

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
KUALITAS KINERJA DOSEN UIN MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

LULUK SULISTIANA

NIM : 02410054



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG
2007**

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
KUALITAS KINERJA DOSEN UIN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
di Fakultas Psikologi UIN Malang

Oleh :

LULUK SULISTIANA
NIM : 02410054

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG
2007**

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KUALITAS KINERJA DOSEN UIN MALANG

SKRIPSI

Oleh :
LULUK SULISTIANA
NIM : 02410054

Telah disetujui oleh :
Dosen pembimbing

Andik Rony Irawan, S.psi, M.Si
NIP. 150 294 454

Tanggal, 1 Maret 2007

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 150 206 243

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KUALITAS KINERJA DOSEN UIN MALANG

SKRIPSI

Oleh :

LULUK SULISTIANA
NIM : 02410054

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Tanggal : 7 April 2007

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

- | | |
|--|------------------|
| 1. Drs. Khudori Soleh, M.Ag (Ketua / Penguji) | _____ |
| | NIP. 150 299 504 |
| 2. Andik Rony Irawan, M.Si (Sekertaris/ Pembimbing/ Penguji) | _____ |
| | NIP. 150 294 454 |
| 3. Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I (Penguji Utama) | _____ |
| | NIP. 150 206 243 |

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 150 206 243

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Luluk Sulistiana

NIM : 02410054

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan antara Budaya Organisasi Dengan Kualitas Kinerja Dosen UIN Malang

Menyatakan bahwa Skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 7 April 2007
Yang menyatakan,

Luluk Sulistiana

MOTTO

إِنَّ شَرَّ الدَّوَابِّ عِنْدَ اللَّهِ الصُّمُّ الْبُكْمُ الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ ﴿٢٢﴾

“Sesungguhnya binatang (makhluk) yang seburuk-buruknya pada sisi Allah ialah; orang-orang yang pekak dan tuli yang tidak mengerti apa-apapun”
(Q.S Al-Anfal : 22)

Persembahan

*Terkasih dan tercinta Ayahanda Muhanan dan ibunda Umilah
kakanda Adib Mustofa, S.Ag serta Istri Endah Mismiati, SE .
Amrur Rofiq, Amd.Kep serta Istri Erna Wati, Amd.Kep
Adinda Azwar Riza Habibi &, keponakanku Aisya Sona Nur Aziza.
Kalianlah semangatku.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabil'alamin Maha suci Alloh atas segala karunia dan nikmat yang telah Alloh SWT berikan serta pertolongan rahman serta rohim dan berkat izin-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas Akhir ini. Sholawat serta salam kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW, para keluarganya, sahabat – sahabat nya dan para pengikutnya

Penulis sadar sepenuhnya hanya dengan bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran maka tugas akhir yang berjudul “*Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kualitas Kinerja Dosen UIN Malang*” ini dapat terwujud, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis haturkan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang
2. Bapak Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I , selaku Dekan fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Malang yang telah banyak memberikan pengetahuan dan pengalaman
3. Bapak Andik Rony Irawan, S.Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak mengarahkan, meluangkan waktu dan tenaga sampai terselesainya skripsi ini
4. Bapak Hilmy.CH, SH, terimakasih atas bantuan administrasi dan informasinya
5. Bapak Mahpur, M.Si, terima kasih atas motivasi dan masukannya
6. Seluruh bapak dan ibu dosen UIN Malang yang telah memberikan kerja sama yang baik kepada penulis untuk mengadakan penelitian

7. Ayahanda Muhanan, ibunda Umilah, kakanda Adib Mustofa, S.Ag, Endah Mismiati, S.E. Amrur Rofiq, Amd.Kep, Ernawati Amd.Kep. Azwar Riza Habibi, keponakanku Aisya Sona Nur Aziza, serta seluruh keluarga yang telah memberi kasih sayang, motivasi, dan do'anya selama ini
 8. Udin untuk sayang dan sarananya, Tante Mina, Om Usman atas motivasi morilnya
 9. Mbak Eka dan suami thank motivasi dan kasih sayangnya.
 10. Teman-temanku Aziza, Izur, Nana, Dian, Irham, Temi, Armando terima kasih kebersamannya
 11. Keluarga besar gajayana 539, Yeni, Ike, Dewi, Nila, mbak Yani, Iphi, mbak Tutut dan suami thank canda tawanya, tukar pikiran dan kebersamaannya
 12. Kawan-kawan psikologi angkatan 2002 *thank for the gatherness*
 13. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, trima kasih atas keakuan existensi ku
- Keterbatasan kapasitas dan kemampuan yang penulis miliki, mengingatkan untuk kritikan dan masukan yang bersifat membangun demi sebuah kedinamisan. Akhirnya dengan memohon rahmat serta hidayah-Nya, semoga dapat bermanfaat bagi semuanya.

Malang, 7 April 2007

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II : KAJIAN TEORI	
A. Budaya Organisasi	7
1. Pengertian Budaya Organisasi	6
2. Ciri-ciri Budaya Organisasi	9
B. Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam	11
C. Kinerja Dosen	13
1. Pengertian Kinerja.....	18
2. Penilaian Kinerja	15
3. Ciri-ciri Kinerja Dosen.....	17
D. Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	25
E. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kualitas Kinerja Dosen.....	28
F. HIPOTESIS.....	30

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	31
B. Identifikasi Variabel.....	31
C. Definisi Operasional	32
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Sampling	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Uji Coba Angket	42
H. Validitas Dan Reliabilitas	43
I. Metode Analisa Data.....	44

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
1. Sejarah Singkat Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.....	47
2. Visi UIN Malang.....	48
3. Misi UIN Malang	49
4. Struktur Keilmuan yang Dikembangkan.....	49
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	50
C. Uji Validitas Dan Reliabilitas	51
D. Paparan Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	55
E. Pembahasan.....	59

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 1 Definisi Operasional.....	35
TABEL 2 Blue Print Budaya Organisasi	40
TABEL 3 Blue Print Kualitas Kinerja Dosen.....	41
TABEL 4 Hasil Uji Validitas Angket Budaya Organisasi.....	53
TABEL 5 Hasil Uji Validitas Kualitas Kinerja Dosen	53
TABEL 6 Rangkuman Uji Reliabilitas	55
TABEL 7 Kecenderungan Budaya Organisasi	57
TABEL 8 Kategori Kualitas Kinerja Dosen	58
TABEL 9 Korelasi Antar Variabel	59
TABEL 10 Tabel Rangkuman Korelasi Product Moment.....	59

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1 Sinergi Tri Dharma Perguruan Tinggi.....	24
GAMBAR 2 Implikasi Kuat Tidaknya Budaya Organisasi.....	39



ABSTRAK

Sulistiana, Luluk. 2007. *Hubungan antara budaya organisasi dengan kualitas kinerja dosen*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

Pembimbing: Andik Rony Irawan, M.Si

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kualitas Kinerja Dosen

Budaya organisasi merupakan peraturan yang ada dalam organisasi atau perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai – nilai untuk berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi sangat berperan dalam membentuk sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar tercipta kebersamaan, dalam sikap maupun perilaku anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi

Universitas Islam Negeri (UIN) Malang sebagai suatu organisasi atau lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan, diharapkan memiliki suatu budaya organisasi yang dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja dari anggotanya khususnya dosen sebagai salah satu civitas akademiknya.

Kualitas kinerja dosen merupakan variabel penting dalam proses manajemen organisasi fakultas bahkan merupakan faktor yang menentukan dalam fungsi utama kelembagaan. Dikatakan demikian karena kinerja dosen merujuk pada tugas dosen sebagai pengemban Tri Darma Perguruan Tinggi yang di dalamnya menuntut kompetensi profesional dalam tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan serta pengabdian kepada masyarakat. Bilamana kinerja dosen kurang memperlihatkan ciri-ciri kewenangan tugas atau kompetensinya atau kinerja dosen tidak memperlihatkan profesionalitas, maka dapat diperkirakan bagaimana hasil pendidikan sebagai fungsi psikologis

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel, adapun dua variabel tersebut adalah, variabel bebas: Budaya organisasi; variabel terikat: kualitas kinerja dosen. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Islam Negeri Malang. Dengan populasi 247 Dosen, kemudian diambil sampel dengan teknik *purposive sampling*, maka sampelnya adalah 51 responden. Dan data pendukung dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik pengumpulan data adalah menggunakan angket *likert Scale*, sedang analisa data menggunakan analisa *Korelasi Product Moment* Karl Pearson

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh bahwa budaya organisasi kuat mencapai 22 orang atau 43.14%. Dan budaya organisasi lemah sebanyak 29 orang atau 56.86%. Sedangkan untuk kategori kualitas kinerja dosen tinggi sebanyak 12 orang atau 23.53% 2) Kategori kualitas kinerja dosen berada pada tingkat sedang mencapai 31 orang atau 60.78%. 3) Sementara kategori kualitas kinerja rendah sebanyak 12 orang atau 23.53%. Berdasarkan uji hipotesis dapat diperoleh hasil bahwa antara budaya organisasi dengan kualitas kinerja dosen terjadi korelasi yang signifikan $r_{xy} = 0,507$; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Dengan kata lain, Semakin kuat sikap seorang dosen terhadap budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat kualitas kinerja dosen tersebut.

ABSTRACTION

Sulistina, Luluk. 2007. *The Relationship between Organization Culture and Quality of Lecture Performance*, Psychology Faculty State Islamic University of Malang.

Advisor: Andik Rony Irawan, M.Si

Keywords: *Organization Culture, Quality of Lecture Performance*

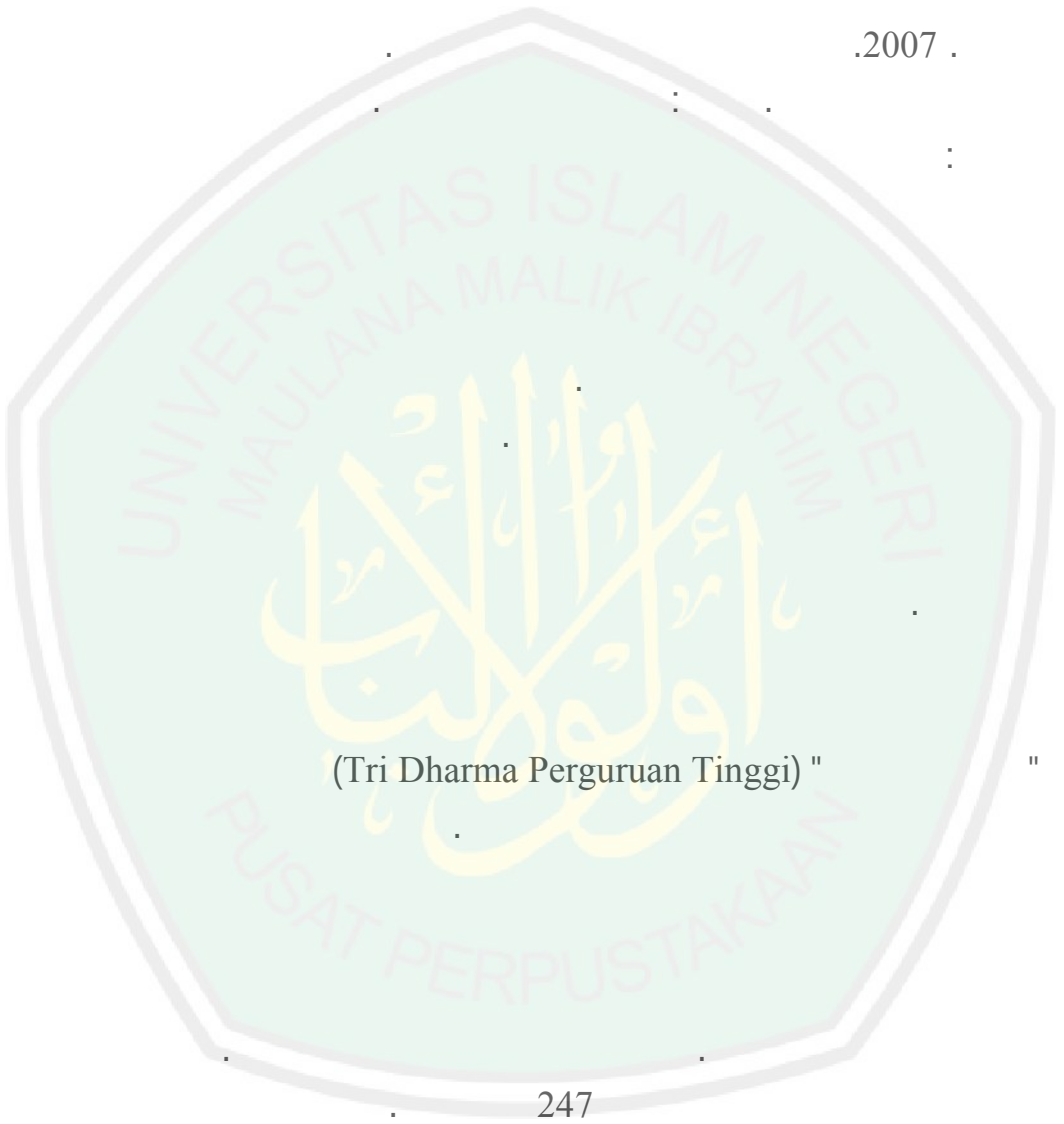
Organization culture is a system of organization or enterprise that will be a direction of human resources to operate their duty and values to have behavior in the organization. Organization culture is very important part in forming the human resource in an organization to create togetherness, in organization members' attitude and behavior to reach organization purposes.

