PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Manajemen Dakwah

Disusun Oleh:
Kiswoyo
09240039

Pembimbing:
M.Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 196701041993031003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2014

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.00.9/1215/2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama	: Kiswoyo
NIM/Jurusan	: 09240039/MD
Telah dimunaqasyah pada	: Kamis, 19 Juni 2014
Nilai Munaqasyah	: 90 (A-)

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

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang

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

Penguji I

Early Maghfiroh I, S.Ag,M.Si.
NIP. 19741025 199803 2 001

Penguji II

Maryono, S.Ag, M.Pd.
NIP. 1970126 200501 1 005

Yogyakarta, 20 Juni 2014
Dekan,

Dr. H. Waryono, M.Ag
NIP. 19701010 199903 1 002

KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
JL. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

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

Nama	: Kiswoyo
Nim	: 09240039
Judul Skripsi	: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat meraih gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

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

Yogyakarta, 9 Juni 2014

Mengetahui :

Pembimbing	Ketua Jurusan Manajemen Dakwah
M. Rosyid Ridla, M.Si.	M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 196701041993031003	NIP 196701041993031003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Kiswoyo
Nim	: 09240039
Jurusan	: Manajemen Dakwah
Fakultas	: Dakwah

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Universitas Islam negeri Sunan kalijaga Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

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

Yogyakarta, 9 Juni 2014

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
9F144ACF326992933
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

Kiswoyo

NIM: 09240039

HALAMAN MOTTO

“Minat sejati memiliki makna, sebuah proses pemahaman kesadaran dan kekuatan yang ada di dalam diri untuk merubah menjadi lebih baik dari kehidupan ini”

“{ Charles F Haanel }”

“Bila kita ingin merubah masa depan menjadi lebih baik maka pikirkanlah dan bertindak dengan kepastian berpikir dan bertindak yang pasti secara positif”

“{ Kang Salam }”

“Alhamdulillah Ya Robbal alamin, terima kasih atas semua karunia ini, Aku sempurna, aku utuh, aku penuh kasih sayang, aku hebat, aku kuat, aku harmonis, bahagia, sehat lahir dan bathin, kaya raya, selamat dunia dan akhirat bersama Tuhanku yang selalu merahmati aku, tuhanku selalu mengasihi aku, memaafkan aku, menyelamatkan aku, memuliakan aku di dunia dan akhirat,..Aamiin”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada Almamater Tercinta :

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdullilahi Robbil'alamin. Puji syukur marilah kita panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijagan Yogyakarta".** Sholawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada tauladan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pegikutnya hingga akhir zaman. Amin

Skripsi ini disusun sebagai syarat pemenuhan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata satu pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komuniasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan diharapkan dapat bermanfaat bagi tempat penelitian dan khususnya bagi kalangan akademisi manajemen dakwah.

Penelitian skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu peneliti ucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Musya Asy'arie, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Waryono, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. M. Rosyid Ridla, M.Si. dan Achmad Muhammad, M.Ag., selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. M. Rosyid Ridla, M.Si., selaku dosen pembimbing akademik dan sekaligus Dosen Pembimbing skripsi yang selalu memotivasi dan sekaligus telah memberi bimbingan yang terbaik kepada peneliti.
5. Para Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti, semoga apa yang telah mereka berikan dapat bermanfaat bagi masyarakat sekitar.
6. Keluarga Besar di ruang lingkup Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Munadji dan Aminah selaku orang tua peneliti beserta keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan serta do'a.
8. Rekan-rekan di Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2009 : Dimas wahyu utomo, Eko trianto, Juhamsyah, Roni, Dijeng, sumiati, mona, sonya, Farida Al-manna (Si Dar), Mufaidah, Sama'in, Susi, Aven, Haitami, Feri dan rekan-rekan yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.
9. Owner saya "Hotel Rumah Yogya" Bapak Sendi Priya Kusuma dan Ibu Eva Imania, terimakasih banyak atas suport yang telah diberikan kepada saya.
10. Rekan Kerja di hotel Pak Sigit, Bu Zain, dan Pak Zain terimakasih atas dukungannya.
11. Rekan-rekan Pengajian rutin setiap malam senin yang telah memberi semangat kepada saya.
12. Guru ngaji saya Kang Salam, terimakasih sekali karena telah memberikan memotivasi kepada saya.

Sebuah karya terbaik pasti tak kan sempurna begitu pula peneliti yang tak memiliki kesempurnaan hanya Dia lah pemilik kesempurnaan. Oleh karena itu dibalik ketidak sempurnaan ini semoga memberi manfaat bagi yang membaca serta bagi kajian yang lebih lanjut dan mendapatkan ridho dari Allah SWT. Amin

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 9 Juni 2014

Kiswoyo
NIM : 09240039

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI iii

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI iv

MOTTO v

HALAMAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

ABSTRAKSI xv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Penegasan Judul 1
B. Latar Belakang Masalah 6
C. Rumusan Masalah 14
D. Tujuan Penelitian 15
E. Manfaat Penelitian 15
F. Tinjauan Pustaka 16
G. Landasan Teori 18
1. Tinjauan Umum Tentang Budaya Organisasi 18
2. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Pegawai..... .. 28
3. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai..... 32
H. Hipotesis 37
I. Metode Penelitian 37
1. Populasi dan Sampel..... 37

2. Sumber Data..... 38
3. Variabel penelitian dan Devinisi Operasional 39
4. Metode Pengumpulan Data 42
5. Istrumen Penelitian..... 44
J. Metode Analisis Data..... 50
1. Uji Normalitas..... 50
2. Uji Linier Regresi..... 51
3. Uji Hipotesis..... 51

BAB II GAMBARAN UMUM UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA 54

A. Sejarah Singkat UIN Sunan Kalijaga..... .. 54
B. Letak Geografis..... 61
C. Visi, Misi, Kebijakan Mutu dan Sasaran UIN..... 61
D. Core Values 63
E. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi..... 63
F. Struktur Organisasi 64
G. Sarana dan Prasarana UIN Sunan kalijaga..... 71
H. Sarana dan Sarana UIN Sunan Kalijaga..... 72
I. Unit-unit UIN Sunan kalijaga..... 72

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN..... 75

A. Persiapan Penelitian 75
B. Deskripsi data Responden 77
C. Uji Instrumen..... 82
D. Uji Statistik 91
1. Uji Normalitas..... 91
2. Uji Linearitas..... 93
E. Uji Hipotesis penelitian..... 94
F. Pembahasan 96

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN..... 100

A. Simpulan 100

B. Saran 102

DAFTAR PUSTAKA..... 104

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kisi- kisi Instrumen Budaya Organisasi	46
Tabel 2	Kisi-kisi Instrumen kinerja Pegawai	47
Tabel 3	Program Studi dan Akreditasi.....	66
Tabel 4	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 5	Berdasarkan Usia	79
Tabel 6	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Tabel 7	Tingkat Pendidikan	81
Tabel 8	uji validitas Variabel Budaya Organisasi.....	84
Tabel 9	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	87
Tabel 10	Kategori Koefesien alpha	89
Tabel 11	Reliability Stastik BO.....	90
Tabel 12	Realibility Statistik Kinerja Pegawai.....	90
Tabel 13	Uji Normalitas	91
Tabel 14	Uji Linearitas.....	93
Tabel 15	Uji Korelasi	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai 36

Gambar 2 Struktur Organisasi UIN SUKA.....68

Gambar 3 Stuktur Organisasi Fakultas.....69

Gambar 4 Struktur Organisasi Biro Administrasi dan Keuangan 69

Gambar 5 Struk. Organisasi Biro Adminstrasi akademik, Keuangan, Kemahasiswaan dan kerja sama 70

Gambar 6 Berdasarkan jenis kelamin 78

Gambar 7 Berdasarkan Usia 79

Gambar 8 Masa Kerja 80

Gambar 9 Tingkat Pendidikan.....82

ABSTRAKSI

Kiswoyo, 09240039. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pagawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. *Skripsi* Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Berdasarkan tujuan tersebut maka penelitian ini menggunakan Metode pendekatan kuantitatif yang menggambarkan hasil penelitian berdasarkan hasil analisis angka yang bersifat deduktif. Dalam penelitian ini menggunakan analisi regresi sederhana, dengan hasil analisi regresi linier sederhana diperoleh Y=11,456+0,435 yang artinya pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Hasil analisis dari keseluruhan populasi peneliti mengambil 20 % dari 451 pegawai secara keseluruhan untuk dijadikan sampel populasi yaitu 90 dari seluruh jumlah pegawai yang ada, adapun hasil analisis yang diperoleh nilai koefesien determinasi (R^2) sebesar 0.594% dengan menggunakan persamaan regresi maka r^2= 59,4%. Maka dari itu variabel ini memiliki korelasi di antara kedua variabel tersebut, sisanya 40.6% dipengaruhi oleh factor-faktor yang lain. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hal ini telah terbukti dari hasil uji t hitung = 5,048pada taraf signifikan 0.000 dengan hasil uji F yang diperoleh t tabel = 0,774. Dengan begitu t hitung > t tabel, maka dua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Untuk menghindari kesalahpahaman tentang penafsiran dan sekaligus memperjelas judul skripsi ini, yaitu PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA, maka perlu peneliti jelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam judul tersebut. Adapun istilah yang menurut penulis perlu berikan penjelasan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh

   Pengertian pengaruh menurut kamus besar bahasa indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari suatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.[1]

   Sedangkan Menurut Scott dan Mitchell pengaruh merupakan suatu transaksi social dimana seorang atau kelompok orang digerakan oleh seseorang atau sekelompok orang yang lainnya untuk melakukan kegiatan sesuai dengan harapan.[2]

   Adapun yang dimaksud dengan pengaruh menurut peneliti adalah daya yang ada dari suatu benda atau orang yang dapat membentuk watak

---

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

[2] *http://suchideppyanita.blogspot.com/2011/10/pengertian-pengaruh.html* Diakses tanggal 14 Mei 2013, pada pukul 10.18

atau kepercayaan dan perbuatan seseorang sehingga akan menjadi sebuah perubahan dalam diri seorang.

