pengelola, saya sering mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan lembaga tanpa ada paksaan					
41.	Sebagai pengelola, saya memahami dengan baik struktur organisasi yang ada di lembaga					
42.	Sebagai pengelola saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi lembaga					
43.	Sebagai pengelola, saya saling menolong antar sesama pengelola satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan.					
44.	Sebagai pengelola, saya dituntut anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal					
45.	Sebagai pengelola, saya ingin memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih baik dibanding dengan yang lainnya					
46.	Sebagai pengelola, saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
47.	Sebagai pengelola, saya senantiasa bekerja dengan jujur dalam memanfaatkan waktu kerja sehingga dapat memberikan dengan optimal					
48.	Sebagai pengelola, saya merasa ketenangan dan kenyamanan dalam melakukan aktivitas kerja					
49.	Pihak pengelola memberi tugas sesuai dengan bidang pekerjaan saya					

50.	Pihak pengelola CDP memberi kesempatan untuk jenjang karir kedepan					
-----	--	--	--	--	--	--

Angket Sebelum Uji Coba

3. Kinerja Pengelola

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang telah disediakan, sesuai dengan keadaan Bapak/ Ibu saat ini.

Keterangan Pengisian Kuesioner

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Kurang Setuju (KS)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

Bapak/ Ibu diminta untuk mengisi kolom jawaban dengan keadaan sebenarnya, selama Bapak/ Ibu mengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa dapat memenuhi beban pekerjaan yang ditetapkan					
2.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
3.	Saya merasa dapat melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti					
4.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

6.	Saya memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti ketentuan, sistem dan prosedur kerja					
7.	Saya memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan					
8.	Saya melaksanakan peranan sesuai dengan posisi jabatan di lembaga					
9.	Saya memperhatikan penampilan ditempat kerja agar terlihat rapi dan sopan					
10.	Saya berusaha untuk ramah dengan orang lain					
11.	Saya berusaha untuk membina hubungan baik dengan orang-orang di lingkungan kerja					
12.	Saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi					
13.	Saya berusaha menghindari konflik kerja dengan rekan lain yang menyebabkan perpecahan					
14.	Saya memberi dukungan kepada rekan kerja lain agar dapat bekerja secara maksimal					
15.	Dengan rekan kerja dalam satu divisi maupun dengan divisi lain saling membantu apabila menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan					
16.	Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
17.	Dalam melakukan suatu pekerjaan, saya menjunjung tinggi kejujuran					
18.	Saya termasuk sebagai pengelola yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi di tempat kerja					
19.	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak menunggu perintah dari pimpinan					
20.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya merasa mampu melakukan secara mandiri					
21.	Saya berusaha untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal					
22.	Saya berusaha untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
23.	Saya berusaha memberikan pelayanan yang baik dalam menjalankan pekerjaan					
24.	Saya berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada lembaga dalam tugas yang diberikan					
25.	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu					
26.	Saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

27	Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh lembaga					
28.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan					



*LAMPIRAN 2***KUESIONER**

Kepada Yth:
Bapak/ibu/saudara/i
Pengelola Corps Dakwah Pedesaan (CDP)
Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta

Dengan hormat,

Dengan rangka mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta”**, dengan ini peneliti memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I untuk kesediannya menjawab dan mengisi kuesioner berikut ini.

Mengingat penelitian ini dimaksudkan untuk kepentingan akademik, maka peneliti mengharapkan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan pendapat anda. Mengikuti aturan kode etik penelitian maka peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas dari hasil kuesioner ini.

Atas kerjasa dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi daftar kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Halimatussa'diah

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Tempat tinggal anda :
4. Pendidikan terakhir anda :
 - a. SD c. SMA d. Sarjana (S1)
 - b. SMP d. Sarjana muda (D3) e. Master (S2)

Angket Setelah Uji Coba

2. Budaya Organisasi

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) pada kolom yang telah disediakan, sesuai dengan keadaan Bapak/ Ibu saat ini.