State Islamic University of Malang as an education organization or institute, is hoped to have culture that can influence the members' performance positively especially the lecture as academic member.

The quality of lecture performance is an important variable in managing organization of faculty, even though as the determining factor in the main purposes of organization or institute. It is because the lecture performance is focused to make University Tri Dharma works that includes professional competency in the education duty, the research, development, and public service. If the lecture performance shows bad competency or doesn't show his professionalism, so it can be predicted how the result of education as the physiologic function.

The purposes of this research is to know whether there is relation between two variables or not, that the two variables are organization culture as independent variable and quality of lecture performance as dependent variable. The type of research is quantitative research. This research was done in State Islamic University of Malang, that included 270 lectures and then was taken the samples with *purposive sampling* technique, so the samples are 51 respondents. And the supporting data in this research was taken by interviewing and documentation. The technique of collecting data used *likert scale* questionnaire, and the data analysis used *Korelasi Product Moment* analysis by Karl Pearson.

According to the result of research and discussion, was gotten that strong organization culture is 22 people or 43.14%. And weak organization culture is 29 people or 56.86%. 1) The category of high lecture performance quality is 12 people or 23.53%. 2) The category of medium lecture performance quality is 31 people or 60.78%. 3) And the category of low performance is 12 people or 23.53%. According to hypothesis test can be taken the result that between organization culture and lecture performance quality has significant correlation, $r_{xy} = 0.507$; $\text{sig} = 0.000 < 0.05$. In the other words, the stronger of a lecture attitude to the organization culture so it has also high quality performance.



.2007 .

"

(Tri Dharma Perguruan Tinggi) "

247

51 .(Purposive Sampling)

.(Likert Scale)

Moment Karl)

.(Perason

22

12 .%56.86 29 %43.14

(3 %60.78 31 (2 %23.53

.%23.53

12

. $r_{xy} = 0,507$; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$:



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga perguruan tinggi sebagai salah satu bentuk organisasi yang didalamnya terdapat struktur yang membentuk kesatuan fungsional berisi berbagai macam individu yang mempunyai perbedaan latar belakang, baik secara kelas sosial maupun agama. Perbedaan tersebut menjadikan suatu organisasi rentan terhadap berbagai masalah yang kompleks dan multi dimensional, dari segi sosiologis, antropologis, idiologis maupun psikologis

Suatu lembaga maupun organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda sifat, karakter, keahlian, pendidikan dan latar belakang pengalaman, dan dalam hal ini perlu ada pengakuan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan dari organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri – sendiri

Budaya organisasi sama juga disebut budaya kerja tidak dapat dipisahkan dengan kinerja sumber daya manusia. Munandar mendefinisikan budaya organisasi sebagai cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola – pola tertentu yang ada dalam organisasi atau ada pada bagian – bagian organisasi.¹

Jika dikatakan bahwa suatu kelompok, organisasi atau negara mempunyai karakteristik budaya tertentu, bukan berarti bahwa semua orang dari kelompok, organisasi atau negara tersebut mempunyai budaya yang seragam. Orang dalam suatu budaya tidak semuanya mempunyai susunan yang identik mengenai artifak, norma, nilai dan asumsi. Tetapi menurut Robbins jika suatu organisasi tidak

¹ **Sutrisno Munandar**, Psikologi Industri dan Organisasi (Jakarta: UI Press, 2001), hal. 263

Memiliki budaya dominan dan hanya terdiri dari subbudaya, maka nilai suatu budaya organisasi sebagai suatu variabel yang berdiri sendiri terlihat sangat kecil, karena tidak ada interpretasi seragam terhadap apa yang menjadi sikap yang layak ataupun tidak layak.²

Budaya organisasi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap maju mundur maupun berkualitas dan tidaknya suatu lembaga atau organisasi. Robbins menggambarkan budaya organisasi sebagai satu variabel campur tangan, menurutnya pada karyawan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim dan dukungan orang.³ Persepsi keseluruhan inilah yang sebenarnya menjadi budaya atau kepribadian organisasi itu. Persepsi yang mendukung dan tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan dengan dampaknya yang lebih besar dari budaya yang kuat

Kinerja (*performance*) diartikan pula oleh Simamora yaitu merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan.⁴

Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai '*thing done*' Joko Widodo (2002) dalam satuan organisasi, ia mengutip Prawisosentono (1999) mengemukakan, bahwa kinerja hakekatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok

² **Stephen. P. Robbins**, Organizational Behavior Jilid II (Jakarta: PT. Perhallindo & pearson education Asia Pte.Ltd, 2002), 281

³ *ibid*, hal. 24

⁴ **Bilson Simmamora**, Panduan Riset Perilaku Konsumen (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1995), hal. 327

orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2000) menegaskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Keduanya menganggap, bahwa kinerja merupakan parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan. Baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.⁵

Penciptaan budaya organisasi yang baik memberikan implikasi pada bagaimana kepemimpinan fakultas mampu mengelola potensi-potensi dari berbagai kelompok informal agar tidak dipandang sebagai penghambat birokrasi, tetapi sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan organisasi dalam memanfaatkan sistem nilai yang menjadi acuan para anggota organisasi. Mungkin potensi kelompok informal yang kurang produktif menjadi produktif, misalnya dengan pembentukan kelompok kerja yang dapat mengembangkan kreativitas atau inisiatif individu dalam mengembangkan kreativitas profesionalnya. Disamping itu faktor-faktor *extrinsic rewards* tentunya perlu diperhatikan seperti; kesejahteraan dosen, pembayaran gaji tepat waktu, pemberian penghargaan yang positif, kesempatan pengembangan karir, kenaikan pangkat dan lain sebagainya. Kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, fleksibel, intim, permisif, memberikan

⁵ Dalam **Samsudin**, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan. (Surabaya: Thesis UNAIR, 2005). On-line : www.damandiri.or.id akses : 27 Desember 2006

kepercayaan penuh, otonomi merupakan unsur-unsur dimana tanggung jawab dosen dapat meningkat.

Dosen adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral didalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dosen akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya

Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidakmampuan dosen dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas pendidikan. Kalaupun sorotan itu lebih mengarah kepada sisi-sisi kelemahan para dosen, hal tersebut tidak sepenuhnya dibebankan pada dosen, dan mungkin ada sistem budaya organisasi yang berlaku, baik sengaja atau tidak akan berpengaruh terhadap kinerja dosen

Dosen yang sudah menunjukkan kinerja maksimal didalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih, tetapi masih ada dosen yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja secara makro

Banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan, bagaimana kinerja dosen akan berdampak pada pendidikan berkualitas. Melihat sistem pendidikan nasional dengan sering berganti kurikulum pendidikan, maka secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada dosen itu sendiri. Sehingga perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi dosen. Hal ini dapat dirasakan oleh dosen yang mempunyai kemampuan minimal, dan tidak demikian halnya dosen profesional

Kualitas kinerja dosen merupakan variabel penting dalam proses manajemen organisasi fakultas bahkan merupakan faktor yang menentukan dalam fungsi utama kelembagaan. Dosen juga sebagai fasilitator dan juga sebagai motivator yang paling dekat dengan mahasiswa bertanggung jawab terhadap pengorganisasian, pengarahan & pengembangan kualitas anak didiknya, selain itu juga sebagai salah satu bagian struktural lembaga perguruan tinggi yang paling dekat dan bertanggung jawab dalam mempertahankan kualitas budaya organisasinya

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengadakan penelitian tentang **HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KUALITAS KINERJA DOSEN**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi Dosen UIN Malang
2. Bagaimana kualitas kinerja dosen UIN Malang
3. Apakah ada hubungan antara budaya organisasi terhadap kualitas kinerja dosen

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada latar belakang di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui:

1. Budaya organisasi dosen UIN Malang
2. Kualitas kinerja dosen UIN Malang
3. Hubungan antara budaya organisasi dengan kualitas kinerja dosen

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang diperoleh maka penulis berharap dapat memberikan manfaat yang berguna antara lain;

1. Secara Teoritis

menambah khazanah keilmuan dibidang psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai informasi bagi peneliti berikutnya, khususnya yang menyangkut budaya organisasi dan kinerja dosen

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Istilah budaya (culture) awalnya datang dari *antropologi sosial*, studi di akhir abad ke XIX dan awal abad ke XX tentang masyarakat “primitif” eskimo, laut selatan afrika, penduduk asli amerika. Tujuannya adalah ingin mengungkap cara hidup yang berbeda dengan cara yang sudah maju secara teknologi. Menurut pandangan antropologis, kebudayaan didefinisikan sebagai program, mental kolektif dari orang-orang dalam suatu masyarakat yang mengembangkan nilai-nilai kepercayaan dan pilihan yang sampai pada mereka.⁶

Definisi budaya yang bersifat umum namun operasional diberikan oleh Edgar H. Schein dalam *Organizational Culture Leadership* (1992) :

*A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problem of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to these problems.*⁷

Budaya organisasi sering disebut dengan kepribadian organisasi. Ungkapan budaya merupakan kepribadian organisasi yang diperkuat oleh teori Robbins yang mengungkapkan bahwa “organisasi juga memiliki kepribadian, persis seperti individu, bisa kaku atau fleksibel, tidak ramah atau mendukung, inovatif atau konservatif”.⁸

⁶ Soekadijo, Antropologi (Jakarta: 1999) hal : 59

⁷ Taliziduhu Ndraha, Budaya Organisasi (Jakarta: Rineka Cipta), hal. 43

⁸ Stephen P. Robbins, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi V (Jakarta : Erlangga, 2002) hal. 246

Istilah budaya organisasi sering kita temukan dipakai secara silih berganti. Dalam literatur, definisi budaya perusahaan atau budaya organisasi ini cukup banyak yang telah dikemukakan oleh para pakar, dan sebagian diantaranya sebagai berikut :

Kreitner & Kinicki merumuskan budaya organisasi sebagai satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.⁹

Menurut Robbins budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.¹⁰

Lebih lanjut Robbins (2001) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan kunci dari nilai-nilai organisasi. Robbins memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and risk taking*)
2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)
3. Berorientasi pada hasil (*Outcome orientation*)
4. Berorientasi pada manusia (*People Orientation*)
5. Berorientasi pada tim (*Team orientation*)
6. Agresif (*Aggresiveness*)
7. Stabil (*Stability*).¹¹

Menurut Schein (1985) budaya organisasi adalah suatu pola dimensi

⁹ Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi Edisi I* (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hal 79