2. Budaya Organisasi

Pengertian budaya menurut Ahmad Fuad Fanani dalam harian Sinar Harapan tanggal 12 Desember 2005, budaya adalah sistem nilai yaitu nilai-nilai yang sudah menjadi suatu sistem dan tidak berdiri lepas satu-satu, dan menjadi keyakinan bersama untuk berimajinasi dan berekspresi.[3] Sedangkan menurut Sehein 1992 mendenifisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dilakukan bersama oleh para anggota dari sebuah kelompok atau organisasi.[4]

Kesimpulan dari beberapa pengertian Budaya di atas adalah asumsi-asumsi nilai, sikap dan menjadi keyakinan bersama oleh para anggota dari sebuah kelompok atau organisasi.

Dalam bukunya Moekijat bahwa pengertian organisasi adalah suatu gabungan daripada orang-orang yang bekerja sama dalam suatu pembagian kerja untuk mencapai tujuan bersama.[5] Sedangkan menurut Robbins 1990, organisasi adalah suatu entetitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, diikuti pembatasan-pembatasan yang secara relatif berkesinambungan dengan pengidentifikasian rambu-rambunya secara jelas serta senantiasa berupaya meraih pencapaian tujuan atau

---

[3]Adam Ibrahim Indrawijaya., *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi* , (Bandung : PT Refika Aditama, 2010)., hlm. 196

[4] *Ibid* hlm. 196

[5] Moekijat., *Asas-asas Perilaku Organisasi*, (Bandung : Mandar Maju, 1990). hlm. 46

sekumpulan tujuan secara bersama-sama.[6] Adapun kesimpulan yang diambil peneliti dari beberapa pengertian organisasi diatas adalah suatu gabungan seseorang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Budaya Organisasi juga bisa dikatakan budaya perusahaan, budaya perusahaan adalah seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan proses integrasi internal.[7] Budaya organisasi menurut Peter F. Druicker dalam bukunya Robert G Owens menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas. Sedangkan Budaya Organisasi menurut Phithi Sithi Amnuai dalam tulisannya *How to Build A Corporation Culture* dalam majalah Asian Manajer (September 1989) mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian

---

[6] Aime Heene, Sebastian Desmidt, Faisal Afiff & Ismeth Abdullah, *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik* , (Bandung : PT Refika Aditama, 2010), hlm. 1

[7] Poerwanto, *Budaya Perusahaan* , (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 16

dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.[8]

Pengertian yang dapat diambil peneliti dari beberapa budaya organisasi diatas adalah seperangkat asumsi-asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok terterntu dengan sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara bagaimana melihat, berfikir dan merasa dalam organisasi.

3. Kinerja

Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia istilah kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai.[9] Menurut Rivai dan Basri kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[10]

Adapun pengertian kinerja menurut peneliti adalah kemampuan, usaha yang dapat dinilai dari hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan didalam suatu organisasi dengan persyaratan yang telah ditentukan.

---

[8] Moh Pabundu Tika., *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* , (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 4-5

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

[10] Penilaian Kinerja Karyawan: Definisi, Tujuan Dan Manfaat (online), http://jurnal-sdm.blogspot.com /2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html, diakses tanggal 14 juni 2013 jam 10.30 WIB

4. Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Pada umumnya pegawai adalah orang yang bekerja pada sebuah lembaga pemerintahan. Menurut UU Nomor 43 tahun 1999 pasal 92 KUHP, dimana diterangkan bahwa yang termasuk dalam arti pegawai Negeri adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih, tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan daerah serta kepala-kepala desa dan sebagainya.[11]

Sedangkan menurut A.W Widjaja, pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha.[12] Jadi adapun pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai atau semua orang yang bekerja yang membantu kelancaran segala kegiatan yang ada diruang lingkup Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah salah satu perguruan tinggi negeri Islam yang berada di kota Yogyakarta, yang mempunyai visi dan misi salah satunya adalah untuk memadukan dan mengembangkan studi keislaman, keilmuan dalam pendidikan dan pengajaran antara ilmu keislaman dan ilmu umum.

Jadi yang dimaksud dalam judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

---

[11] Sri Hartini, dkk., *Hukum Kepegawaian di Indonesia* , (Jakarta : Sinar Grafika, 2008). hlm. 31

[12] A.W Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta : Rajawali, 2006), hlm. 113

Yogyakarta adalah segala aktivitas atau kegiatan yang dilakukan para pegawai dengan sikap bekerja sama dalam menjalankan setiap tugas yang telah diberikan oleh Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan dalam organisasi tersebut.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Sebuah organisasi baik itu organisasi yang baru maupun yang lama dalam menjalankan aktivitasnya perlu ditata agar dapat berjalan dengan baik dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat di dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi.

Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor yang paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi. Faktor dalam hal ini adalah ketika sebuah organisasi itu mempunyai budaya yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik dan sebaliknya jika budaya dalam organisasi itu buruk maka aktivitas dalam bekerja akan buruk pula. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, para pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk atau mengelola organisasi dan bisa memanfaatkan

yang jelas. Semakin kuat budaya di dalam suatu organisasi maka semakin kuat pula pengaruh terhadap perilaku setiap pegawai diinstansi tersebut.

Menurut Robbin, dikutip bukunya Edy Sutrisno bahwa organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi 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. Sehingga menurut Kreitner dan Kinicki, budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan.[13]

Sedangkan budaya organisasi yang lemah tidak mampu membuat anggota organisasi untuk mengidentifikasi diri mereka sendiri dengan tujuan organisasi dan bekerjasama guna mencapai tujuan tersebut. Menurut Killman, dikutip bukunya suwarto & Koeshartono menyatakan bahwa budaya organisasi yang lemah adalah budaya yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya, akan sangat dipaksakan sehingga berpengaruh negatif terhadap suatu organisasi, karena akan memberi arah yang salah kepada para karyawan. Jika hal ini terjadi pada suatu organisasi bisnis maka tugas-tugas tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Hal kecurigaan-kecurigaan, komunikasi kurang

[13] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 5

teknologi yang telah tersedia. Yang dimaksudkan pegawai dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas dari suatu perusahaan yang mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan yang berhubungan dengan struktur formal dan informal dalam lingkungan organisasi. Budaya organisasi juga merupakan suatu kekuatan yang tak terlihat oleh suatu pemikiran, persepsi, dan tindakan manusia yang bekerja di dalam suatu organisasi, yang menentukan dan mengharapkan bagaimana cara mereka bekerja sehari-hari dan membuat mereka lebih senang dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman pegawai berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap aktivitas kinerja karyawan atau pegawai di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang tumbuh untuk sukses. Menciptakan lingkungan di mana setiap orang dapat berinteraksi satu sama lain, saling mendukung dan mengakui upaya masing-masing, dan berprestasi. Saling memberikan penghargaan positif untuk perilaku yang positif. Saling berbagi informasi, dan saling menyadari cara membawa perusahaan sesuai arah visi

lancar, lunturnya loyalitas dan kesetiaan pada tugas utamanya. Akibatnya organisasi menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif, atau organisasi menjadi kurang mampu menyelesaikan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal.[14]

Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam jangka panjang. Budaya yang akan lebih menekan terhadap kinerja mengakibatkan dampak negatif dengan berbagai alasan. Alasan yang utama adalah kecenderungan menghambat suatu organisasi dalam menerima perubahan-perubahan dan strategi yang dibutuhkan. Budaya-budaya yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan keadaan Instansi akan membawa dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang menghambat kinerja pegawai akan berdampak buruk terhadap organisasinya. Budaya-budaya yang mendorong perilaku yang tidak tepat dan menghambat perubahan ke arah strategi yang lebih tepat, cenderung muncul perlahan-lahan dan tanpa disadari dalam waktu bertahun-tahun, biasanya sewaktu organisasi berkinerja dengan baik.

Bekerja bagi orang seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan atau dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu ummah) atau dengan kata lain dapat juga

[14] Suwarto & Koeshartono, *Budaya Organisasi* , (Jogjakarta : UAJY, 2009), hlm. 8

dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.[15] Didalam Al-Quran, Allah sangat menganjurkan kepada umatnya untuk bekerja

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaan-mu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah SWT) yang mengetahui yang Gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(At-taubah 105)[16]

Oleh sebab itu, kinerja karyawan atau pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat penting penting dalam menentukan keberhasilan yang telah ditentukan oleh suatu lembaga atau instansi yang terkait.