Keterangan Pengisian Kuesioner

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Kurang Setuju (KS)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

Bapak/ Ibu diminta untuk mengisi kolom jawaban dengan keadaan sebenarnya, selama Bapak/ Ibu mengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi/ gagasan baru dalam pekerjaan					
2.	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
3.	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
4.	Pihak pengelola CDP mensosialisasikan visi dan misi kepada pengurus					
5.	Pihak pengelola menyampaikan tujuan CDP kepada pengurus					
6.	Pihak pengelola CDP menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya					
7.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan					
8.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang					

	jelas mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan					
9.	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan					
10.	Lembaga tempat saya bekerja melakukan acara <i>family gathering</i> secara rutin					
11.	Pengelola mempunyai nilai-nilai yang menjadi acuan saya dalam bekerja					
12.	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya					
13.	Pihak pengelola memberikan insentif bila pekerjaan saya mencapai target yang ditentukan					
14.	Pihak pengelola memberikan upah yang cukup bila saya bekerja lembur					
15.	Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/ kritik yang membangun kepada pimpinan					
16.	Jika ada masalah pekerjaan dengan pihak lain dalam lembaga diselesaikan dengan <i>win-win solution</i>					
17.	Dengan pimpinan, saya tidak dibatasi oleh pembicara yang formal mengenai pekerjaan saya					
18.	Dalam melaksanakan pekerjaan, terjalin proses komunikasi dengan rekan kerja					
19.	Saya bisa menggunakan waktu luang untuk bertukar informasi dengan rekan kerja dan pimpinan					
20.	Sebagai pengelola, saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya					
21.	Sebagai pengelola saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan					
22.	Sebagai pengelola, saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal					
23.	Sebagai pengelola, saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
24.	Sebagai pengelola, saya sering menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal					
25.	Sebagai pengelola, senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang baik					
26.	Sebagai pengelola, saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
27.	Sebagai pengelola, saya termotivasi menjadi pengelola yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada					
28.	Sebagai pengelola, saya memahami dengan baik struktur organisasi yang ada di lembaga					
29.	Sebagai pengelola saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi lembaga					
30.	Sebagai pengelola, saya ingin memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih					

	baik dibanding dengan yang lainnya					
31.	Sebagai pengelola, saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
32.	Sebagai pengelola, saya senantiasa bekerja dengan jujur dalam memanfaatkan waktu kerja sehingga dapat memberikan dengan optimal					
33.	Sebagai pengelola, saya merasa ketenangan dan kenyamanan dalam melakukan aktivitas kerja					
34.	Pihak pengelola memberi tugas sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
35.	Pihak pengelola CDP memberi kesempatan untuk jenjang karir kedepan					

Angket Setelah Uji Coba

3. Kinerja Pengelola

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) pada kolom yang telah disediakan, sesuai dengan keadaan Bapak/ Ibu saat ini.

Keterangan Pengisian Kuesioner

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Kurang Setuju (KS)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

Bapak/ Ibu diminta untuk mengisi kolom jawaban dengan keadaan sebenarnya, selama Bapak/ Ibu mengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa dapat memenuhi beban pekerjaan yang ditetapkan					
2.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
3.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5.	Saya memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan					
6.	Saya melaksanakan peranan sesuai dengan posisi jabatan di lembaga					
7.	Saya berusaha untuk membina hubungan baik dengan orang-orang di lingkungan kerja					
8.	Saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan					

	pekerjaan dari pada kepentingan pribadi					
9.	Saya berusaha menghindari konflik kerja dengan rekan lain yang menyebabkan perpecahan					
10.	Dengan rekan kerja dalam satu divisi maupun dengan divisi lain saling membantu apabila menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan					
11.	Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
12.	Saya termasuk sebagai pengelola yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi di tempat kerja					
13.	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak menunggu perintah dari pimpinan					
14.	Saya berusaha untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal					
15.	Saya berusaha memberikan pelayanan yang baik dalam menjalankan pekerjaan					
16.	Saya berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada lembaga dalam tugas yang diberikan					
17.	Saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
18.	Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh lembaga					
19.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan					