¹⁰ Robbins, hal 279

¹¹ Dalam Djokosantoso Moeljono, *Cultured: Budaya Organisasi Dan Tantangan* (Jakarta: Gramedia, 2005), hal. 11

milik bersama yang dipelajari suatu kelompok pada saat memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah cukup berhasil sehingga dianggap ajek, karena itu akan diajarkan pada anggota kelompok baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsi, berpikir, dan merasa dalam menghadapi masalah serupa .¹²

Kotter dan Heskett mengartikan budaya organisasi sebagai “nilai – nilai yang dimiliki bersama oleh anggota – anggota dalam suatu kelompok dan cenderung untuk menetap bahkan apabila anggota – anggota kelompok telah berganti”.¹³

Secara umum dapat dikatakan bahwa jantung dari suatu organisasi adalah sikap, keyakinan, kebiasaan dan harapan dari seluruh individu anggota organisasi mulai dari pucuk pimpinan sampai ke *front lines*, sehingga tidak ada aktifitas yang dapat melepaskan diri dari budaya

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan peraturan yang ada dalam organisasi atau perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai – nilai untuk berperilaku dalam organisasi tersebut

2. Ciri – Ciri Budaya Organisasi

Budaya mengimplikasikan adanya dimensi atau karakteristik tertentu Robbin (1990) mengajukan sepuluh karakteristik yang jika dicampur dan dicocokkan akan mengambil esensi dari sebuah budaya organisasi sebagai karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi , yaitu :

¹² ibid, hal. 10

¹³ ibid, hal. 10

1. Inisiatif individual. tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemandirian yang dimiliki individu
2. Toleransi terhadap tindakan berisiko. Sejauh mana karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko
3. Arahan . Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai kinerja
4. Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi
5. Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para pimpinan memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka
6. Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan
7. Identitas . Tingkat sejauh mana para karyawan mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya dari pada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional lainnya;
8. Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misalnya kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria kinerja karyawan sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya,
9. Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka
10. Komunikasi. Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan formal.¹⁴

Kebanyakan studi mengenai perilaku pemimpin berorientasi pada tugas dan hubungan dengan bawahan, dengan tujuan untuk melihat bagaimana perilaku tersebut dihubungkan dengan kriteria tentang efektifitas kepemimpinan, seperti kepuasan dan kinerja bawahan. Berbagai taksonomi perilaku telah digunakan sebagai alat bantu deskriptif bagi efektifitas manajerial.

Sebagai balikan dari masalah-masalah yang berorientasi pada tugas, organisasi perlu untuk memecahkan masalah integrasi internal, termasuk kriteria untuk menentukan keanggotaan dari organisasi, dasar untuk menentukan status sebuah ideologi dalam menjelaskan peristiwa-peristiwa dan simbol-simbol sebagai fungsi penting dari budaya.

¹⁴ Moeljono, hal. 13-14

Keberhasilan suatu pemimpin pada abad ke 21 ditentukan oleh kemampuan dalam mentransformasikan diri sesuai tuntutan perubahan dan memperkuat budaya yang mendukung tujuan organisasi, bila hal ini dapat tercipta, maka dapat dipastikan prestasi kerja pegawai akan meningkat dan dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai yang pada akhirnya akan sangat menentukan kinerja organisasi.

Dari berbagai paparan diatas dapat diketahui bahwa setiap organisasi pasti memiliki budaya yang menjadikannya beda dengan organisasi lain, kita dapat mengetahui budaya yang ada dalam sebuah organisasi dengan mengamati ciri – ciri yang ada dalam budaya organisasi tersebut, sejalan dengan hal ini Munandar menjelaskan bahwa budaya organisasi yang dapat diamati ialah pola-pola perilaku yang merupakan manifestasi atau ungkapan-ungkapan dari asumsi-asumsi dasar dan nilai- nilai

B. Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu mengakomodasi seluruh kepentingan yang ada dalam organisasi tersebut yang tujuannya membangun organisasi dengan baik.

Islam menanamkan penghargaan terhadap nilai – nilai, kebersamaan, kejujuran, penghargaan kepada sesama. Kebersamaan untuk maju membutuhkan kepercayaan, karena manusia dalam penciptaannya merupakan makhluk sosial yang tidak dapat menjalani hidup dengan sendirinya, untuk mengembangkan kehidupan yang lebih tinggi manusia harus saling membantu dan bekerja

sama. Allah berfirman bahwa manusia diciptakan dalam kesusahan, dalam Al-Qur'an surat Al-Balad ayat 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Artinya: “*Sesungguhnya kami menciptakan manusia padahal dalam kesusahan*”.
(Departemen Agama RI, 1995)

Kabad berarti kesusahan, kesukaran, perjuangan dan kesulitan akibat bekerja keras. Hal ini merupakan cobaan bagi manusia yakni telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi tetapi kemandirian tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dalam bekerja keras. Setiap penaklukan manusia terhadap alam ini merupakan hasil dari kerja keras yang dijalani. Dengan demikian setelah manusia berjuang dengan sungguh-sungguh dan dalam waktu yang lama barulah manusia dapat mencapai kebahagiaan hidupnya

Penggunaan kata *kabad* menunjukkan bahwa manusia hendaknya berupaya untuk melakukan dan menanggung segala kesukaran dan kesusahan dalam perjuangannya untuk mencapai kemajuan. Dan manusia diwajibkan berjuang untuk mencapai kejayaan di dunia. Hal ini ditunjukkan dalam surat Al-Insan ayat 28 sebagai berikut :

نَحْنُ خَلَقْنَاهُمْ وَشَدَدْنَا أَسْرَهُمْ ۖ وَإِذَا شِئْنَا بَدَّلْنَا أَمْثَلَهُمْ تَبْدِيلًا ﴿٢٨﴾

Artinya : *Kami telah menciptakan mereka dan menguatkan persendian tubuh mereka, apabila Kami menghendaki, Kami sungguh-sungguh mengganti (mereka) dengan orang-orang yang serupa dengan mereka.*
(Departemen Agama RI, 1995)

Kenyataannya hanya nabi Adam dan Hawa yang diciptakan tanpa proses kelahiran, sedangkan seluruh manusia setelahnya diciptakan melewati proses kelahiran dan tidak begitu saja dapat menghidupi dirinya sendiri, dalam artian membutuhkan bantuan orang lain

Menjalani hidup berkelompok itulah manusia berorganisasi, kemudian dalam menjalani kehidupan bersama inilah manusia menemukan permasalahan-permasalahan, kepentingan-kepentingan yang seluruhnya membutuhkan penyelesaian. Terciptanya budaya organisasi yang baik tidak terlepas dari peran masing-masing individu dalam organisasi tersebut, kebutuhan untuk saling percaya dan saling mendukung akan timbul

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam Islam ditanamkan untuk berbagi, bermasyarakat, berorganisasi dengan menerapkan nilai-nilai kejujuran dan keikhlasan, dengan harapan anggota dalam organisasi tersebut dapat saling menghargai dan menghormati apapun bentuk organisasi tersebut

Implikasi dari pemahaman tersebut diharapkan tercipta hubungan yang harmonis dalam sebuah organisasi perusahaan, antara atasan dan bawahan atau sesama karyawan dan sebagainya

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya.¹⁵ Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan merefleksikan bagaimana karyawan memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik

Mathis dan Jackson (2002), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- 1 Kuantitas keluaran
- 2 Kualitas keluaran
- 3 Jangka waktu keluaran
- 4 Kehadiran di tempat kerja
- 5 Sikap kooperatif.¹⁶

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan, untuk berkinerja dengan baik.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*)

¹⁵ Anwar P. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Remaja Rosda karya, 2005), hal. 67

¹⁶ Dalam Samsudin, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan. (Surabaya: Thesis UNAIR, 2005). On-line : www.damandiri.or.id akses : 27 Desember 2006

yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.¹⁷

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Oleh karena itu kriteria-kriteria ini penting, kinerja individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan pada setiap karyawan.¹⁸

dengan demikian kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab .

2. Penilaian Kinerja

Menurut Simamora penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individual karyawan.¹⁹ Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan

¹⁷ S. Prawirosentono, Kebijakan Kinerja Karyawan (Yogyakarta: BPFE, 1999), hal 47

¹⁸ R.L. Mathis dan J.H. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Salemba Empat, 2002) hal. 78

¹⁹ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III (JYogyakarta: STIE YKPN, 2004, hal. 338

latihan.

Saat sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.²⁰ Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut Armstrong (1998) adalah sebagai berikut :

- 1) Ukuran dihubungkan dengan hasil.
- 2) Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan.
- 3) Ukuran obyektif dan *observable*.
- 4) Data harus dapat diukur.
- 5) Ukuran dapat digunakan dimanapun.²¹

Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi.

²⁰ Mathis & Jackson, hal. 80

²¹ ibid, hal 82

Data atau informasi tentang kinerja karyawan terdiri dari tiga kategori

1. Informasi berdasarkan ciri-ciri seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreatifitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu.
2. Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan pekerjaan. Informan perilaku lebih sulit diidentifikasi dan mempunyai keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen.
3. Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan karyawan atau apa yang telah dicapai karyawan. Untuk pekerjaan-pekerjaan dimana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan hasil ini adalah cara yang terbaik. Akan tetapi, apa-apa yang akan diukur cenderung ditekankan, dan apa yang sama-sama pentingnya dan tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan karyawan. Sebagai contoh, seorang tenaga penjualan mobil yang hanya dibayar berdasarkan penjualan mungkin tidak berkeinginan untuk mengerjakan tugas-tugas administrasi atau pekerjaan lain yang tidak berhubungan secara langsung dengan penjualan mobil.²²

Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistimatis.²³ Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu dimana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manajer dan karyawan memberikan kesempatan bagi kinerja karyawan untuk dinilai. Penilaian sistimatis digunakan ketika kontak antara manajer dan karyawan bersifat formal, dan

²² ibid, hal. 84

²³ ibid, hal 85

sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi : penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan

3. Ciri-ciri Kinerja Dosen

Kriteria kinerja berdasarkan pada pertanyaan apa yang seharusnya di evaluasi. Artinya aspek relevan apa saja yang menjadi prioritas berkala *performance appraisal* nya. Pertanyaan tersebut bergantung bergantung pada fungsi dari pengadaan penilaian

Objective measure umumnya diacukan secara langsung pada perilaku yang *measurable* dari individu ketimbang penilaian subjektif terhadap *job-behavior*-nya. Beberapa *objective measure* yang relatif relevan antara lain :

1. kualitas dan kuantitas kerja sebagai *performance standard*, banyak perusahaan yang telah mengembangkan dan menggunakan keluaran – keluaran pengukuran yang luas variasinya, yang merentang dalam tugas – tugas tertentu. Dalam perusahaan manufaktur, pengukuran seringkali difokuskan pada jumlah unit yang diproduksi, jumlah unit yang gagal proses, waktu untuk

uji coba standar output, sukses pertemuan dalam penjadwalan produksi, *down-timing* mesin, pembuangan sisa produksi dan semacamnya

2. biaya dan keuntungan, dalam pandangan bisnis pengukuran *and profit* ini digunakan untuk menevaluasi manajer dan manajerial
3. Produktivitas
4. Withdrawal, penunjukan yang lain dalam mengevaluasi efektivitas kerja karyawan dapat dilakukan melalui faktor yang menampakkan penarikan – diri seperti *absenteeism*, *separations*, dan *turn over*

Resistensi, jalan lain dimana *internal stress* termanifestasikan dalam unit kerja adalah mempertimbangkan melalui resistensi langsung dan konflik – konflik. Grup–grup kerja yang merasa tidak puas terhadap kondisi yang ada bisa jadi tidak menghindari dari situasi yang menyebabkannya, untuk menghindari hal ini biasanya dialih-serangkan pada manajemen yang dilihat sebagai penyebab kesulitan – kesulitan yang timbul. Akhirnya muncul aksi non-disiplin dan juga perilaku *grievances* artinya karyawan melakukan aksi yang tidak diharapkan perusahaan dimana semua aksi tersebut merupakan refleksi *overt* ataupun *covert* dari kekecewaan yang ada.²⁴