Tercapainya tujuan suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawai. Tujuan akhir suatu organisasi secara keseluruhan adalah berhasilnya pelaksanaan seluruh tugas pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama, maka seluruh tugas pekerjaan dan kegiatan tersebut pada hakikatnya adalah seluruh tugas pekerjaan dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan oleh masing-masing individu dalam organisasi. Dengan demikian tercapainya tujuan organisasi adalah berhasilnya seluruh kegiatan dan tugas pekerjaan tiap orang dalam bidangnya masing-masing. Berhasilnya seluruh

---

[15] Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Jakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995) hlm. 27

[16] Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahan Departemen Agama RI, diterjemahkan oleh Yayasan Penyelenggara Penerjemahan Al-Qur'an (Semarang : PT Karya Toha Putra Semarang, Edisi Tahun 2002) hlm. 273

kegiatan dan tugas pekerjaan inilah pada akhirnya dikatakan bahwa masing-masing orang dalam organisasi tersebut berprestsi baik.[17]

Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat.[18]

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja sacara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[19] Hal ini sama dengan pendapat Schuler, bahwa dalam hal kinerja ini karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja melalui sarana informa, seperti komentar yang baik dari mitra kerja. Namun demikian, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan struktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Untuk itu salah satu yang harus ditingkatkan dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi adalah kinerja pegawai. Dengan kata lain , kinerja pegawai harus berhubungan sejalan dengan tujuan organisasi. Karena banyak beragam keluhan dan ketidakpuasan pelayanan terhadap mahasiswa, maka dari itu suatu harapan agar perubahan kinerja pegawai kearah yang lebih baik. Untuk mendukung

---

[17] Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009) hlm. 123

[18] Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004), hlm. 24

[19] Handoko Karjantoro, *Mengelola Kinerja:* Suatu Tinjauan Praktis, Manajemen Usahawan, no 07 th. XXXIII, Juli 2004. Hlm. 24

perubahan tersebut pegawai harus memperhatikan budaya organisasi yang ada dalam instansi terkait.

Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang dapat mengikat para pegawai, maka para pegawai yang ada dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi, misi organisasi. sehingga akan mencipatkan kinerja yang baik dan memiliki integritas yang tinggi yang nantinya akan menghasilkan SDM yang berkeualitas.

Budaya Organisasi khususnya di UIN Sunan kalijaga Yogyakarta sangat penting. Ketika Budaya organisasi di UIN Sunan Kalijaga baik maka kinerja para pegawai UIN juga akan baik, namun sebaliknya jika Budaya Organisasi UIN Sunan Kalijaga itu buruk maka kinerja pegawainya juga akan Buruk dan akan Berdampak hasil yang negatif dan akan mempengaruhi visi-misi yang telah ditentukan. Dalam hal ini pegawai yang dimaksud peneliti adalah pegawai yang ada di lingkungan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan salah satu lembaga atau organisasi yang bergerak dibidang pelayanan, penyedia pendidikan dan pengajaran tingkat perguruan tinggi Islam Negeri yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. IAIN Sunan Kalijaga telah bertransformasi menjadi UIN Sunan Kalijaga secara *de jure* ditandai dengan terbitnya

Keputusan Presiden RI Nomor 50 Tahun 2004 tertanggal 21 Juni 2004[20]. Perubahan IAIN menjadi UIN sudah selayaknya dibarengi dengan program-program pengembangan untuk mendukung transformasi tersebut. Salah satunya adalah pengembangan dalam bidang ketenagakerjaan administrasi. Karena didalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya dukungan dari individu-individu dalam oragnisasi itu sendiri. Semestinya setelah adanya transformasi, budaya organisasi yang lama waktu masih IAIN yang kurang bagus hendaknya sudah ditinggalkan dan berganti dengan budaya organisasi yang baru seiring dengan adanya transformasi atau perubahan. Kualitas sumberdaya manusianya dalam menjalankan tugasnya hendaknya juga meningkat, dapat memberikan pelayanan lebih baik lagi. Dengan adanya perubahan budaya organisasi diharapkan meningkatnya pula kinerja dalam rangka memenuhi daya saing yang dibutuhkan. Adapun yang bisa dilakukan oleh pengelola fakultas maupun universitas, yaitu melakukan pembinaan, pelatihan kepada pegawai UIN Sunan Kalijaga, yang memuat peraturan tentang tata tertib yang berisi tentang pokok-pokok kewajiban, hak, pelanggaran dan sanksi bagi pegawai UIN Sunan Kalijaga. Supaya peraturan ini dibuat untuk melakukan pengawasan serta peningkatan kinerja.

Tetapi pada kenyataannya sampai sekarang masih banyak keluhan dari konsumen (dosen dan mahasiswa) terhadap kinerja karyawan masih cukup tinggi yang merasa kurang memuaskan. Seperti yang disampaikan oleh salah

[20] Amin Abdullah, *Transformasi IAIN Sunan Kalijaga Menjadi UIN Sunan Kalijaga*, (Yogyakarta: LKIP UIN Sunan Kalijaga, 2006) hlm. 209

satu mahasiswi Fakultas Sosial Humaniora bahwa pelayanannya yang dilakukan tidak menunjukkan keramahan, ketika saat melayani karyawan tersebut lebih memilih kepentingannya dibandingkan kepentingan mahasiswi tersebut. Kemudian adanya aksi demo-demo yang dilakukan para Mahasiswa yang menolak sistem-sistem yang tidak sesuai, salah satunya adalah aksi penolakan sistem Uang Kuliah Tunggal (UKT) yang digelar di dalam Gedung Administrasi, menolak sistem Uang Kuliah Tunggal (UKT) yang digelar di dalam Gedung Administrasi Pada Tanggal 6 November 2013. Kemudian aksi penolakan pergantian Title dan penambahan nama Fakultas di Fakultas dakwah. Pada masa-masa KRS-an beberapa tahun yang lalu mengalami kekacauan, sistem Informasinya sering trouble, sering error dan Mata kuliah yang sudah di input tiba-tiba hilang sendiri, ini menunjukkan kinerja yang kurang maksimal.

Untuk itu maksud dari penelitian ini adalah peneliti ingin meneliti tentang budaya organisasi terhadap kinerja pada pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Obyek penelitian ini adalah para pegawai di lingkungan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang merupakan salah satu Universitas Islam Negeri dibawah Departemen Agama Republik Indonesia yang berada di daerah Istimewa Yogyakarta.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil rumusan masalah yaitu apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta?

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui budaya organisasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

E. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat-manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
   a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
   b. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah.
   c. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.
   d. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama

2. Secara Praktis

   a. Diharapkan hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan informasi yang berharga bagi Instansi dalam mengelola pegawai beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

   b. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak manajemen dan pimpinan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam usaha peningkatan kinerja pegawai.

   c. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi instansi terkait.

F. TINJAUAN PUSTAKA

Sepengetahuan penulis, penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, belum pernah dilakukan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, namun ada beberapa karya ilmiah lainnya atau skripsi yang membahas masalah tersebut dan memiliki kemiripan dalam skripsi ini.

Skripsi Rahmawati Indriya Hasanah, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dilakukan pada Tahun 2011. Dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi mempunyai

pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Privinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.[21]

Skripsi Binawan Nur Tjahjono Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. Dilakukan pada tahun 2008. Dimana dalam thesis ini penulis ingin mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dan juga hubungan antara keduanya.[22]

Skripsi Ika Yuli Rohmawati, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta. Dilakukan pada tahun 2011. Dimana tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pamella swalayan Dua Kota Yogyakarta.[23]

Dari beberapa judul skripsi diatas yang membahas tentang pengaruh budaya penulis hanya menemukan satu penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, untuk itu penulis mengambil judul

---

[21] Rahmawati Indriya Hasanah, " Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pegawai di Kementrian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ", *Skripsi* (tidak diterbitkan), Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011

[22] Binawan Nur Tjahjono, " Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bima Marga Provinsi Jawa Tengah" , *Thesis* (Tidak diterbitkan) Program Pasca Sarjana UIN sunan Kalijaga Yogyakarta,2008

[23] Ika Yuli Rohmawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta", *Skripsi* (tidak diterbitkan), Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011

Pengaruh Budaya Organisasi Pada Pegawai Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Yang pertama penulis sangat tertarik untuk melengkapi referensi yang ada, yang kedua penulis mengambil judul tersebut untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

G. KERANGKA TEORI

1. BUDAYA ORGANISASI

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Alisyahbana dikutip dibukunya W Supartono bahwa budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup didalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.[24] Kemudian Peruci dan Hamby dikutip dibukunya Manahan P. Tampubolon mendefisinisikan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.[25]

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil

---

[24] Supartono. W., *Ilmu Budaya Dasar*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004) hlm. 31

[25] Manahan P. Tampubolon., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004) hlm. 184

pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.

Organisasi juga telah banyak didenifisikan oleh banyak ahli organisasi dan manajemen. Dalam bukunya Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Pabundu Tika, mengutip J.R Shcermerhorn, Chester J. Benard, dan Philip Selznick. Menurut J.R Shcermerhorn, organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Chester J. Benard mengutip bukunya Moh. Pabundu Tika, bahwa organisasi adalah kerja sama antara dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas dan kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar. Sedangkan dalam bahasa philip selznick, orgainsasi adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.[26]

Melihat beberapa pengertian tentang organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kumpulan beberapa orang yang melakukan pekerjaan guna untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

[26]Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), hlm. 4

Menurut Stepen P. Robins, mengutip dibukunya Poerwanto budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, yang mangacu pada suatu sistem dari makna bersama.[27] Sedangkan menurut Martin mengutip bukunya Poerwanto mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian sikap, nilai, keyakinan yang umumnya diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi.[28] Sedangkan menurut Eldridge dan Crombie dibukunya wirawan, mendefinisikan budaya organisasi budaya suatu organisasi menunjukkan konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu sama untuk menyelesaikan tugasnya.[29]

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi dalam menjalankan sebuah visi dan misi yang telah ditentukan bersama.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Stepen P. Robins dalam bukunya budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan karangan Moh. Pabundu Tika menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan

---

[27] Poerwanto, *Budaya Perusahaan* , (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 15

[28] *Ibid* hlm. 15

[29] Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2007) hlm. 9

dicocokkan akan menjadi budaya organisasi tersebut sebagai berikut :[30]

1) Inisiatif individu

   Tingkat tanggungjawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pemimpin suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan.

2) Toleransi terhadap tindakan berisiko

   Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai 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.

---

[30] Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* hlm 10-12

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.

6) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suaru organisasi atau perusahaan.

Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi.

7) Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu organisasi/perusahaan dapat mengidentifikasikan 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 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 prestai 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 tujuan organisasi/perusahaan.

10) Pola komunikasi

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

c. Fungsi Budaya Organisasi

Moh. Pabundu Tika, dalam bukunya Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan menyatakan terdapat sepuluh fungsi utama budaya organisasi[31] :

Pertama, sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

Kedua, sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

[31] Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja Perusahaan*, hlm 14

Ketiga, mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

Keempat, sebagai mekanisme dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisas. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh orgnisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.

Kelima, sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.

Keenam, membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.

Ketujuh, sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

Kedelapan, sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penetuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan organisasi agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang terpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Untuk itu, organisasi harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi kondisi tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

2) Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan atau misi organisasi. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi antara lain dapat berupa slogan atau motto yang dapat berfungsi sebagai jati diri bagi orang yang berada dalam organisasi karena adanya rasa istimewa yang berbeda dengan organisasi lainnya, dan dapat dijadikan harapan konsumen untuk memperoleh kualitas pelayanan yang baik.

3) Panutan atau keteladanan

Panutan bisa berasal dari pendiri perusahaan, manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Panutan ini bisa menumbuhkan idealisme, semangat

dan tempat mencari petunjauk bila terjadi kesulitan atau dalam masalah organisasi.

4) Ritual

Ritual adalah deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai usaha organisasi itu, tujuan apakah yang penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan. Acara-acara rutin ini diselenggarakan oleh organisasi-organisasi dalam rangka memberikan pengharagaan bagi anggotanya.

5) Jaringan budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunilasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi. Melalui jaringan informal, kehebatan organisasi diceritakan dari waktu ke waktu.

2. KINERJA PEGAWAI

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson kinerja pegawai adalah apa yang telah dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan.[33]

Menurut Prawirosentono mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

[33] Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002), hlm. 78

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.[34] Sedangkan menurut Irianto mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.[35]

Berdasarkan dari beberapa definisi-definisi mengenai kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja seorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah :[36]

1) Kemampuan mereka
2) Motivasi
3) Dukungan yang diterima
4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5) Hubungan mereka dengan organisasi.

---

[34] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010) hlm. 170

[35] *Ibid* hlm 171

[36] Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 88

Kesembilan, sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup katakata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.

Kesepuluh, sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi bisa menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas perilaku anggota-anggota organisasi.

d. Pembentukan budaya organisasi

Budaya organisasi tidak muncul dengan sendirinya. Ada beberapa poin yang berpengaruh terhadap pembentukan suatu budaya organisasi. Poin tersebut adalah[32]:

1) Lingkungan usaha

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan

[32] *Ibid*. hlm 17

Sedangkan menurut Gibson mengutip bukunya A,A Anwar Prabu Mangkunegara ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1) Faktor individu : kemampuan, keterampilan, 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 :[37]

1) Faktor personal atau individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*), 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.*
3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

[37] Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua* (yogyakarta : UPP STIM YKPN, 2010), hlm. 20

4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, budaya (kultur) dalam organisasi.
5) Faktor konstektual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan, kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu[38] :

1) Kesetiaan

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

2) Prestasi Kerja

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

3) Kedisiplinan

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

4) Kreativitas

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

[38] Malayu.,Hasibuan., *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 karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

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

7) Tanggung Jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

3. HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI

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 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.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan,anggapan, harapan dan sebagainya.

Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. 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 A. Dale Timple mengutip bukunya Robert L. Mathis dan John H. Jackson bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan

sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan , seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.[39]

Budaya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Semakin kuat budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dan sebaliknya jika budaya dalam organisasi buruk maka kinerja pegawai juga akan buruk. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda – beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini

[39] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (bandung, PT Refika Aditama, 2005) hlm. 15

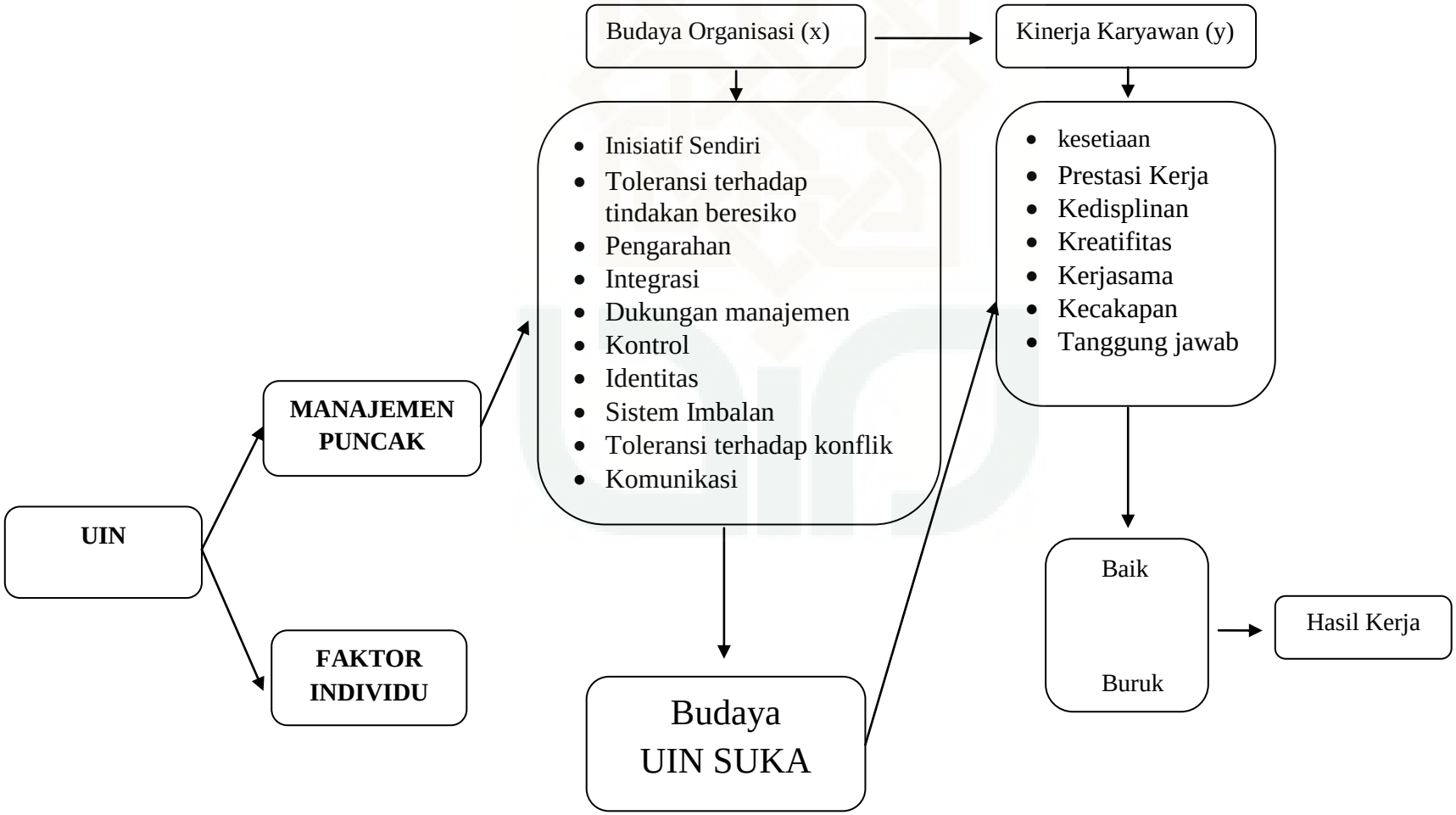
adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi instansi maupun pegawai.

3.1 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran adalahsuatu tinjauan mengenai apa yang diteliti yang dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian

Gambar 1

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai



H. HIPOTESIS

Hipotesis pada dasarnya adalah kesimpulan sementara yang tertarik dari rumusan masalah, kesimpulan merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diidentifikasi.

Dari uraian diatas maka penulis menyusun hipotesis sebagai berkut :

Hipotesis kerja (Ha) : budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Hipotesis Nihil (Ho) : budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

I. METODE PENELITIAN

1. Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipandang dapat mewakili seluruh populasi.[40] Tujuan menggunakan sampel dalam penelitian ini adalah untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis data.

Peneliti menggunakan teknik sampel random sampling. Menurut Suharsimi *Sampel Random sampling* digunakan apabila pengambilan sampel di

[40] Masri Singarimbun, Sofyan Effendi (Ed), *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta; LP3ES 1995), hlm. 152

dalam populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan apabila populasi dianggap homogen.[41] Selanjutnya jika jumlah populasi tidak diketahui maka pengambilan sampel dalam penelitian ini, menurut Suharsimi Arikunto apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah populasi lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20% atau lebih. Mengingat jumlah populasi pegawai sangat besar, maka penelitian ini mengambil 20 % dari 451 pegawai secara keseluruhan untuk dijadikan sampel populasi yaitu 90 dari seluruh jumlah pegawai yang ada.

2. Data dan sumber data

   a. Data Primer

      Data primer atau data tangan pertama, adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.[42] Maksud dari data primer ini adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli, dalam penelitian ini adalah hasil jawaban angket dari seluruh responden mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

---

[41] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed. Ke-empat*, (Jakarta; PT.Rineka, 1998), hlm. 126

[42] Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 91

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah ada atau sudah tersedia dan kita sudah bisa mengambilnya yang kemudian mengolahnya. Data sekunder penelitian ini bisa kita peroleh melalui dari proses observasi, wawancara dan dokumentasi.