Input Data Budaya Organisasi Sebelum Uji Coba

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	1	
1	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5			
2	5	2	2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5			
3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4		
4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	5	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5			
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
6	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
7	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5			
8	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5		
9	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4		
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5			
11	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4			
12	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	3	3	4	5	4	4	4	1	3	5	5	3	3	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	
13	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5				
14	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5			
15	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	6	4	5	4	5	4	5	4	5	5			
16	4	3	4	3	2	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
17	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	
18	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5		
19	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5			
20	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4		
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5		
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
24	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
25	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
26	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
30	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	4	1	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	1	4	5				
32	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		

33	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5											
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5							
35	5	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5							
36	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	3	4	4				
37	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5							
38	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5							
39	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5				
40	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5					
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4				
42	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5			
43	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5				
44	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4		
45	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5			
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5				
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4			
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4				
49	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5				
50	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5

Input Data Kinerja Pengelola Sebelum Uji Coba

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total	
1	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	124	
2	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	118	
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	114	
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	128	
6	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	126	
7	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	126	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	125	
9	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	128
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	127	
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	122
12	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	126	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	124	
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	130	
15	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	3	5	3	4	5	4	127	
16	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	125	
17	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	124	
18	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	127	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	123	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	134	
21	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
22	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	125	
23	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	127	
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	125	
25	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	131	
26	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	123	
																													127	

[illegible]

Input Data Budaya Organisasi Setelah Uji Coba

N O										1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	Total			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3		4	5	
1	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	151	
2	5	2	2	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	142		
3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	132	
4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	152		
5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	155	
6	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	157
7	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	150	
8	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	152	
9	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	159	
10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	152	
11	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	152	
12	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	3	5	4	4	1	3	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	135	
13	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	157	
14	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	158	
15	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
16	4	3	4	3	2	5	3	5	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	132	
17	4	3	4	5	4	5	5	4</																													

30	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	152	
31	4	1	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	146		
32	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	161		
33	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	162		
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	148	
35	5	4	3	2	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3	4	4	143	
36	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	160	
37	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	163	
38	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	153	
39	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	154	
40	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	144
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	158	
42	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	147	
43	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	148	
44	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	157	
45	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	150	
46	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	158	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	132	
48	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	151	
49	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	151	
50	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	153

Input Data Kinerja Pengelola Setelah Uji Coba

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Total
1	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	84
2	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	82
3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	76
4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	76
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	89
6	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	84
7	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	85
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	85
9	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	87
10	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	82
11	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	86
12	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	84
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	87
15	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	84
16	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	85
17	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	85
18	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	85
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	92
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	78
21	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	83
22	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	88
23	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	85
24	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	88
25	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	84
26	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	85
27	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	87
28	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	85
29	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	83
30	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	82
31	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	82
32	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	87
33	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	85
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	90
35	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	77
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	87
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	84
38	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	83
39	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	81
40	3	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	80
41	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	2	2	71
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	82
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	81
45	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	81
46	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	76

47	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	85
48	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	84
49	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	87
50	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81