Dalam menjalankan tanggung jawabnya segala bentuk kompetensi diatas merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh dosen. Dosen sebagai tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat luas, mereka tidak hanya berperan sebagai tenaga pengajar semata. Sebab dalam sistem kredit semester yang diterapkan diperguruan tinggi tampak bahwa dosen dituntut untuk melakukan

²⁴ dalam **Lucky Abrory**, Studi Korelasi antara SQ & AQ dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian TU UIN Malang (Malang: Skripsi UIN, 2004), hal. 22-23

berbagai macam kegiatan yang bersifat edukatif dan ilmiah. Maka hal inilah yang mendasari mengapa dosen juga harus berperan sebagai pembimbing, dimana sebagai pembimbing dosen merupakan wali yang membantu mahasiswa yang mengatasi kesulitan dalam studinya, pribadinya dan pemecahan masalah lain diluar aktivitas belajar. Selain itu dosen juga harus mampu berperan sebagai pemimpin (khususnya di ruang kuliah), sebagai komunikator dengan masyarakat, sebagai pengembangan ilmu dan penjabaran luasan ilmu (inovator), bahkan juga berperan sebagai pelaksana administrasi kurikulum di kampus atau lembaga tingginya

Mengenai tugas pendidikan, dosen yang bermutu adalah dosen yang melaksanakan tanggung jawab pengajaran, bimbingan dan latihan ketrampilan bagi para mahasiswanya. G.Ryder (1999) memperinci pada tiga faktor, yakni : mahasiswa, profesi dan institusi :

a. Kaitannya dengan mahasiswa, tugas dosen dalam melaksanakan pendidikan adalah sebagai berikut :

- 1) melaksanakan tugas mengajar dan memakai perencanaan kuliah, persiapan perkuliahan, hadir di kelas sesuai jadwal, mengemukakan syarat – syarat secara jelas serta memberi nilai dengan obyektif sesuai ketentuan lembaga
- 2) menyadari bahwa mahasiswa sebagai individu harus dihormati dan mempunyai hak yang harus dilindungi, hal ini menuntut adanya perhatian pada masalah – masalah akademik dan pribadi yang dihadapi mahasiswa dengan memberi nasehat, memperlakukan mereka dengan baik dikelas, menyimpan rahasia pribadi mahasiswa yang mereka kemukakan pada saat mereka konsultasi
- 3) menyadari bahwa dosen adalah teladan bagi mahasiswa dan berpengaruh terhadap pembentukan sikap dan pemikiran mahasiswa.
- 4) Menyadari bahwa dosen tidak dibenarkan menggunakan kedudukan dan pengaruhnya di kelas untuk menyampaikan materi dan masalah yang diluar lingkup mata kuliah adan di luar kompetensinya

b. Mengenai tanggungjawab profesi, tugas dosen adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggung jawab untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dalam disiplin akademiknya dengan membaca literatur yang baru berupa buku atau jurnal, dan mengikuti kegiatan ilmiah berupa diskusi atau seminar, mengenai bidang studinya
- 2) Berusaha meningkatkan keefektifan mengajar, mencari inovasi baru dalam menyampaikan materi kuliah, memotivasi mahasiswa dan memperbaiki metode evaluasi prestasi mahasiswa
- 3) Bertanggung jawab untuk ikut serta mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang studinya melalui penelitian, analisis dan penulisan secara kreatif serta menyajikan makalah pada kesempatan diskusi atau seminar
- 4) Bertanggungjawab membantu kolega dan membentuk lembaga dalam kegiatan pengembangan kurikulum, kegiatan ilmiah jurusan, fakultas dan universitas serta berprestasi didalamnya, serta kegiatan kepanitiaan yang diselenggarakan oleh jurusan, fakultas dan sebagainya
- 5) Bertanggung jawab untuk memberi contoh menghormati hak orang lain untuk berbeda pendapat

c. Tanggung jawab institusional :

- 1) Melaksanakan tugas kelembagaan dengan baik
- 2) Menggunakan dana yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik – baiknya sesuai dengan anggaran yang ditetapkan.
- 3) Sesuai dengan kemampuan profesi dan kemampuan pribadinya untuk mencegah terjadinya kerugian finansial atau hal lain yang merugikan nama baik lembaga baik secara legal maupun sosial
- 4) Mencegah terjadinya sumber dana dan daya untuk keuntungan dan kepentingan pribadi , seperti dalam proyek penelitian, proyek konsultasi, kecuali dengan izin khusus
- 5) Memberi dukungan yang baik pada kegiatan – kegiatan lembaga dengan berpartisipasi aktif didalamnya
- 6) Mempunyai komitmen yang mantap dalam pengembangan, perpustakaan, laboratorium dan sebagainya
- 7) Tidak mengatas namakan lembaga dalam menyampaikan ide kepada masyarakat, tapi secara tegas harus menyatakan sebagai cendekiawan atau warga negara.²⁵

Mengacu pada STATUTA Universitas Islam Negeri (UIN) Malang tahun 2005, mengingat pada undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (lembaran negara tahun 2003 nomor 78), dan keputusan

²⁵ ibid, hal. 55-57

menteri agama nomor 520 tahun 2001 tentang pedoman penyusunan STATUTA perguruan tinggi agama di lingkungan departemen agama, pada pasal 150 tentang pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi, pada ayat 1 dinyatakan bahwa UIN Malang merupakan lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah yang bertugas menyelenggarakan pendidikan tinggi, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Juga pada pasal 46 dinyatakan bahwa dosen mempunyai tugas utama mengajar, dan /atau melatih mahasiswa serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja dosen merupakan kemampuan tenaga pengajar atau dosen dalam melaksanakan misi Tri darma perguruan tinggi yang terdiri dari tiga faktor yaitu :

1. Pendidikan dan pengajaran

Pendidikan merupakan proses terus menerus yang ditujukan untuk menghasilkan manusia terdidik sebagaimana yang direncanakan sesuai jenis dan jenjang pendidikannya

Dalam penyelenggaraan pendidikan, ilmu (pengetahuan) dipandang sebagai produk. Ilmu merupakan produk pemikiran dan penelitian para ahli, termasuk dosen, sesuai dengan bidangnya. Produk itu dialihkan (*transfer of knowledge*) kepada mahasiswa dalam proses pendidikan. Produk itu menjadi titik tolak penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk mengembangkan unsur substansi, unsur informasi, dan unsur metodologi

2. Penelitian dan pengembangan

Penelitian merupakan kegiatan guna mengembangkan ilmu pengetahuan dasar maupun terapan dan dalam upaya menghasilkan pengetahuan empirik, teori, konsep, metodologi, model atau informasi baru yang memperkaya ilmu pengetahuan dan teknologi, dan seni

Penelitian dapat dijadikan suatu cara kerja untuk memecahkan masalah kemasyarakatan secara ilmiah. Ilmu dipandang sebagai proses, ilmu dikembangkan melalui cara kerja ilmiah sesuai dengan pendekatan dan model penelitian yang digunakan. Hasil penelitian dialihkan kepada mahasiswa dalam penyelenggaraan pendidikan, terutama dalam kegiatan pembelajaran. Dosen akan mengalihkan bahan pengajaran berdasarkan hasil penelitian.

3. Pengabdian pada masyarakat

Pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan yang menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan kesejahteraan bangsa

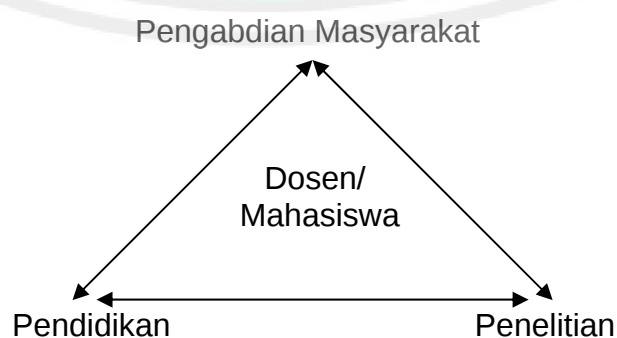
Dalam penyelenggaraan pengabdian kepada masyarakat, ilmu dipandang sebagai metode. Ilmu ditempatkan sebagai instrumen dan cara kerja untuk memecahkan masalah kemasyarakatan secara ilmiah. Hal itu bermakna bahwa kegiatan pengabdian kepada masyarakat merupakan wahana penerapan ilmu dan keahlian civitas akademika dalam konteks kehidupan bermasyarakat. Unsur substansi, unsur informasi, dan unsur metodologi dari berbagai disiplin atau bidang ilmu yang sangat abstrak dapat dikonkretisasi dalam kehidupan masyarakat yang selalu mengalami perubahan dan sarat masalah yang sangat rumit dan pelik

Apabila sinergi tri dharma perguruan tinggi itu dapat diorganisasikan secara efektif oleh pengelola perguruan tinggi, maka terdapat empat hal yang dapat diraih bagi pengembangan perguruan tinggi. *Pertama*, penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi merupakan wahana untuk meningkatkan mutu pendidikan. *Kedua*, penyelenggaraan pendidikan merupakan wahana untuk mengembangkan penelitian akademik dan penelitian pengembangan sesuai dengan kompetensi dosen. *Ketiga*, penyelenggaraan pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat merupakan wahana untuk menguji dan menerapkan unsur-unsur ilmu secara integratif, baik dalam kesatuan kegiatan penelitian (multidisipliner). *Keempat*, menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat merupakan wahana untuk mengembangkan penelitian kebijakan dan penelitian aksi yang melibatkan dosen, peneliti, dan mahasiswa sesuai dengan minat, kompetensi, dan kemampuan masing-masing

Tri dharma perguruan tinggi ibarat tiga sama sisi yang saling bertemu pada ujung pangkalnya sebagaimana tergambar berikut:

Gambar 1

Sinergi Tri Dharma Perguruan Tinggi



D. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Terdapat tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang positif dan produktif. Pertama, mendayagunakan potensi yang telah dianugerahkan Allah untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. Kedua, bertawakal kepada Allah, berlindung dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan. Ketiga, percaya kepada Allah bahwa Ia mampu menolak bahaya, kesombongan, dan kediktatoran yang memasuki lapangan pekerjaan

Al-Qur'an surat Yasin ayat 33-35 menyatakan :

وَأَيُّهُمْ هُمُ الْأَرْضُ الْمَيِّتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ﴿٣٣﴾
وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٤﴾ لِيَأْكُلُوا مِنْ
ثَمَرِهِ ۖ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya : “ Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan.. Dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air. Supaya mereka dapat Makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka Mengapakah mereka tidak bersyukur?” (Departemen Agama RI, 2005)

Rangkaian ayat tersebut menuntut manusia agar bersyukur kepada Allah SWT dengan cara beriman kepada-Nya atas nikmat yang telah dianugerahkan-Nya. Nikmat tersebut, yaitu; Allah telah memberi kesempatan pada manusia untuk lebih produktif dan sukses dalam hidupnya, dan kesempatan yang diberikan Allah ini tergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh manusia sendiri, disamping menyadarkan diri kepa kehendak-Nya. Kemudian kehendak Allah menyediakan lingkungan agar manusia dapat hidup di dalamnya

Menurut Mursi (1997) Pekerjaan manusia meliputi aspek rasio dan fisik, jika manusia tidak bekerja, berarti ia hidup tanpa memenuhi tugasnya. Rasio manusia harus digunakan untuk berfikir, inilah yang membedakan manusia dengan hewan dan tumbuhan. Salah satu kemampuan berfikir adalah kapabilitas menalar dan meneliti, menyimpulkan secara deduktif dan induktif. Kemampuan berfikir itulah yang menyebabkan manusia dibebani tugas beribadah serta bertanggung jawab menentukan pilihan dan kehendak. Karena rasio pula Allah berkenan mengangkat manusia sebagai kholifah di muka bumi.²⁶

Al-Qur'an menjelaskan pentingnya berfikir dalam kehidupan. Firman Allah dalam surat Al- Anfal ayat 22 :

﴿ إِن شَرَّ الدَّوَابِّ عِنْدَ اللَّهِ الصُّمُّ الْبُكْمُ الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ ﴾

Artinya: *“Sesungguhnya binatang (mahluk) yang seburuk buruknya pada sisi Allah ialah orang yang pekak dan tuli yang tidak mengerti apapun”*
(Departemen Agama RI, 2005)

Surat Al-Furqon ayat 44

﴿ أَمْ تَحْسَبُ أَنَّ أَكْثَرَهُمْ يَسْمَعُونَ أَوْ يَعْقِلُونَ ۚ إِنَّ هُمْ إِلَّا كَالْأَنْعَامِ ۖ بَلْ هُمْ أَضَلُّ سَبِيلًا ﴾

Artinya: *Atau Apakah kamu mengira bahwa kebanyakan mereka itu mendengar atau memahami. mereka itu tidak lain, hanyalah seperti binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat jalannya (dari binatang ternak itu).*
(Departemen Agama RI, 2005)

²⁶ Abrory, hal. 34

Pekerjaan adalah sarana mencapai rizki dan kelayakan hidup, sekaigus merupakan tujuan. Jika seseorang mempunyai kekayaan melimpah dan ia hidup tanpa bekerja, maka ia tidak dapat memahami nilai-nilai kemanusiannya dan tidak mengetahui tugas hidup yang sebenarnya. Sebab sebagai manusia ia tidak dapat meralisasikan tujuan eksistensinya.