3. Variabel penelitian dan Definisi Operasional

a. Variabel Penelitian

Menurut Y,W Best yang disunting oleh Sanpiah Faisal yang disebut variabel penelitian adalah kondisi-kondisi atau serenteristik-serenteristik yang oleh peneliti dimanipulasikan, dikontrol atau diobservasi dalam suatu penelitian. Sedangkan Direktorat Pendidikan Tinggi Depdikbud menjelaskan bahwa yang dimaksud variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan penelitian. Dari pengertian tersebut dapatlah dijelaskan bahwa variabel penelitian itu meliputi faktor-faktor yang berperanan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.[43]

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu buah independen (yang mempengaruhi) dan satu variabel Dependen (yang dipengaruhi). Variabel tersebut diatas terdiri dari :

1) Variabel independen : Budaya Organisasi
2) Variabel dependen : Kinerja Pegawai

[43] Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 118

b. Definisi Operasional

Defisi operasional adalah unsur-unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana mengukur suatu variabel. Sehingga dangan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja yang menjadi pendukung dari variabel-variabel yang akan dianalisa tersebut. 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 atau tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

   Indikator variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut :

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

Indikator variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kesetiaan

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

b) Prestasi Kerja

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

c) Kedisiplinan

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

d) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e) Kerja Sama

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

f) Kecakapan

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

g) Tanggung Jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya

4. Metode Pengumpulan Data

a. Angket (kuesioner)

Metode tersebut merupakan salah satu cara dalam pengumpulan data yang biasa dilakukan secara tertulis, metode demikian dilangsungkan dengan jalan mengajukan pertanyaan tertulis dan masing-masing pertanyaan yang diajukan disediakan jawaban untuk dipilih yang dirasa sesuai dengan keadaan, pendapat, perasaan keyakinan responden.[44]

Angket yang akan diberikan kepada pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah pertanyaan yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang disediakan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan. Untuk pemberian skor tiap subjek didasarkan atas

[44] Dudung Abdurahman, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Kurnia Kalam Semesta, 2003), hlm. 45

pertanyaan dan alternatif jawaban yang telah dipilih. Maka dari itu untuk memberikan skor peneliti memberikan skor sebagai berikut :

1. Jawaban SS	(Sangat setuju)	skor	5
2. Jawaban S	(Setuju)	skor	4
3. Jawaban KS	(Kurang setuju)	skor	3
4. Jawaban TS	(Tidak setuju)	skor	2
5. Jawaban STS	(Sangat tidak setuju)	skor	1

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak dengan cara tanya jawab secara lisan atau bertatap muka langsung antara seseorang atau beberapa orang pewancara dengan beberapa orang yang diwawancarai.[45] Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, staff dan beberapa pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk mendapatkan informasi yang diinginkan. Teknik yang dilakukan adalah wawancara bebas dan terpimpin, artinya dalam melakukan wawancara peneliti membawa pedoman yang hanya garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan, tetapi wawancara tersebut tidak terikat sepenuhnya terhadap pedoman yang telah disiapkan.

[45] Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Mundar Maju, 1996), hlm. 157

c. Observasi (*Observation*)

Metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematik fenomena-fenomena yang diselidiki.[46] Metode penelitian observasi ini dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Metode ini digunakan penulis agar dapat berinteraksi secara langsung dengan beberapa pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan demikian penulis akan dapat mendapatkan data secara valid.

d. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah data yang bersumber dari dokumen-dokumen sebagai laporan tertulis dari peristiwa-peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan-penjelasan dan pemikiran-pemikiran, peristiwa itu ditulis dengan kesadaran dan kesenjangan unyuk menyiapkan dan meneruskan keterangan-keterangan peristiwa.[47] Metode dokumentasi ini akan digunakan untuk memperolah data tentang gambaran umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara

---

[46] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta : Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, 1983) hlm. 136

[47] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Karya, 1994), hlm. 135

sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis.[48] Dalam penelitian ini salah satu alat pengumpulan data adalah angket. Angket yang akan digunakan memuat dua variabel, yaitu variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai. Didalam penyusunan angket tertutup yang mana jawaban dari pertanyaan sudah tersedia.

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

Dalam hal ini peneliti menyediakan 50 item pertanyaan yang mana 25 item yang dimodivikasi (2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10,11, 13, 16, 17, 21, 23, 33,34, 35, 36, 39, 42, 43, 44, 45, 46, 47) dan 25 item yang dibuat oleh peneliti (1, 5,12,14, 15, 18, 19,20, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 37, 38, 40, 41, 45, 48, 49, 50)

[48] http://yupyonline.blogspot.com/2012/03/pengertian-instrumen-penelitian.html (di akses pada hari Rabu, 12 Juni 2013 jam 11.50 WIB)

Tabel 1

Kisi-kisi Indikator Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi (X)	Indikator	Jumlah
Karakteristik Budaya Organisasi Menurut S.P Robbins	Inisiatif Individu	1,2,14,21,28
	Toleransi terhadap tindakan beresiko	3,12,30,44,49
	Pengarahan	4,5,10,46,48
	Integrasi	7,8,39,43,45,
	Dukungan manajemen	27,29,38,47,50
	Kontrol	9,15,17,32,33
	Identitas	34,35,36,37,40
	Sistem Imbalan	11,18,19,20,50
	Toleransi terhadap konflik	6,13,22,23,31,
	Komunikasi	7,8,24,25,26
Jumlah		**50**

**Diturunkan dari teori S.P Robbins*

Tabel 2
Kisi-kisi Indikator Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Indikator	Jumlah item
Unsur-unsur Penilaian Pegawai Menurut M. Hasibuan	Kesetiaan	1,2,3,4
	Prestasi kerja	5,6,7,8
	Kedisiplinan	9,10,11,12
	Kreativitas	13,14,15,16
	Kerjasama	17,18,19,20
	Kecakapan	21,22,23,24
	Tanggung jawab	25,26,27,28
Jumlah item		28

**Diturunkan dari teori M. Hasibuan*

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.[49]

Dengan skala likert maka variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa

[49] Sugiono , *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008) hlm 132

pertanyaan atan pernyataan.[50] Pengukuran ini menggunakan 5 skala likert yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Penentuan skor dari setiap pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berbeda, adapun alternatif jawaban yang diberikan sebagi berikut :

1. Untuk alternatif jawaban "a" diberi skor tertinggi : 5
2. Untuk alternatif jawaban " b" diberi skor tinggi : 4
3. Untuk alternatif jawaban " c " diberi skor sedang : 3
4. Untuk alternatif jawaban "d" diberi skor rendah : 2
5. Untuk alternatif jawaban "e" diberi skor terendah : 1

Kemudian untuk menguji hipotesis yaitu ada pengaruh X terhadap Y, dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Untuk mengetahui hasil penelitian ini memakai dua cara yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yng telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.[51] Validitas digunakan untuk mengukur seberapa baik instrumen penelitian dengan mengkorelasikan total hasil dari masing-masing data yang diperoleh dengan total dari masing-masing variabel penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*.

---

[50] *Ibid* hlm 86

[51] Masri singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian survei*, (Jakarta: LP3ES, 1989), hlm. 137

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i{}^2(\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i{}^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} : koefesien korelasi *Pearson Product Moment*

n : banyaknya sampel

x : skor variabel X

y : skor vairabel Y

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan bahwa instrumen cukup untuk dapat digunakan sebagai alat untuk pengumpul data karena data instrumen tersebut sudah baik. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach Alpha.*[52]

Dengan rumus :

$$r_i = \frac{K}{(k-1)}\left\{1 - \frac{\sum S_i}{S_i{}^2}\right\}$$

Dimana :

k : Mean kuadran antara subjek

[52] Djarwanto, *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*, (Yogyakarta : Liberty, 2001) hlm. 169

$\sum S_i$: Mean kuadran kesalahan

S_i : Varians total

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.

1. Uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah gejala-gejala yang diteliti mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika distribusi variabel membentuk kurva normal maka dapat dilakukan analisis untuk menguji hipotesis. Normalitas data diuji dengan tekhnik *one Sampel Kolmogrov-Smirnov*. Sebaran data dikatakan normal apabila p> 0,05. Pengujian terhadap normalitas ebaran data ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows release 16.0.*[53]

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah gejala-gejala yang diteliti mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untu mengetahui apakah distribusi frekuensi dari masing-masing variabel normal atau tidak.[54]

---

[53] R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier berganda dengan SPSS*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2005), hlm. 135.

[54] Imam Ghazali & Jhon Castellan, Statistik *Non Paramerik Teori dan Aplikasi Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penelitian UNDIP, 2002), hlm. 36

Dalam penelitian ini alat untuk menguji normalitas datanya dengan menggunakan *chi Square* (X), maka besar pengambilan keputusan adalah jika *Chi Square* hitung < dari pada harga *Chi Square* tabel maka distribusi data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.[55]

Rumus dasar *Chi Square* adalah :

$$X^2 = \sum \frac{(\mathrm{f_o} - \mathrm{f_h})^2}{\mathrm{f_h}}$$

2. Uji linieritas Regresi

Uji linieritas garis regresi merupakan pembuktian apakah model garis yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Pengujian ini menggunakan pendekatan atau analisis tabel *Anova,* kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinieritasan garis regresi adalah harga koefisien signifikan lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5% maka, dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linier.[56]

3. Uji Hipotesis

Menurut S. Margono salah satu bagian penting dari statistik inferensial adalah pengujian hipotesis. Setelah semua data terkumpul maka langkah yang selanjutnya adalah menganalisis data, analisis data dalam penelitian merupakan suatu kegiatan yang penting dan memerlukan

---

[55] Ika Yuli Rohmawati," Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta", *Skripsi* (Tidak diterbitkan), Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011, hlm. 46

[56] Joko Sarwono, Pengaruh Displin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar, *Skripsi* (Tidak Diterbitkan), Universitas muhammadiyah Surakarta, 2007, hlm. 51

ketelitian sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan dan membuktikan sebuah kebenaran hipotesis.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16.0 for windows.* Perhitungan ini untuk mengetahui signifikan hubungan dan besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu Budaya Organisasi dengan Variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Model statistik yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan formula :

Y= a+bX

Y : nilai variabel dependen (Y)

X : nilai variabel dependen (X)

a : Konstanta regresi

b : intersep atau kemiringan garis regresi

dimana :

$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$ $\alpha = Y - (X)$

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data penulis menggunakan Analisi Regresi Linier Sederhana. Analisis regresi merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random kontinu berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Variabel yang nilainya hendak diduga berdasarkan persamaan regresi disebut variabel dependen, dan variabel yang digunakan sebagai dasar untuk membuat pendugaan disebut variabel independen.