LAMPIRAN 3

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi Pertama

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	211,50	111,398	,340	,855
VAR00002	211,50	103,357	,404	,849
VAR00003	211,46	106,907	,309	,851
VAR00004	211,26	106,931	,354	,850
VAR00005	211,38	106,077	,333	,851
VAR00006	211,24	106,758	,388	,850
VAR00007	211,30	107,684	,347	,851
VAR00008	211,12	106,557	,222	,849
VAR00009	211,36	109,623	,157	,854
VAR00010	211,12	110,067	,339	,854
VAR00011	211,38	109,791	,159	,854
VAR00012	211,44	110,700	,279	,855
VAR00013	211,38	109,506	,223	,853
VAR00014	211,52	108,949	,220	,853
VAR00015	211,44	108,007	,290	,852
VAR00016	211,18	109,457	,379	,854
VAR00017	211,36	108,398	,299	,852
VAR00018	211,36	106,807	,325	,851
VAR00019	211,38	107,424	,288	,853
VAR00020	211,46	107,396	,348	,851
VAR00021	211,26	109,217	,247	,853
VAR00022	211,32	107,936	,359	,851
VAR00023	211,32	106,344	,441	,849
VAR00024	211,26	105,584	,260	,848
VAR00025	211,36	105,174	,522	,847
VAR00026	211,34	107,209	,309	,851
VAR00027	211,44	110,782	,365	,856
VAR00028	211,40	109,020	,386	,854
VAR00029	211,32	109,283	,289	,853
VAR00030	211,44	107,027	,270	,853
VAR00031	211,36	108,276	,249	,853
VAR00032	211,20	108,898	,246	,853
VAR00033	211,26	108,809	,292	,852
VAR00034	211,32	106,426	,466	,849
VAR00035	211,34	107,862	,242	,851
VAR00036	211,38	102,240	,466	,847

VAR00037	211,14	108,653	,365	,852
VAR00038	211,20	107,469	,349	,851
VAR00039	211,18	109,293	,284	,853
VAR00040	211,30	107,847	,209	,851
VAR00041	211,20	107,265	,366	,850
VAR00042	211,32	106,875	,395	,850
VAR00043	211,08	110,361	,114	,855
VAR00044	211,30	108,949	,217	,853
VAR00045	211,24	106,553	,405	,850
VAR00046	211,22	108,298	,331	,851
VAR00047	211,18	104,844	,508	,847
VAR00048	211,38	107,791	,391	,852
VAR00049	211,18	108,967	,291	,852
VAR00050	211,00	107,020	,463	,849

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi kedua

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	211,50	111,398	,340	,855
VAR00002	211,50	103,357	,404	,849
VAR00003	211,46	106,907	,309	,851
VAR00004	211,26	106,931	,354	,850
VAR00005	211,38	106,077	,333	,851
VAR00006	211,24	106,758	,388	,850
VAR00007	211,30	107,684	,347	,851
VAR00010	211,12	110,067	,339	,854
VAR00015	211,44	108,007	,290	,852
VAR00016	211,18	109,457	,379	,854
VAR00017	211,36	108,398	,299	,852
VAR00018	211,36	106,807	,325	,851
VAR00019	211,38	107,424	,288	,853
VAR00020	211,46	107,396	,348	,851
VAR00022	211,32	107,936	,359	,851
VAR00023	211,32	106,344	,441	,849
VAR00025	211,36	105,174	,522	,847
VAR00026	211,34	107,209	,309	,851
VAR00027	211,44	110,782	,365	,856
VAR00028	211,40	109,020	,386	,854
VAR00029	211,32	109,283	,289	,853
VAR00033	211,26	108,809	,292	,852
VAR00034	211,32	106,426	,466	,849

VAR00036	211,38	102,240	,466	,847
VAR00037	211,14	108,653	,365	,852
VAR00038	211,20	107,469	,349	,851
VAR00039	211,18	109,293	,284	,853
VAR00041	211,20	107,265	,366	,850
VAR00042	211,32	106,875	,395	,850
VAR00045	211,24	106,553	,405	,850
VAR00046	211,22	108,298	,331	,851
VAR00047	211,18	104,844	,508	,847
VAR00048	211,38	107,791	,391	,852
VAR00049	211,18	108,967	,291	,852
VAR00050	211,00	107,020	,463	,849