Manusia mempunyai tujuan hidup, yakni berjuang di jalan kebenaran dan melawan kebatilan. Misi-misi kebenaran adalah misi kebaikan, kerja sama produktif, dan kasih sayang antar manusia. Menunaikan misi ini berarti meralisasikan tujuan hidup manusia. Alloh berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 7

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya: “Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang telah ada di bumi sebagai perhiasan baginy, agar kami menguji mereka siapakah diantara mereka yang terbaik perbuatannya”(Departemen Agama RI, 2005)

Islam menjadikan amal sebagai hak asasi dan kewajiban individu. Rosullullah saw menganjurkan bekerja, mendorongnya, dan berpesan agar pekerjaan dilakukan secara profesional, sebagaimana juga berpesan untuk berbuat adil dan tepat waktu mengaji pekerja

Implikasi dari paparan diatas adalah setiap pekerjaan dituntut untuk dikerjakan secara proporsional dan profesional agar tercipta dinamisasi dalam output nya

E. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kualitas Kinerja

Penelitian yang dilakukan Hofstede (1991) di 40 negara yang berbeda-beda membuktikan bahwa *organizations are equally culture bond*. Penelitian yang dilakukan oleh Kotter dan Heskett selama 10 tahun di 14 perusahaan terbaik di Amerika menunjukkan mereka berprestasi karena ditopang budaya organisasi yang kuat. Kotter dan Heskett (1992) memilih 207 perusahaan secara random dari keseluruhan industri, menggunakan daftar pertanyaan untuk menghitung indeks kekuatan budaya, dan dikorelasikan dengan unjuk kerja perusahaan selama 12 tahun periode. Hasilnya adalah budaya organisasi yang kuat, akan dikaitkan dengan unjuk kerja perusahaan jangka panjang, tetapi cirinya moderat.²⁷

Hasil penelitian *Harvard Business School* (Kotter dan Heskett 1992) menunjukkan bahwa budaya mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi. Penelitian itu mempunyai empat kesimpulan :

- 1) Budaya organisasi dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang
- 2) Budaya organisasi bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan perusahaan dalam dekade mendatang
- 3) Budaya organisasi yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang adalah tidak jarang; dan budaya itu berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang yang bijaksana dan pandai

²⁷ Djoko. S. Moeljono, *Good Culture* (Jakarta : Elex Media Komputindo, 2005), hal. 52

- 4) Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat untuk lebih meningkatkan kinerja.²⁸

M.H. Beyer (1998) dalam disertasinya di Dilaware University menyebutkan bahwa keputusan yang ada pada saat ini sudah cukup mendukung asumsi bahwa budaya yang kuat mengarah pada kinerja yang lebih tinggi, sehingga yang lebih penting lagi adalah melakukan telaah lebih lanjut lagi

Prespektif lebih lanjut dianggap penting dengan tiga alasan sebagai berikut: (a) mungkin merupakan usaha besar pertama yang berusaha mengaitkan budaya organisasi dengan kinerja jangka panjang; (b) karena menyoroti efek dari budaya yang kuat terhadap penjabaran tujuan, motivasi, dan kontrol; dan (c) karena merebut perhatian banyak orang. Prespektif ini mengatakan bahwa budaya yang kuat menyebabkan kinerja yang kuat, tetapi sebaliknya, ternyata terjadi juga, kinerja yang kuat dapat membantu menciptakan budaya yang kuat (Schein,1992).²⁹

Secara umum dapat dikatakan bahwa ada korelasi yang sangat kuat dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja, tetapi hingga saat ini keberadaan budaya organisasi masih belum mendapatkan perhatian yang memadai, paling tidak setara dengan proses manajemen. Uraian diatas juga mengandung unsur bahwa budaya organisasi adalah suatu keadaan dimana organisasi itu berperan sesuai fungsi dari Unit Pelaksana Teknis yang mana menjadi tugas, batas dan wewenang serta tanggung jawabnya yang berhubungan langsung dengan tingkat kinerja.

²⁸ ibid, hal. 53

²⁹ ibid, hal. 54

Terkait dengan nilai-nilai organisasi yang diaplikasikan ke dalam kelompok kerja secara operasional maka lingkungan kerja dapat merupakan respon lingkungan organisasi sebagai budaya kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bagian terdahulu membuktikan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja Dosen FPTK IKIP Bandung sebesar $r_s = 0,4316$ dengan faktor penentu sebesar 18,63%, artinya kualitas kinerja dosen FPTK IKIP Bandung ditentukan sebesar 18,63% oleh budaya organisasinya atau sebaliknya.³⁰

F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah "ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kualitas kinerja dosen".

³⁰ Arif Rahman, Hubungan Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dengan Kualitas Kinerja Dosen (Bandung : Thesis IKIP Bandung, 1997). Abstrak On-line : <http://us.isjoni12.html> akses : 7 Mei 2006

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini rancangan penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan pengukuran terhadap atribut budaya organisasi dan kualitas kinerja dosen UIN Malang, sebagaimana dikemukakan oleh Azwar, penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.³¹ Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar

B. Identifikasi Variabel

Untuk meneliti suatu konsep secara empiris, konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel. Menurut Hadi (1993) variabel adalah gejala yang bervariasi, misalnya : jenis kelamin, berat badan, dan sebagainya. Gejala adalah objek penelitian sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi.³² Dalam penelitian ini variabel yang akan digunakan adalah dua variabel, yaitu;

³¹ Saifuddin Azwar, Metode Penelitian (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2004), hal. 5

³² Dalam Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (Jakarta: Reneka Cipta, 2006) hal. 116

1. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besar efek tersebut diamati dari ada-tidaknya, timbul-hilangnya, besar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termaksud.³³

Adapun pembagian variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah ;

- a) Variabel Bebas (X) : Budaya Organisasi
- b) Variabel terikat (Y) : Kinerja

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Proses pengubahan definisi konseptual yang lebih menekankan kriteria hipotik menjadi definisi operasional disebut operasionalisasi variabel penelitian.³⁴

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi adalah peraturan yang ada dalam organisasi atau perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam

³³ ibid, hal. 62-74

menjalankan kewajibannya dan nilai – nilai untuk berperilaku dalam organisasi tersebut.

Adapaun dalam pelaksanaan penelitian budaya organisasi dapat diukur ciri – ciri budaya organisasi sebagai berikut, dengan 5 hal substansial yang dianggap mewakili kesepuluh ciri yang dingkapkan oleh Robbins sebagai berikut :

11. Inisiatif individual.

Merupakan tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemandirian yang dimiliki individu

12. Toleransi terhadap tindakan berisiko

Merupakan sejauh mana karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko

13. Pengarahan

Merupakan kemampuan organisasi dalam menciptakan kreasi terhadap sasaran dan harapan kinerja

14. Kontrol

Merupakan seberapa besar peraturan dan pengawasan langsung digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku kerja dosen

15. Komunikasi.

Merupakan tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan formal.

2. Kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan

kepadanya. Adapun dalam pelaksanaan penelitian kualitas kinerja dapat diukur melalui tiga hal, yaitu;

a. Pengajaran

Merupakan proses terus menerus yang ditujukan untuk menghasilkan manusia terdidik sebagaimana yang direncanakan sesuai jenis dan jenjang pendidikannya

b. Penelitian

merupakan kegiatan guna mengembangkan ilmu pengetahuan dasar maupun terapan dan dalam upaya menghasilkan pengetahuan empirik, teori, konsep, metodologi, model atau informasi baru yang memperkaya ilmu pengetahuan dan teknologi, dan seni

c. Pengabdian pada masyarakat

Pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan yang menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan kesejahteraan bangsa

Tabel 1**Definisi Operasional**

Konstruk	Aspek	Indikator
Korelasi antara budaya organisasi dengan kualitas kinerja Dosen	Budaya Organisasi	1. inisiatif individu
		2. toleransi terhadap tindakan beresiko
		3. pengarahan
		4. kontrol
		5. pola komunikasi
	Kualitas Kinerja Dosen	1. Pengajaran
		2. Penelitian
		3. Pengabdian kepada masyarakat

D. Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian.³⁵ Populasi juga didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian.³⁶ Dalam penelitian kali ini, responden yang akan dijadikan subjek penelitian dalam jumlah yang besar yaitu lebih dari 100 subjek. Oleh karena itu penelitian akan dilaksanakan dengan mengambil sebagian subjek dari keseluruhan populasi yang berjumlah 247 responden, sehingga penelitian ini menjadi penelitian sampel.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya.³⁷ Adapun pedoman yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan

³⁵ Azwar, hal. 77

³⁶ Arikunto, hal. 108

³⁷ Azwar, hal. 79

diambil, adalah apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subjeknya besar maka jumlah sampel yang diambil adalah antara 10-15% atau 20-25%, setidaknya tergantung dari ;

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut sedikit banyaknya data.
3. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sampelnya besar, maka hasilnya akan lebih baik.³⁸

E. Teknik Sampling

Metode sampling adalah pembicaraan bagaimana menata berbagai teknik dalam penarikan atau pengambilan sampel penelitian, bagaimana kita merancang tata cara pengambilan sampel agar menjadi sampel yang representatif.³⁹

Adapun rancangan penelitian kali ini adalah rancangan sampel non probabilitas, yaitu penarikan sampel tidak penuh dilakukan dengan menggunakan hukum probabilitas, artinya tidak semua unit populasi memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel penelitian. Hal ini karena sifat populasi itu sendiri yang heterogen sehingga terdapat diskriminasi tertentu dalam unit-unit populasi. Oleh karena itu harus ada perlakuan khusus lainnya.⁴⁰

Berdasarkan jenis rancangan sampel yang merupakan rancangan sampel non probabilitas, maka dalam penelitian ini, populasi bersifat random sampling, yaitu teknik sampling ini digunakan pada penelitian yang lebih mengutamakan

³⁸ Arikunto, hal. 112

³⁹ Burhan Bungin, Metode Penelitian Kuantitatif (Jakarta. Premada Media., 2005), hal. 105

⁴⁰ ibid, hal. 109

tujuan penelitian daripada sifat populasi dalam menentukan sampel penelitian. Walaupun demikian, untuk menggunakan teknik ini peneliti seharusnya orang yang pakar terhadap karakteristik populasi. Berdasarkan pengetahuan jeli terhadap populasi, maka unit-unit populasi yang dianggap “kunci” diambil sebagai sampel penelitian. Adapun ciri-ciri sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Pegawai negeri sipil (PNS)
2. Minimal sudah bekerja sebagai dosen selama 1 tahun
3. Sudah mendapatkan SK Fungsional