Untuk memberikan interpretasi terhadap angka indeks korelasi tata jenjang, terlebih dahulu kita rumuskan hiotesis alternatif (Ha) dan hipotesis Nol-nya (Ho)[57] :

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

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

Kaidah pengambilan keputusan

Jika Sig t *hitung* < Sig 0,005 maka Ho ditolak

Jika Sig t *hitung* > Sig 0,005 maka Ho dterima

[57] Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2006), hlm. 232

BAB IV
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian setelah peneliti melakukan analisa mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka peneliti ini dapat menyimpulkan bahwa:

1. Dilihat dari gambaran indikator-indikator masing-masing variable, menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi terhadap idnikator-indikator dari variable budaya organisasi. Ini berarti bahwa budaya organisasi para pegawai UIN Sunan Kalijaga dapat dikategorikan baik. Demikian pun hasil kuesioner kinerja para pegawai/responden sebagian besar cenderung memberikan jawaban dengan pilihan kategori baik terhadap indikator-indikator dari variable kinerja pegawai artinya para pegawai Instansi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memiliki kinerja dikategorikan sangat tinggi.
2. Dari hasil analisa dapat dijelaskan bahwa F hitung =11,456, lebih besar dari F tabel = 5,048 atau juga nilai signifikansi uji F lebih kecil dari nilai alfa 0,05 yang artinya regresi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan. Sedangkan konstantanya 35.309 yang artinya jika variabelbudaya oragnisasi meningkat satu point maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 35,310 point. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa koefisien diterminasi 0,594 dengan persamaan

koefisien = 59.4 % yang artinya kinerja pegawai disumbang oleh budaya organisasi dengan persamaan koefisiensi determinasi skala konstant, melalui model persamaan regresinya.

3. Kekuatan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, berdasarkan analisis perhitungan korelasi product moment bahwa r hitungnya adalah 11,456 pada taraf signifikansi (0.05) harga r tabel sebesar 0,774 maka r hitung > dari r tabel sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang sangat signifikan, adapun kekutan pengaruh berdasarkan kriteria interval koefisien r hitung 0,774 tergolong kuat yang artinya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tergolong kuat. Sedangkan t hitung sebesar 5,048 dan dibandingkan t tabel sebesar (0,435) dengan taraf signifikansi (0.05) ternyata t hitung > dari t tabel dengan arti hipotesis diterima yang menyatakan adanya pengaruh yang sangat signifikan.

Antara budaya organisasi dan kinerja pagawai berpengaruh secara nyata disini dibuktikan uji t yaitu sebesar 4,235 dengan taraf signifikan (0.05). hal ini berarti hipotesis yang menyatakan tipe budaya organisasi berpengaruh sangat positif terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubagan kinerja pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai dan secara statistic memiliki pengaruh yang signifikan.

Dengan menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan bantuan SPSS 17 for windows. Membuktikan bahwa fariabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap pegawain UIN Sunan Kalijaga. Variable budaya organisasi mempunyai pengaruh 0.594 terhadap kinerja pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Variable budaya organsiasi mempunyai pengaruh 59.4% terhadap kinerja pada pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada pegawai sebesar 59.4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh fakto-faktor lain diluar dari budaya organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

B. Saran-Saran

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

1. Lembaga Pendidikan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Sehingga yang dulunya sering terjadi kesalahan tidak akan terulang

lagi, dan untuk lebih meningkatkan dalam pelayanan yang lebih baik dari sebelumnya.

2. Kinerja pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta juga dapat mendukung karena turut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan kedepannya kinerja pegawai tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi.
3. Dari 90 orang/responden yang diambil sampel dari keseluruhan didominasi oleh berpengalaman dibidangnya, diharapkan agar mereka mau memberikan pengalaman dan mengayomi pegawai yang lebih muda sehingga dapat memberikan nilai-nilai positif sehingga instansi bisa berjalan sesuai dengan visi-misi yang telah ditentukan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, karena peneliti mempunyai kelemahan dalam menempatkan alat ukur dengan indikator, maka peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memahami dan menambah variabel yang dapat dijadikan indikator dalam hal penelitian selanjutnya. Karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

(online)*http://suchideppyanita.blogspot.com/2011/10/pengertian-pengaruh.html* Diakses tanggal 14 Mei 2013, pada pukul 10.18

(Online)http://yupyonline.blogspot.com/2012/03/pengertian-instrumen-penelitian.html (di akses pada hari Rabu, 12 Juni 2013 jam 11.50 WIB)

A.W Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta : Rajawali, 2006

A.W Widjaja, *Kelembagaan & Organisasi*, Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988

Adam Ibrahim Indrawijaya., *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi* , Bandung : PT Refika Aditama, 2010

Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009

Aime Heene, Sebastian Desmidt, Faisal Afiff & Ismeth Abdullah, *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik* , Bandung : PT Refika Aditama, 2010

Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahan Departemen Agama RI, diterjemahkan oleh Yayasan Penyelenggara Penerjemahan Al-Qur'an Semarang : PT Karya Toha Putra Semarang, Edisi Tahun 2002

Amin Abdullah, *Transformasi IAIN Sunan Kalijaga Menjadi UIN Sunan Kalijaga*, Yogyakarta: LKIP UIN Sunan Kalijaga, 2006

Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2006

Binawan Nur Tjahjono, " Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bima Marga Provinsi Jawa Tengah" , *Thesis* (Tidak diterbitkan) Program Pasca Sarjana UIN sunan Kalijaga Yogyakarta,2008

Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* , Jakarta: Pusat Bahasa, 2002

Djarwanto, *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*, Yogyakarta : Liberty, 2001

Dudung Abdurahman, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Kurnia Kalam Semesta, 2003

Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010

Handoko Karjantoro, *Mengelola Kinerja:* Suatu Tinjauan Praktis, Manajemen Usahawan, no 07 th. XXXIII, Juli 2004

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

Ika Yuli Rohmawati," Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta", *Skripsi* (Tidak diterbitkan), Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011

Imam Ghazali & Jhon Castellan, Statistik *Non Paramerik Teori dan Aplikasi Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penelitian UNDIP, 2002

Joko Sarwono, Pengaruh Displin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar, *Skripsi* (Tidak Diterbitkan), Universitas muhammadiyah Surakarta, 2007

Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung: Mundar Maju, 1996

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya, 1994

Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004

Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua* yogyakarta : UPP STIM YKPN, 2010

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

Manahan P. Tampubolon., *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, bandung, PT Refika Aditama, 2005

Masri singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian survei*, Jakarta: LP3ES, 1989

Masri Singarimbun, Sofyan Effendi (Ed), *Metode Penelitian Survey*, Jakarta; LP3ES 1995

Moekijat., *Asas-asas Perilaku Organisasi*, Bandung : Mandar Maju, 1990

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

Penilaian Kinerja Karyawan: Definisi, Tujuan Dan Manfaat (online), http://jurnal-sdm.blogspot.com /2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html, diakses tanggal 14 juni 2013 jam 10.30 WIB

Poerwanto, *Budaya Perusahaan* , Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008

R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier berganda dengan SPSS*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2005

Rahmawati Indriya Hasanah, " Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pegawai di Kementrian Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ", *Skripsi* (tidak diterbitkan), UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat, 2002

Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010

Sri Hartini, dkk., *Hukum Kepegawaian di Indonesia* , Jakarta : Sinar Grafika, 2008

Sugiono , *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed. Ke-empat*, Jakarta; PT.Rineka, 1998

Supartono. W., *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta : Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, 1983

Suwarto & Koeshartono, *Budaya Organisasi* , Jogjakarta : UAJY, 2009

Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* Jakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995

Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat, 2007

http://psikonseling.blogspot.com/2009/01/sejarah-berdirinya-uin-suka-jogja.html diakses hari senin, 3 juni 2014 jam 22.21 WIB

LAKIP UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2013

Pedoman Akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

http.Uin-Suka.ac.id/index.php./page/universitas/29.core-values diakses : rabu. 4 juni 2014 jam 20.23

Pedoman Akademik UIN SUNAN KALIJAGA

Try out dilaksanakan pada tanggal 24 April 2014

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Bandung, Alfabeta, 2013

Suharsini arikunto, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik edisi V*, Jakarta:Rineka Cipta,2002

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Format Kuesioner

Berilah tanda (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan dan situasi bapak/Ibu sekarang ini :

A. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin;

   ☐ 1. Laki-laki ☐ 2. Perempuan

2. Usia;

   ☐ 1. < 25 tahun ☐ 3. > 40 tahun – 60 tahun

   ☐ 2. > 25 tahun – 40 tahun ☐ 4. > 60 tahun – 80 tahun

3. Pendidikan terakhir;

   ☐ 1. SMU/Sederajat ☐ 3. S1 ☐ 5. S3

   ☐ 2. D3 ☐ 4. S2

4. Masa kerja di Instansi UIN SUKA;

   ☐ 1. 0 – 3 tahun ☐ 3. > 5 tahun – 10 tahun

   ☐ 2. > 3 tahun – 5 tahun ☐ 4. > 10 tahun

B. 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 (ST)

Bapak/Ibu diminta untuk mengisi kolom jawaban dengan keadaan sebenarnya, selama Bapak/Ibu bekerja di Instansi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