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	35

Hasil Uji Validitas Kinerja Pengelola Pertama

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	118,94	30,915	,353	,746
VAR00002	118,86	29,715	,384	,737
VAR00003	118,86	30,572	,261	,740
VAR00004	118,72	29,757	,452	,734
VAR00005	118,78	29,930	,407	,737
VAR00006	118,82	30,885	,262	,745
VAR00007	118,68	30,712	,313	,743
VAR00008	118,78	30,175	,367	,739
VAR00009	118,72	30,532	,222	,742
VAR00010	118,54	28,866	,187	,725
VAR00011	118,60	30,204	,362	,739
VAR00012	118,62	31,832	,335	,752
VAR00013	118,42	32,249	,369	,755
VAR00014	118,48	31,193	,255	,746
VAR00015	118,52	32,500	,317	,758
VAR00016	118,54	31,233	,292	,746
VAR00017	118,56	30,496	,243	,741
VAR00018	118,62	31,261	,284	,748

VAR00019	118,66	31,372	,362	,752
VAR00020	118,76	32,349	,232	,758
VAR00021	118,70	32,092	,379	,755
VAR00022	118,68	31,038	,233	,747
VAR00023	118,74	31,135	,375	,751
VAR00024	118,68	29,896	,390	,737
VAR00025	118,72	31,349	,271	,751
VAR00026	118,66	31,535	,370	,750
VAR00027	118,76	28,921	,499	,729
VAR00028	118,74	30,441	,355	,746

Hasil Uji Validitas Kinerja Pengelola Kedua

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	118,94	30,915	,353	,746
VAR00002	118,86	29,715	,384	,737
VAR00004	118,72	29,757	,452	,734
VAR00005	118,78	29,930	,407	,737
VAR00007	118,68	30,712	,313	,743
VAR00008	118,78	30,175	,367	,739
VAR00011	118,60	30,204	,362	,739
VAR00012	118,62	31,832	,335	,752
VAR00013	118,42	32,249	,369	,755
VAR00015	118,52	32,500	,317	,758
VAR00016	118,54	31,233	,292	,746
VAR00018	118,62	31,261	,284	,748
VAR00019	118,66	31,372	,362	,752
VAR00021	118,70	32,092	,379	,755
VAR00023	118,74	31,135	,375	,751
VAR00024	118,68	29,896	,390	,737
VAR00026	118,66	31,535	,370	,750
VAR00027	118,76	28,921	,499	,729
VAR00028	118,74	30,441	,355	,746

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pengelola

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	19

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		budaya	kinerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	151,06	83,50
	Std. Deviation	8,145	4,037
	Absolute	,148	,149
Most Extreme Differences	Positive	,066	,095
	Negative	,048	,049
Kolmogorov-Smirnov Z		1,048	1,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,222	,115

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * budaya	(Combined)		284,300	26	10,935	1,489	,000
	Between Groups	Linearity	198,457	1	19,457	,870	,000
		Deviation from Linearity	264,843	25	10,594	,574	,057
	Within Groups		5114,200	75	22,357		
	Total		7928,500	52			

Hasil Uji Hipotesis Dan Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	83,233	7,779		10,700	,000
Budaya	,165	,045	,203	3,437	,000

a. Dependent Variable: kinerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Halimatussa'diah
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 2 Februari 1992
Agama : Islam
Golongan Darah : O
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak ke : IV (empat) dari V (lima) bersaudara
Ayah : H. Muhammad Noer (alm)
Ibu : Hj. Rumanih

B. Riwayat Pendidikan

a. Pendidikan Formal

1. SDN Negeri 05 Pagi, Rorotan 1998 s.d 2004
2. MTS Al-Awwabin, Depok 2004 s.d 2007
3. MA Al-Awwabin IPS, Depok 2007 s.d 2010
4. UIN Sunan Kalijaga 2011 s.d 2015

b. Pendidikan Non Formal

1. Pondok Pesantren Al-awwabin Depok, Jabar 2004 s.d 2010
2. Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak 2011 s.d 2014

Yogyakarta, 22 Januari 2015

Halimatussa'diah
NIM. 11240038