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang akan digunakan dalam pengumpulan data adalah;

1. Metode kuesioner atau angket.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.⁴¹

Adapun bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket *rating scale* (skala bertingkat), yaitu sebuah pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan misalnya, sangat setuju sampai sangat tidak setuju

Metode pengisian angket yang akan digunakan adalah menggunakan skala *likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam

⁴¹ Arikunto, hal. 128

penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.⁴²

Menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.⁴³

Untuk memudahkan peneliti dalam mengukur bagaimana keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja, maka digunakan dua pengkategorisasian sebagai batasan pengukuran budaya organisasi. Adapaun batasan yang digunakan adalah perbandingan antara budaya yang kuat dengan budaya yang lemah. Alasannya, budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja. Termasuk dalam faktor pertimbangan adalah faktor resiko yaitu resiko *performance, physical, financial, social*, dan *time*.⁴⁴ Untuk pengkategorian budaya organisasi tersebut adalah :

1. Budaya organisasi kuat : nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut secara luas. Artinya semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya. Adanya peningkatan

⁴² **Riduwan**, Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian (Bandung : Alfabeta, 2002), hal. 12

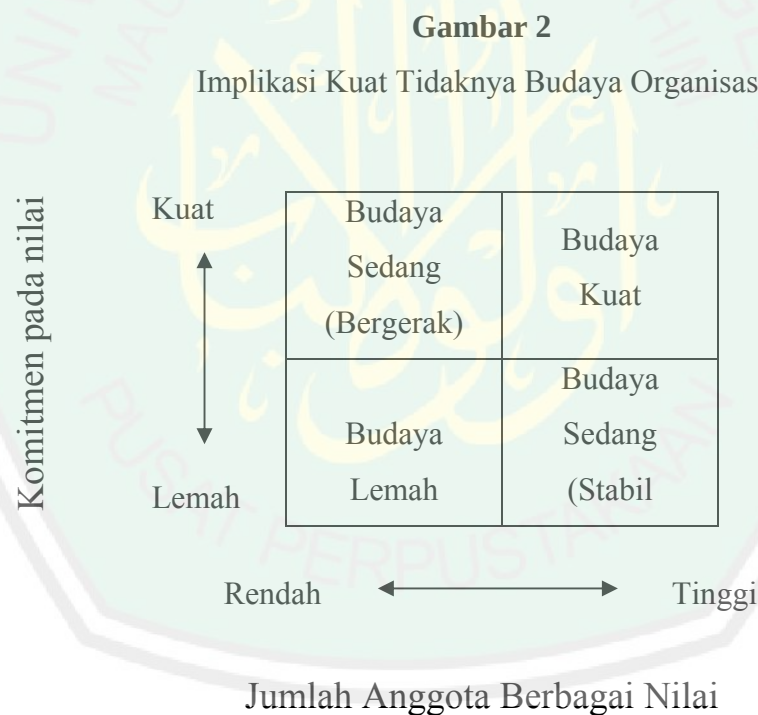
⁴³ *ibid*, hal. 12

⁴⁴ **M. Hariwijaya & Bisri M. Djaelani**, Teknik Menulis Skripsi dan Thesis (Yogyakarta: Zenith Publisher, 2004), hal. 128

konsistensi perilaku yang dapat menciptakan ketertiban, kepastian, dan konsistensi sebagai pengganti formalisasi

2. Budaya organisasi lemah : nilai-nilai inti tidak mampu diterima dan dilaksanakan secara luas, dan masih kuatnya keharusan manajemen mengembangkan peraturan dan ketentuan formal untuk memandu sikap karyawan.⁴⁵

Implikasi kuat dan lemah budaya organisasi dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Saigian, 1995 : 136

⁴⁵ Robbins, hal. 292

Sedangkan untuk kategori kualitas kinerja terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu : tinggi, sedang dan rendah sesuai dengan rumus.

Tabel 2
Blue Print Budaya Organisasi

Aspek	Indikator	Deskriptor	No Item
Budaya Organisasi	inisiatif individu	1. Wewenang dalam menentukan bidang kerja 2. Kebebasan dalam menentukan bidang kerja 3. Tanggung jawab terhadap tugas	1, 2, 3 4, 5, 6 , 7, 8, 9, 10
	Toleransi terhadap tindakan beresiko	1. kemampuan dosen untuk berinovasi 2. keberanian dosen melakukan ide beresiko tinggi 3. kecakapan dalam memanfaatkan peluang	11, 14 13, 15 12
	Pengarahan	1. Sasaran kinerja yang jelas dari atasan	16 , 17, 21
	Kontrol	1. Pengawasan kinerja dosen langsung dari atasan	20, 22
	Pola komunikasi	1. Melaksanakan tugas dari pimpinan 2. Komunikasi tanpa keterbatasan jenjang jabatan formal	18, 19 23

Tabel 3
Blue Print Kualitas Kinerja Dosen

Aspek	Indikator	Deskriptor	No Item
Kualitas Kinerja Dosen	pengajaran	1. Melaksanakan tugas mengajar dengan memakai perencanaan kuliah	30, 33, 36, 43, 45, 46, 48, 50, 51
		2. Menyadari bahwa mahasiswa sebagai individu harus dihormati	24, 26, 27, 28, 32
		3. Menyadari bahwa dosen adalah teladan bagi mahasiswa	25, 29, 47, 53
		4. Berusaha meningkatkan keefektifan mengajar dengan mencari inovasi baru dalam menyampaikan materi kuliah	31, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 46, 48, 49, 52,
	penelitian	1. Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dalam disiplin akademiknya	59, 60, 61
		2. Ikut serta mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang studinya melalui penelitian, analisis dan penulisan secara kreatif	62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74
		3. Bertanggungjawab membantu kolega dan membentuk lembaga dalam kegiatan pengembangan kurikulum, kegiatan ilmiah jurusan	78, 79
		4. Menggunakan dana yang dipercayakan kepadanya dengan	

		sebaik – baiknya sesuai dengan anggaran yang ditetapkan	75, 76, 77
	pengabdian	1. Melaksanakan pengabdian masyarakat dengan perencanaan yang jelas	80, 81, 82, 83, 84, 85, 92, 93, 94
		2. Memberi dukungan yang baik pada kegiatan–kegiatan lembaga dengan berpartisipasi aktif didalamnya	86, 87, 88, 89, 90, 91
		3. Mencegah terjadinya sumber dana untuk keuntungan dan kepentingan pribadi	95, 96, 97
		4. menyesuaikan tema pengabdian dengan keadaan masyarakat	98, 99, 100, 101

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang–barang tertulis.⁴⁶ Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan data-data dokumen yang menunjang penelitian. Metode ini dipakai untuk menggali data tentang jumlah Dosen UIN Malang

G. Uji Coba Angket

Uji coba instrumen penelitian yang digunakan adalah uji coba instrumen terpakai, hal ini berarti hasil uji coba langsung digunakan untuk menguji hipotesa penelitian. Penggunaan angket uji coba terpakai ini didasarkan pada pertimbangan

⁴⁶ Arikunto, hal. 132

bahwa dengan menggunakan uji coba terpakai ini peneliti tidak perlu membuang waktu, tenaga dan biaya untuk keperluan uji coba semata.⁴⁷

H. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi.⁴⁸

Adapun rumus yang digunakan adalah ;

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan;

r_{xy} = koefisien korelasi produk moment

N = jumlah subjek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dimana instrumen tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.⁴⁹

⁴⁷ Sutrisno Hadi, Metodologi Research Jilid II (Jakarta: Andi 2000), hal. 87

⁴⁸ Arikunto, hal 144

⁴⁹ ibid, hal. 154

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan;

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

I. Metode Analisis Data

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, sehingga dapat diambil kesimpulan. Statistik berarti cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penelitian yang berbentuk angka-angka dan diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan-kesimpulan yang besar dan untuk mengambil keputusan-keputusan yang baik. Adapun metode analisa yang digunakan adalah ;

1. Analisa Prosentase

Untuk menentukan analisa setiap variabel, peneliti melakukan pengkategorian. Terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah. Klasifikasi kategori ini menggunakan harga mean dan standar deviasi.

Adapun rumus pengkategorian ini adalah

Tinggi ; $X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$

Sedang ; $(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq \text{Mean} + 1 \text{ SD}$

Rendah ; $X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$

Sedangkan rumus mean adalah :

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan ;

$\sum FX$ = Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

N = Jumlah Subjek

Dan rumus Standar Deviasi adalah

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

Setelah diketahui harga mean dan SD, selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus ;

$$P = \frac{F}{N} 100 \%$$

Keterangan ;

F = Frekuensi

N = Jumlah Subjek.

2. Analisa *Product Moment*

Dalam statistik, prosedur yang mengukur tingkat hubungan positif atau negatif antara variabel-variabel, disebut tehnik korelasi. Hasil teknik statistik tersebut dikenal dengan koefisien korelasi (*correlation coefficients*) yang merupakan petunjuk kuantitatif dari jenis dan tingkat hubungan antar variabel. Koefisien korelasi atau angka korelasi, bergerak dari -1 sampai +1 angka korelasi -1 menunjukkan korelasi negatif yang mutlak dan angka korelasi +1 menunjukkan

korelasi positif yang mutlak, nilai antara keduanya menunjukkan keragaman tingkat korelasi yang terjadi. Jika tidak terdapat hubungan sistematis antar variabel angka korelasinya adalah 0.

Korelasi *product-moment* merupakan teknik pengukuran tingkat hubungan antara dua variabel yang datanya berskala interval atau rasio. Angka korelasinya disimpulkan dengan r . Angka r *product moment* mempunyai kepekaan terhadap konsistensi hubungan timbal balik. Rumus perhitungan product moment sebagai berikut;

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan;

r_{xy} = koefisien korelasi produk moment

N = jumlah subjek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

Universitas Islam Negeri (UIN) Malang adalah perguruan tinggi yang bercirikan agama Islam yang secara umum berada dibawah naungan Departemen Agama, dan secara akademik berada dibawah pengawasan Departemen Pendidikan Nasional.

UIN Malang merupakan perubahan status dari mulai institut sampai akhirnya mencapai universitas. UIN Malang adalah peralihan dari fakultas tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya. Hal ini didasarkan pada surat keputusan Presiden RI No. 11 thn 1997, tgl 21 Maret 1997 tentang pendirian Sekolah Tinggi Agama Islam Malang. Surat keputusan Menteri Agama RI No. 296 thn 1997 tgl 30 Juni 1997 tentang Organisasi dan Tata Kerja STAIN Malang, serta Surat Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam No.E/136/1997 tgl 30 Juni 1997 tentang alih status dari fakultas tarbiyah menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang

Pada tanggal 23 Januari 2002 dilakukan penandatanganan kesepakatan pendidikan dalam bentuk pendirian Universitas Islam Indonesia – Sudan (UIIS) Antara Menteri Agama RI dengan Menteri Riset dan Pendidikan Tinggi Republik Sudan di Khartoun Sudan

Selanjutnya pada tanggal 17 Juli 2002 diterbitkan Surat Keputusan Menteri Agama RI No. 353 thn 2002 tentang penunjukan pelaksana *Memorandum of*

Understanding (MoU) antara Menteri Agama RI dengan Menteri Riset dan Pendidikan Tinggi Republik Sudan mengenai penyelenggaraan UIIS di Indonesia yang berisi *pertama* menetapkan STAIN Malang sebagai pelaksana MoU antara Menteri Agama RI dengan Menteri Riset dan Pendidikan Tinggi Republik Sudan tentang penyelenggaraan UIIS di Indonesia. *Kedua* penetapan STAIN Malang sebagaimana dimaksud pada diktum pertama dilakukan dalam rangka Pengembangan Kelembagaan STAIN Malang menjadi UIIS