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 Isntansi UIN Sunan Kalijaga mensosialisasikan visi dan misi kepada karyawan					
5	Pihak manajemen UIN Sunan Kalijaga menyampaikan tujuan instansi kepada karyawan/pegawai					
6	Pihak manajemen UIN Sunan Kalijaga 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 antar unit lembga yang terkait					
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan sesuai dengan prosedur Instansi					
10	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan					
11	Instansi memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal					

12	Pimpinan memberi dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal					
13	Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan jika 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	Instansi tempat saya bekerja melakukan acara *family gathering* secara rutin					
17	Instansi mempunyai nilai-nilai yang menjadi acuan saya dalam bekerja					
18	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya					
19	Pihak manajemen memberikan insentif bila pekerjaan saya mencapai terget yang yang ditentukan					
20	Pihak manajemen memberikan upah yang cukup bila saya bekerja lembur					
21	Pimpinan memperbolehkan adanya perbedaan pendapat dalam pekerjaan selama tidak mengganggu jalannya instansi					
22	Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada pimpinan					
23	Jika ada masalah pekerjaan dengan pihak lain dalam instansi, diselesaikan dengan *win-win solution*					
24	Dalam melaksanakan pekerjaan, terjadi komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan					
25	Dengan pimpinan, saya tidak dibatasi oleh pembicaraan 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 karyawan, saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya					
29	Sebagai karyawan, saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan					
30	Sebagai karyawan, saya terkadang mendapat tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan					
31	Sebagai karyawan, saya sering menghadapi resiko yang besar dalam menyelesaiakan pekerjaan.					
32	Sebagai karyawan, saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan yang akurat					
33	Sebagai karyawan, saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal					
34	Sebagai karyawan saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					

35	Sebagai karyawan, saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik					
36	Sebagai karyawan, saya sering menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal					
37	Sebagai karyawan, senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang baik					
38	Sebagai karyawan, saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
39	Sebagai karyawan, saya termotivasi menjadi karyawan yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada					
40	Sebagai karyawan, saya sering mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan instansi tanpa ada paksaan					
41	Sebagai karyawan, saya memahami dengan baik struktur organisasi yang ada di instansi					
42	Sebagai karyawan saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi instansi					
43	Sebagai karyawan, saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalam kesulitan					
44	Sebagau karyawan, saya ditutuntut anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal					
45	Sebagai karyawan, saya ingin memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih baik dibanding dengan pegawai lainnya					
46	Sebagai karyawan saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
47	Sebagai karyawan, saya senantiasa bekerja dengan jujur dalam pemanfaatan waktu kerja sehingga dapat memberikan dengan optimal					
48	Sebagai karyawan, saya merasa ketenangan dan kenyamanan delam melakukan aktivitas kerja					
49	Pihak Instansi memberi tugas sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
50	Pihak Instansi UIN SUKA memberi kesempatan untuk jenjang karir kedepan.					

C. Kinerja Karyawan

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda ✓ pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini :

Keterangan Pengisian Keusioner :

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

Bapak/Ibu diminta untuk mengisi kolom jawaban dengan keadaan sebenarnya, Selama bapak/Ibu bekerja Sebagai Pegawai/karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

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 Instansi					
9	Saya memperhatikan penampilan di tempat 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 karyawan 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 instansi 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 instansi					
28	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan					

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner ini.

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

47	2	1	3	2	1	1	2	2	4	1	2	2	3	4	4	1	2	4
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
49	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	4
50	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3
51	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3
52	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	3
53	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
55	4	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5
58	4	4	2	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	2	5	4
59	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3
60	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
61	4	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4
62	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
63	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
64	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
65	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
68	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
69	4	3	5	5	3	5	1	3	5	5	5	5	3	3	5	3	4	4
70	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3
71	4	3	4	4	4	5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4
72	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
73	4	2	4	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
74	5	2	5	3	2	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3
75	4	2	4	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
79	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
82	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	5	4	1	4	1	1	1	4
84	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
85	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
86	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2
87	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3
88	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
89	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
90	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3

Budaya Organisasi																		
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	2	4	3	5	3	4	2	2	2	2	2	5	1	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4
1	3	2	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	1	5
4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	2	4
3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5
1	4	4	5	2	5	4	3	4	2	5	3	2	5	5	5	5	3	5
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	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
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4
5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5
2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
5	5	5	5	3	1	3	3	3	5	3	2	1	3	5	5	5	4	3
5	4	5	5	3	1	3	3	3	5	3	2	1	3	5	5	5	4	3
2	2	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
3	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	3	4
5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
2	1	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
1	1	3	2	1	4	4	5	4	2	4	3	2	3	3	2	4	1	3
2	1	3	2	3	4	4	1	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4

2	1	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4
2	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5
3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5
2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4
2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4
3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5
2	2	2	2	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2	5	5	5	2	4
3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	5
3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4
2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	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	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4
4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	5	2	2	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4
3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4
5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	3	3	2	2	3	5	5	5	5
4	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	3	4
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
3	1	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4
2	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	3	5	5	5	1	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4

38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190
4	4	4	4	4	1	1	3	4	5	4	2	5	177
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	198
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	210
4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	193
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	166
5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	195
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	193
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	217
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	199
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	201
5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	209
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	194
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	200
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	186
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	190
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	210
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	187
4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	175
4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	176
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	185
4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	209
4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	168
5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	210
5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	209
5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	208
5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	214
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	203
5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	201
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	215
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	195
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	189
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	203
5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	226
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	210
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	203
5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	215
4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	201
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	196
4	4	3	2	4	4	3	2	4	5	5	4	4	149
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	196
5	4	1	3	4	4	5	2	4	4	5	4	1	147
4	4	3	2	4	4	3	2	4	5	5	4	4	171

4	4	3	2	4	4	3	2	4	5	5	4	4	149
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	209
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	170
5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	214
5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	214
5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	188
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	193
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	213
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	194
5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	189
5	5	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	169
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	221
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	232
5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	195
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	177
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	186
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	198
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	215
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	214
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	211
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	187
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	194
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	216
5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	210
4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	193
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	189
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	220
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	215
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	190
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	210
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	210
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	187
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	194
4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	188
4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	194
1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	96
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	230
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	189
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	188
4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	185
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	213
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	198
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	187

Kinerja Karyawan

Lampiran

Tabulasi Data Budaya Organisasi

No. Item	Skala Item Budaya Organisasi																								
	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
1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	2	4
3	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	2	5	3	2	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	1	3	2	5	5	4	5
5	4	2	4	4	2	2	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4	3
6	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	2	2	1	4	4	1	1	3	3	3	4	4	4	3	4
7	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	2	3	4	3	3	5	4	4	4	3
8	1	2	3	3	3	3	5	5	5	1	4	3	3	5	5	3	3	4	1	4	4	5	2	5	4
9	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
10	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
11	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
12	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4
13	5	4	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	3	4	5	3	5	5	5	5	5
14	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
17	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
18	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
19	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	3	4	3
22	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	3	4	3
23	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4
24	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3
25	4	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	2	2	4	3	3	2	4
26	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	1	3
27	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	1	3
28	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	2	4	5	4	3	4
29	4	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3
30	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3
31	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
32	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
33	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3
34	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
35	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
36	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	5	5	4	5	4

37	3	2	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3
40	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
41	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
42	2	1	3	2	1	1	2	2	4	1	2	2	3	4	4	1	2	4	2	1	3	2	3	4	3
43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
44	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
45	2	1	3	4	3	1	5	4	4	3	1	4	1	4	5	2	1	1	1	1	3	2	1	4	4
46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	2	3	4	4	1	2	4	2	1	3	2	3	4	4
47	2	1	3	2	1	1	2	2	4	1	2	2	3	4	4	1	2	4	2	1	3	2	3	4	3
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
49	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	4	2	4	3	2	4	4	2
50	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4
51	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
52	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3
53	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3
55	4	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
57	4	4	4	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3
58	4	4	2	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	2	5	4	2	2	2	2	4	4	4
59	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4
60	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
61	4	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
62	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4
63	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4
68	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
69	4	3	5	5	3	5	1	3	5	5	5	5	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	2	2
70	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5
71	4	3	4	4	4	5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2
72	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4
73	4	2	4	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
74	5	2	5	3	2	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4
75	4	2	4	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5

78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
79	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
82	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	5	4	1	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4
84	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
85	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
87	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	1	4	4	4	4	4
88	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	4	1	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
90	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4

No. Item	Skala Item Budaya Organisasi																								
	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	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	5	3	4	2	2	2	2	2	5	1	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	5	4	2	5
3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3
6	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2
7	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3
8	3	4	2	5	3	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1
9	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
10	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
11	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
12	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
13	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3
14	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
17	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
19	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
23	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
24	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4

26	3	3	5	3	2	1	3	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3
27	3	3	5	3	2	1	3	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3
28	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4
32	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
33	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
34	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
36	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
37	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
38	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
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
40	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	5	5	4	4
43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	4	2	4	3	2	3	3	2	4	1	3	5	4	1	3	4	4	5	2	4	4	5	4	1
46	1	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	5	5	4	4
47	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	5	5	4	4
48	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
49	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
50	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
51	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
52	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
53	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
56	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
57	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4
58	1	1	2	2	2	2	2	5	5	5	2	4	5	5	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2
59	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
60	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
61	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3
62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2
63	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
64	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
65	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
66	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4

67	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
68	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
69	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
70	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
71	5	3	5	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5
72	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4
73	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
75	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
76	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
78	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
79	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
80	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4
82	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4
83	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
84	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
85	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
86	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5
88	4	4	5	4	1	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
89	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
90	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tabulasi Data Kinerja Pegawai

No. Item	Skala Item Kinerja Pegawai																											
	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
1	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
2	3	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	3	5	4	2	3	5	3	2	1	3	5	4	5	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	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	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
7	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5
9	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4
10	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
11	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
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4

13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4
14	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
15	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
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
22	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
23	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
24	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
26	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5
27	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4
29	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
31	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
33	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
34	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4
36	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
37	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
38	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
39	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
40	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	4	4	2	3	3	2	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	3	2	3	4	5
43	4	4	4	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
44	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2
46	2	4	4	1	2	2	1	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	3	2	3	4	5
47	3	4	4	2	3	3	2	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	3	2	3	4	5
48	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4
51	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4

54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
56	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	4
57	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4
58	4	4	4	2	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	4	4
59	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
61	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
62	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
63	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
64	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
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
68	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
69	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
70	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3
71	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3
72	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
75	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
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4
82	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4
83	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
84	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2
87	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4
88	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	1	1	5	5	5	5	4	4	4	4
89	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

Uji Validitas Budaya Organisasi

Correlations

		TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00002	Pearson Correlation	.208*
	Sig. (2-tailed)	.049
	N	90
VAR00003	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00004	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00005	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00006	Pearson Correlation	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00007	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00008	Pearson Correlation	.506**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00009	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00010	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00011	Pearson Correlation	.466**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00012	Pearson Correlation	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00013	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00014	Pearson Correlation	.396**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00015	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00016	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	90
VAR00017	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00018	Pearson Correlation	.158
	Sig. (2-tailed)	.138
	N	90
VAR00019	Pearson Correlation	.330**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	90
VAR00020	Pearson Correlation	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00021	Pearson Correlation	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00022	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00023	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00024	Pearson Correlation	.411**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

VAR00025	Pearson Correlation	.209*
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	90
VAR00026	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00027	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00028	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00029	Pearson Correlation	.388**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00030	Pearson Correlation	-.030
	Sig. (2-tailed)	.781
	N	90
VAR00031	Pearson Correlation	.236*
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	90
VAR00032	Pearson Correlation	.332**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	90

VAR00033	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00034	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00035	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00036	Pearson Correlation	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00037	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00038	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00039	Pearson Correlation	.436**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00040	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

VAR00041	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00042	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00043	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00044	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00045	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00046	Pearson Correlation	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00047	Pearson Correlation	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00048	Pearson Correlation	.357**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	90

VAR00049	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00050	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	90

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.747	.953	47

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Correlations

		TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00002	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00003	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00004	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00005	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00006	Pearson Correlation	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00007	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00008	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00009	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00010	Pearson Correlation	.714**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00011	Pearson Correlation	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00012	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00013	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00014	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00015	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00016	Pearson Correlation	.393**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00017	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00018	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00019	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00020	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

VAR00021	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00022	Pearson Correlation	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00023	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00024	Pearson Correlation	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00025	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00026	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00027	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
VAR00028	Pearson Correlation	.259*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	90
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	90

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.947	29

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BUDAYA ORGANISASI	KINERJA PEGAWAI
N		90	90
Normal Parameters[a,,b]	Mean	181.5111	115.0000
	Std. Deviation	19.41113	11.01480
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.147
	Positive	.079	.096
	Negative	-.139	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		1.314	1.396
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063	.041

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linieritas

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763[a]	.583	.578	7.15422	1.845

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian Regresi Sederhana

Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774[a]	.599	.594	7.01784

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji F Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6463.994	1	6463.994	131.248	.000[a]
	Residual	4334.006	88	49.250		
	Total	10798.000	89			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji Statistik

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.309	6.995		5.048	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.439	.038	.774	11.456	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Format Kuesioner

Berilah tanda (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan dan situasi bapak/Ibu sekarang ini :

A. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin;

   ☐ 1. Laki-laki ☐ 2. Perempuan

2. Usia;

   ☐ 1. < 25 tahun ☐ 3. > 40 tahun – 60 tahun

   ☐ 2. > 25 tahun – 40 tahun ☐ 4. > 60 tahun – 80 tahun

3. Pendidikan terakhir;

   ☐ 1. SMU/Sederajat ☐ 3. S1 5. S3 ☐

   ☐ 2. D3 ☐ 4. S2

4. Masa kerja di Instansi UIN SUKA;

   ☐ 1. 0 – 3 tahun ☐ 3. > 5 tahun – 10 tahun

   ☐ 2. > 3 tahun – 5 tahun ☐ 4. > 10 tahun

B. 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 (ST)

Bapak/Ibu diminta untuk mengisi kolom jawaban dengan keadaan sebenarnya, selama Bapak/Ibu bekerja di Instansi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

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 Isntansi UIN Sunan Kalijaga mensosialisasikan visi dan misi kepada karyawan					
5	Pihak manajemen UIN Sunan Kalijaga menyampaikan tujuan instansi kepada karyawan/pegawai					
6	Pihak manajemen UIN Sunan Kalijaga 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 antar unit lembga yang terkait					
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan sesuai dengan prosedur Instansi					
10	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus saya					

	lakukan					
11	Instansi memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal					
12	Pimpinan memberi dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal					
13	Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan jika 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	Instansi tempat saya bekerja melakukan acara *family gathering* secara rutin					
17	Instansi mempunyai nilai-nilai yang menjadi acuan saya dalam bekerja					
18	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan saya					
19	Pihak manajemen memberikan insentif bila pekerjaan saya mencapai terget yang yang ditentukan					
20	Pihak manajemen memberikan upah yang cukup bila saya bekerja lembur					
21	Pimpinan memperbolehkan adanya perbedaan pendapat dalam pekerjaan selama tidak mengganggu jalannya instansi					
22	Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada pimpinan					
23	Jika ada masalah pekerjaan dengan pihak lain dalam instansi, diselesaikan dengan *win-win solution*					
24	Dalam melaksanakan pekerjaan, terjadi komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan					
25	Dengan pimpinan, saya tidak dibatasi oleh pembicaraan 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 karyawan, saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya					

29	Sebagai karyawan, saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan					
30	Sebagai karyawan, saya terkadang mendapat tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan					
31	Sebagai karyawan, saya sering menghadapi resiko yang besar dalam menyelesaiakan pekerjaan.					
32	Sebagai karyawan, saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan yang akurat					
33	Sebagai karyawan, saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal					
34	Sebagai karyawan saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
35	Sebagai karyawan, saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik					
36	Sebagai karyawan, saya sering menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal					
37	Sebagai karyawan, senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang baik					
38	Sebagai karyawan, saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
39	Sebagai karyawan, saya termotivasi menjadi karyawan yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada					
40	Sebagai karyawan, saya sering mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan instansi tanpa ada paksaan					
41	Sebagai karyawan, saya memahami dengan baik struktur organisasi yang ada di instansi					
42	Sebagai karyawan saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi instansi					
43	Sebagai karyawan, saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalam kesulitan					
44	Sebagau karyawan, saya ditutuntut anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal					
45	Sebagai karyawan, saya ingin memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih baik dibanding dengan pegawai lainnya					

46	Sebagai karyawan saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
47	Sebagai karyawan, saya senantiasa bekerja dengan jujur dalam pemanfaatan waktu kerja sehingga dapat memberikan dengan optimal					
48	Sebagai karyawan, saya merasa ketenangan dan kenyamanan delam melakukan aktivitas kerja					
49	Pihak Instansi memberi tugas sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
50	Pihak Instansi UIN SUKA memberi kesempatan untuk jenjang karir kedepan.					

C. Kinerja Karyawan

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda ✓pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini :

Keterangan Pengisian Keusioner :

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

Bapak/Ibu diminta untuk mengisi kolom jawaban dengan keadaan sebenarnya, Selama bapak/Ibu bekerja Sebagai Pegawai/karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

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 Instansi					
9	Saya memperhatikan penampilan di tempat 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 karyawan 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 instansi 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 instansi					
28	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan					

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner ini.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Kiswoyo

Jenis Kelamin : Laki-Laki.

Tempat,Tanggal Lahir : Pasuruan, 05 Juli 1988.

Alamat Asal : Jl. Nongkojajar Sumbersari RT/RW 01/03 Cowek Pasuruan Jawatimur.

Alamat Jogja : Jl. Ipda Tut Harsono No. 51 (Timoho) Yogyakarta.

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

HP : 087739831647,

Email : *kiss_UIN@yahoo.com*

Keahlian : Sumber Daya Manusia.

Pendidikan Formal

No	Jenjang	Nama Instansi Pendidikan	Bidang Studi	Nilai/IPK	Lama Belajar
1.	SD	SD N 1 Cowek Purwodadi Pasuruan		7,8	6 tahun
2	SMP	SMP N 1 Purwodadi Pasuruan		7	3 tahun
3.	MAN	MAN Maguwoharjo Depok Sleman	IPA	7,5	3 tahun
4	S1	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Manajemen SDM	3,54	4,8 tahun (2009 – 2014)

Pengalaman Kerja

No.	Pekerjaa	Jabatan	Tahun
1	Kasir Rumah Makan EMB	Kasir	2010-2011
2.	Pengobatan Alternatif Monjali	Kasir	2011- 2012
3	Operator Warnet dan Game Online	Kasir	2012-2013
4.	Rumah Yogya Hotel & Family Home Stay	Resepsionist	2013-sekarang