Akhirnya pada tanggal 23 Januari 2003 terjadi penandatanganan Surat Keputusan Bersama Menteri Nasional dengan Menteri Agama RI No.1/0/SKB/2004 dan No.NB/B.V/1/HK.00.1/058/04 tentang perubahan bentuk STAIN (UIIS) menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, kemudian pada tanggal 21 Juni 2004 lahir Keputusan Presiden (Kepres) RI No.50/2004 Tentang perubahan STAIN (UIIS) Malang menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

2. Visi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

- a. Menjadi perguruan tinggi Islam terdepan di Indonesia dalam melakukan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat
- b. Selalu berada di depan dalam setiap pembaharuan pemikiran dan pengembangan pendidikan tinngi Islam
- c. Menjadi perguruan tinggi yang dibangun atas dasar komitmen yang kokoh dalam upaya mengembangkan kehidupan yang disinari oleh ajaran Islam

- d. Menjadi pusat pemantapan aqidah, pengembangan ilmu, amal dan akhlak yang luhur sebagai sendi masyarakat yang damai dan sejahtera

3. Misi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

- a. Mengantarkan mahasiswa memiliki kemantapan aqidah, kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu dan kematangan profesional
- b. Memberikan pelayanan kepada penggali ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya tentang Islam, teknologi, dan kesenian
- c. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian yang bernafaskan Islam melalui pengkajian dan penelitian ilmiah
- d. Memberikan keteladanan dalam kehidupan atas dasar nilai-nilai Islam dan budaya luhur bangsa Indonesia

4. Struktur Keilmuan Yang Dikembangkan

Seiring perubahan yang dialami oleh UIN Malang, maka pada saat ini UIN Malang memiliki enam fakultas dan 15 jurusan serta program pasca sarjana. Berikut secara terperinci :

- a. Fakultas Tarbiyah
 - 1. Jurusan Pendidikan Islam
 - 2. Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan
 - 3. Program Diploma
 - 4. Program akta IV
- b. Fakultas Sains & Teknologi
 - 1. Jurusan Matematika

2. Jurusan Biologi
 3. Jurusan Fisika
 4. Jurusan Kimia
- c. Fakultas Syari'ah
1. Jurusan Al Ahwal Al-Syahiyyah
- d. Fakultas Humaniora dan Budaya
1. Jurusan Bahasa dan Sastra Arab
 2. Jurusan Bahasa dan Sastra Inggris
- e. Fakultas Ekonomi
1. Jurusan Manajemen
- f. Fakultas Psikologi
1. Jurusan Psikologi
- g. Program Pasca Sarjana
1. Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam
 2. Konsentrasi Pengajaran Bahasa Arab

B. Deskripsi Objek Penelitian

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 51 responden, dengan deskripsi sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Demografi responden berdasarkan jenis kelamin adalah 28 orang atau 55% pria, dan 23 orang atau 45% wanita. Berdasarkan perincian data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah dominan pria

2. Fakultas

Responden dalam penelitian ini adalah dosen yang diambil dari semua fakultas yang ada di Universitas Islam Negeri Malang melalui teknik random. Adapun deskripsi datanya sebagai berikut :

No	Fakultas	Jumlah
1	Tarbiyah	7
2	Humaniora & Budaya	15
3	Saintek	14
4	Psikologi	4
5	Ekonomi	6
6	Syari'ah	5
Total		51

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi (Arikunto: 2002: 144).

Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi produk moment

N = jumlah subjek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total

Dari uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 11.5 for windows, dari 23 item pertanyaan untuk variabel budaya organisasi terdapat 6 item yang gugur, yaitu pada nomor 2, 3, 15, 16, 20, dan 23. Sedangkan dari 73 pertanyaan untuk variabel kualitas kinerja terdapat 6 item gugur, yaitu pada nomor 24, 25, 27, 64, 76, dan 79. Adapun kesimpulan tersebut diambil sebagai berikut :

1. Apabila r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid
2. Apabila r hasil tidak positif, dan r hasil $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.⁵⁰

Berikut adalah penjelasan item gugur dalam bentuk tabel. Adapun untuk lebih rinci dalam bentuk print out dapat dilihat pada lampiran.

⁵⁰ Singgih Santoso, Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik (Jakarta: Gramedia, 2000), hal. 277

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Angket Budaya Organisasi

No.	Variabel	indikator	Item Valid	Item Gugur	N
1	Budaya Organisasi	Inisiatif individu	1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	2, 3,	10
		Toleransi terhadap tindakan beresiko	11, 12, 13, 14	15	5
		pengarahan	17, 21	16	3
		kontrol	22	20	2
		Pola komunikasi	18, 19	23	3
Σ			17	6	23

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Angket Kualitas Kinerja Dosen

No.	Variabel	indikator	Item Valid	Item Gugur	N
1	Kualitas Kinerja Dosen	Pengajaran	26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53	24, 25, 27	30
		Penelitian	59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 78,	64, 76, 79	21

		Pengabdian pada masyarakat	80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101	-	22
Σ				6	72

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dimana instrumen tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu (Arikunto: 2002: 154).

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Suatu alat tes dikatakan reliabel jika memiliki nilai $\alpha \leq 0,05$. Dan dari uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 11.05 for windows, diperoleh hasil, yaitu 0.8725 pada angket Budaya Organisasi dan 0.9763 pada angket Kualitas Kinerja. Berikut rangkuman uji reliabilitas dalam bentuk tabel. Sedangkan untuk lebih rincinya dalam bentuk print out dapat dilihat pada lembar lampiran.

Tabel 6

Rangkuman Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	r Tabel	Ket	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.8725	0.279	$\alpha \geq r \text{ Tabel}$	Reliabel
Kualitas Kinerja	0.9763	0.279	$\alpha \geq r \text{ Tabel}$	Reliabel

D. Paparan Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang diperoleh dapat dianalisis dengan berbagai teknik sesuai dengan kebutuhan kita. Adapun pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kategorisasi dari setiap subjek serta korelasi antara dua variabel yaitu budaya organisasi dan kualitas kinerja

Untuk mengetahui kategorisasi dari dua variabel tersebut, maka dilakukan perhitungan norma-norma terlebih dahulu sehingga dapat diketahui kecenderungan budaya organisasi dan kualitas kinerja dosen UIN Malang. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung norma adalah diperoleh dengan

cara mencari nilai mean dan standart deviasi terlebih dahulu. Berikut adalah rumusnya, yaitu:

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan :

$\sum FX$ = Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

N = Jumlah Subjek

Dan rumus Standar Deviasi adalah

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

1. Budaya Organisasi

Adapun perhitungan norma untuk kategorisasi variabel budaya organisasi menggunakan nilai rata-rata, yaitu sebagai berikut:

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

$$\text{a) Budaya organisasi kuat} \quad => \frac{\sum FX}{N}$$

$$=> \frac{2601}{51}$$

$$=> 51$$

$$\text{b) Budaya organisasi Lemah} \quad =< \frac{\sum FX}{N}$$

$$=< \frac{2601}{51}$$

$$=< 51$$

Berikut adalah kecenderungan budaya organisasi dalam bentuk prosentase, yaitu sebagai berikut:

Tabel 7

Tabel Kecenderungan Budaya Organisasi

No.	Kategori	Interval	f	%
1	Kuat	51 -	22	43.14%
2	Lemah	 - 50	29	56.86%
	Σ		51	100%

Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi cenderung kuat yaitu mencapai 22 orang atau 43.14% sedangkan sisanya adalah budaya organisasi dengan kecenderungan lemah yaitu mencapai 29 orang atau 56.86%.

2. Kualitas Kinerja

Kategori kualitas kinerja, digunakan norma sebagai berikut :

- a) Kualitas Kinerja Tinggi = $(\text{Mean} + 1 \text{ SD}) \leq X$
 $= 232.882 + 27.057 = \leq 259.940$
- b) Kualitas Kinerja Sedang = $(\text{Mean} - 1 \text{ SD} \leq X < \text{mean} + 1 \text{ SD})$
 $= 232.882 - 27.057 \leq X < 232.882 + 27.057$
 $= \leq 205.825 \text{ dan } \geq 259.940$
- c) Kualitas Kinerja Rendah = $(X < \text{mean} - 1 \text{SD})$
 $= 232.882 - 27.057$
 $= \geq 205.825$

Tabel 8

Tabel Kategori Kualitas Kinerja

No.	Kategori	Norma	Interval	f	%
1	Tinggi	$(\text{Mean} + 1 \text{ SD}) \leq X$	261 -	12	23.53%
2	Sedang	$(\text{Mean} - 1 \text{ SD} \leq X < \text{mean} + 1 \text{ SD})$	206 - 260	31	60.78%
3	Rendah	$(X < \text{mean} - 1 \text{ SD})$	 - 205	8	15.69%
	Σ			68	100%

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa prosentase kategori kualitas kinerja terbanyak pada posisi sedang yaitu, 31 orang atau 61.78%, sedangkan untuk kategori kualitas kinerja tinggi mencapai 12 orang atau 23.53%, dan untuk kategori kualitas kinerja rendah mencapai 8 orang atau 15.69%

3. Korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kualitas Kinerja

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis H1 yaitu terdapat korelasi yang positif antara budaya organisasi dengan kualitas kinerja

Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa *product moment* Karl Pearson, karena terdiri dari dua variabel, selain itu data yang diolah adalah berupa interval dan rasio. Adapun metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah metode statistik dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu SPSS 11,5 *for windows*. Berikut adalah hasil analisis dari data penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 9
Correlations

		BUDAYA ORGANISASI	KUALITAS KINERJA D
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1.000	.507**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	51	51
KUALITAS KINERJA D	Pearson Correlation	.507**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	51	51

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

Tabel 10
Tabel Rangkuman Korelasi Product Moment (rxy)

rxy	Sig	Keterangan	Kesimpulan
0,507	0,000	Sig < 0,05	Signifikan

Dari dua data tabel di atas menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan ($r_{xy} = 0,507$; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$) antara budaya organisasi dengan kualitas kinerja.

E. Pembahasan

1. Budaya Organisasi

Berdasarkan data yang diperoleh dari 51 responden, dapat diketahui bahwa budaya organisasi di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Malang berada pada kategori kuat yaitu 22 orang atau 43.14%. Sedangkan lemah adalah 29 orang atau 56.86%

Kelima karakteristik budaya organisasi yang menjadi sub variabel penelitian ini di dalamnya tercakup dimensi struktural maupun perilaku. Dengan

mengetahui taraf dari masing-masing karakteristik budaya organisasi, manajemen dapat menggunakan karakteristik budaya organisasi guna memperbaiki organisasi, dari karakteristik budaya organisasi yang menurunkan kualitas kinerja atau mengembangkan organisasi agar lebih produktif dengan cara membina karakteristik budaya organisasi yang meningkatkan kualitas kinerja.

Penciptaan budaya organisasi yang baik memberikan implikasi pada bagaimana kepemimpinan fakultas mampu mengelola potensi-potensi dari berbagai kelompok informal agar tidak dipandang sebagai penghambat birokrasi, tetapi sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan organisasi dalam memanfaatkan sistem nilai yang menjadi acuan para anggota organisasi. Mungkin potensi kelompok informal yang kurang produktif menjadi produktif, misalnya dengan pembentukan kelompok kerja yang dapat mengembangkan kreativitas atau inisiatif individu dalam mengembangkan kreativitas profesionalnya. Disamping itu faktor-faktor extrinsic rewards tentunya perlu diperhatikan seperti: kesejahteraan dosen, pembayaran gaji tepat waktu, pemberian penghargaan yang positif, kesempatan pengembangan karir, kenaikan pangkat dan lain sebagainya. Kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, fleksibel, intim, permisif, memberikan kepercayaan penuh, autonomi merupakan unsur-unsur dimana tanggung jawab dosen dapat meningkat.

2. Kualitas Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil perhitungan norma kategorisasi dari data yang diperoleh, maka menunjukkan bahwa kategori kualitas kinerja dosen mayoritas berada pada kategori sedang yaitu 31 orang atau 60,78%. Sedangkan pada

kategori tinggi yaitu sebanyak 12 orang atau 23,53% dan pada kategori rendah adalah 8 orang atau 15,69%.

Kualitas kinerja dosen merupakan variabel penting dalam proses manajemen organisasi fakultas bahkan merupakan faktor yang menentukan dalam fungsi utama kelembagaan. Dikatakan demikian karena kinerja dosen merujuk pada tugas dosen sebagai pengemban Tri Darma Perguruan Tinggi yang di dalamnya menuntun kompetensi profesionalnya dalam tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan serta pengabdian kepada masyarakat. Bilamana kinerja dosen kurang memperlihatkan ciri-ciri kewenangan tugas atau kompetensinya atau kinerja dosen tidak memperlihatkan profesionalitas, maka dapat diperkirakan bagaimana hasil pendidikan sebagai fungsi psikologis.

3. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kualitas Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil korelasi yang dilakukan secara manual antara budaya organisasi dengan kualitas kinerja dosen, maka hasil korelasi antara budaya organisasi dengan kualitas kinerja dosen sebanyak 9 orang atau 18% mempunyai budaya organisasi kuat dan memiliki kinerja tinggi, 14 orang atau 27% memiliki budaya organisasi kuat dan memiliki kinerja yang sedang, selanjutnya 17 orang atau 33% memiliki budaya organisasi yang rendah namun memiliki kinerja yang sedang. Dari perincian data tersebut maka dapat diketahui bahwa mayoritas prosentase budaya organisasi dengan kualitas kinerja dosen pada kategori rendah yaitu mencapai 16%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja dosen UIN Malang. Artinya

semakin meningkatkan budaya organisasi akan mengakibatkan semakin tinggi pula prestasi kerja (kinerja) dosen UIN Malang.

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap (X) terhadap variabel kinerja Dosen (Y) dapat dilihat dari besarnya nilai $r_{xy} = 0.507$; $\text{sig} = 0.05 > P = 0,000$, yang menunjukkan bahwa korelasi antara budaya organisasi dengan variabel kinerja Dosen sangat signifikan. Dengan kata lain, semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kualitas kinerja Dosen, dan sebaliknya semakin lemah budaya organisasi maka semakin rendah kualitas kinerja dosen. Sedangkan sumbangan efektif penelitian sebesar 25,7% , artinya kualitas kinerja dosen UIN Malang ditentukan sebesar 25, 7% oleh budaya organisasinya atau sebaliknya. Sedangkan sisanya 74, 3% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya : tingkat pendidikan, motivasi, tunjangan dosen, kesejahteraan dosen, pembayaran gaji tepat waktu, pemberian penghargaan yang positif, kesempatan pengembangan karir, kenaikan pangkat, Kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, fleksibel, intim, permisif, memberikan kepercayaan penuh, otonomi pengalaman kerja dan lain sebagainya

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap Dosen untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian maka variabel budaya organisasi sangat perlu untuk dikembangkan mengingat kemampuannya memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja dosen cukup baik. Kemampuan variabel budaya organisasi dalam memberikan masukan terhadap kinerja Dosen di UIN Malang tidak terlepas dari cara penerapannya dalam suatu organisasi yang baik serta diimplementasikan

secara baik pula.

Berdasarkan bukti hasil dari analisa statistik yang baru saja dijelaskan diatas menunjukkan kemampuannya mempengaruhi tingkat kinerja, hal itu karena secara teoritis variabel budaya organisasi itu merupakan peraturan yang ada dalam organisasi atau perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai – nilai untuk berperilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi seperti ini perlu dikembangkan dan diupayakan secara maksimal oleh pimpinan yang dalam penelitian ini merupakan wewenang Rektor sebagai pimpinan Universitas dan Dekan khususnya sebagai pimpinan fakultas

Dalam usaha untuk membentuk budaya kerja dalam organisasi, orientasi hasil harus bergerak atas dasar organisasi yang benar sebagai prasarat untuk melaksanakan budaya kerja yang berkualitas harus ada komitmen, mempunyai kesadaran kualitas, bersedia menerima perubahan dan tidak ada batasan jenjang formal. Komitmen anggota organisasi untuk meningkatkan kesuksesan organisasi merupakan sebuah tuntutan. Kewajiban melaksanakan tugas perlu dilakukan dengan kesadaran sesuai dengan ketentuan organisasi. Penting bagi sebuah organisasi mewujudkan “mind-set” yang berorientasikan kesuksesan agar anggota organisasi lebih berkomitmen pada tugas utama jabatan. Ini dapat dilakukan dengan mendorong anggota organisasi menghayati serta melaksanakan nilai-nilai organisasi yang mampu meningkatkan suksesnya sebuah organisasi.

Dosen juga dituntut agar mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap dasar kualitas organisasi, hal ini dilaksanakan agar setiap lapisan anggota

organisasi memahami dengan jelas tentang arah dan tujuan organisasi dan seterusnya memudahkan anggota organisasi memahami dasar tersebut sebagai panduan dalam menjalankan kinerja. Tindakan untuk meningkatkan kualitas bisa dilaksanakan secara terpadu melalui memberi pelatihan, menjelaskan dasar kualitas, melaksanakan kualitas kinerja dan sebagainya.

Sebuah organisasi tidak akan berada dalam keadaan statis karena akan dipengaruhi oleh perubahan. Oleh karena itu, kedudukan organisasi dari segi struktur dan operasional akan berubah. Dalam konteks ini, kita melihat bagaimana sesebuah organisasi berupaya untuk berubah dan menyesuaikan keadaan dalam menghadapi perubahan di sekitarnya. Upaya sesebuah organisasi melaksanakan perubahan melalui satu paradigma untuk mencapai kesuksesan, Apabila “mind-set” anggota organisasi bersedia untuk berubah, tentu usaha penyesuaian organisasi dapat dilaksanakan dengan mudah. Keadaan demikian yang akan menentukan perilaku individu ketika menjalankan tugas.

Syarat terakhir dalam membentuk budaya berkualitas dalam organisasi adalah menerima hakikat bahwa usaha mewujudkan kesuksesan dalam organisasi bukan hal yang mudah dan dapat diperoleh dengan sekejap. Kesuksesan yang dicapai oleh organisasi belum bisa menunjukkan tahap kesuksesan yang unggul karena kesuksesan tidak ada akhirnya. Usaha organisasi untuk mencapai kesuksesan adalah suatu usaha yang bertahap tanpa batasan waktu. Sebuah organisasi tidak seharusnya merasa puas terhadap apa yang telah dicapai saat ini. Dalam menuju kesuksesan, lembaga perlu mengingat bahwa akan ada ruang-ruang yang harus diperbaiki dari waktu ke waktu

Perilaku dan sikap budaya (*attitude and behaviour of culture*) yang melekat pada seseorang dosen merupakan etika moral yang perlu dikembangkan hingga menjadi adat yang membudaya dalam sistem kerja positif, misalnya; inovasi, penghargaan terhadap prestasi kerja, dan tanggung jawab terhadap organisasi. Bukan sebaliknya budaya organisasi yang tidak memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasinya. Budaya yang bersifat merugikan organisasi hendaknya dihindarkan sehingga tidak mengganggu



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. bahwa tingkat budaya organisasi dosen dengan 43,14% pada kategori kuat, berarti komitmen dosen terhadap nilai – nilai yang berlaku dalam organisasi belum dilaksanakan dengan optimal
2. kondisi kualitas kinerja dosen dengan 60,78% dengan kategori kinerja sedang, maka dapat disimpulkan bahwa dosen mayoritas mempunyai kualitas kinerja sedang
3. Sedangkan dari uji hipotesis diperoleh hasil bahwa antara budaya organisasi dengan kualitas kinerja dosen terjadi korelasi positif signifikan dengan, $r_{xy} = 0,507$; $sig = 0,000 < 0,05$. Dengan kata lain, Semakin kuat budaya organisasi maka semakin besar tingkat kualitas kinerja dosen UIN Malang. Sedangkan dengan sumbangan efektif sebesar 25,7% kualitas kinerja dosen UIN Malang dipengaruhi oleh budaya organisasi atau sebaliknya

B. Saran

1. Bagi lembaga UIN Malang

Sumbangan efektif sebesar 25,7% kualitas kinerja dosen yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, menunjukkan bahwa banyak faktor lain yang harus diperhatikan oleh lembaga UIN Malang sebagai acuan mengembangkan sumber daya manusia khususnya dosen untuk

meningkatkan kinerjanya. Misalnya tunjangan dosen, kesejahteraan dosen, pembayaran gaji tepat waktu, pemberian penghargaan yang positif, kesempatan pengembangan karir, kenaikan pangkat, Kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, fleksibel, intim, permisif, memberikan kepercayaan penuh, otonomi pengalaman kerja dan lain sebagainya

2. Bagi para Dosen

Prosentase sebesar 43,14% dari kecenderungan budaya organisasi kuat. Maka untuk meningkatkan jumlah prosentase hendaknya para dosen lebih memahami dan melaksanakan nilai inti organisasi secara intensif dan secara luas. Meningkatkan konsistensi perilaku yang dapat menciptakan ketertiban

3. Bagi Peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini mungkin kurang baik dan jauh dari kesempurnaan, maka untuk selanjutnya disarankan lebih mendetail, misalnya: lebih tajam dalam menggali faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dan kualitas kinerja sehingga mampu mencapai berbagai aspek.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Rahman. 1997. *Hubungan Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dengan Kualitas Kinerja Dosen IKIP Bandung*. Thesis IKIP Bandung. Abstrak on-line: <http://.usjoni12.html> akses: 7 Mei 2006
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Reneka Cipta. Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Premada Media. Jakarta
- Departemen Agama RI, 1995. *Terjemah Al-Qur'an*. Jakarta
- Departemen Agama RI, 2007. *Program Tahun 2007: Bidang Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat dan Publikasi Ilmiah*
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metedologi Research Jilid 2* . ANDI. Jakarta.
- Hariwijaya, M. & Djaelani,M. Bisri. 2004. *Tehnik Menulis Skripsi dan Thesis*. Zenith Publisher. Yogyakarta
- Haviland William, Soekadijo.,R,G, 1999. *Antropologi*. Erlangga. Jakarta
- Huda, Johan Nasrul. 2004. *Pengaruh Job Enrichment & Kohesivitas Kelompok Terhadap Etos Kerja Dosen UIN Malang*. Skripsi Program SI UIN Malang
- Ibrahim, Adnan I. 1983. *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru. Bandung
- Kreitner, Robert & Kinieki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi Edisi I*. Salemba Empat. Jakarta
- Lucky, A. 2004. *Studi Korelasi antara SQ & AQ Dengan Kinerja Karyawan Bagian TU UIN Malang*. Skripsi Program S1 UIN Malang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Mathis, R.L & Jackson, J.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta

- Moeljono, Djokosantoaso. 2005. *Cultured: Budaya Organisasi dan Tantangan*. Gramedia. Jakarta
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islam*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta
- Munandar, Sutrisno. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta
- Ndraha, Taliziduhu, 1997. *Budaya Organisasi*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Pedoman Pendidikan UIN Malang Tahun 2004 - 2006
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta
- Qardhawi, Yusuf. 1995. *Peran Nilai & Moral dalam perekonomian Islam*. Robbani Press
- Rahayu. Tri, Ardi Tristiadi. 2004. *Observasi dan Wawancara*. Bayumedia. Malang
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Robbins, Stephen P. 2002. *Organizational Behavior : Perilaku Organisasi Jilid II*. PT. Perhallindo & Pearson education Asia Pte.Ltd. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 1994. *Perilaku Organisasi*. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II (konsep – kontroversi – dan aplikasi)*. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi V*. Erlangga. Jakarta
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik*. Gramedia. Jakarta
- Samsudin, 2005. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan*. Thesis UNAIR Surabaya. On-line: www.damandiri.or.id akses : 27 Desember 2006
- Simamora, Bilson. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Tjiptono, Fandi. 2000. *Managemen Jasa*. Andi Offset. yogyakarta

Yusanto, M.I & Widjajakusuma M.K. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*. Gema Insani Press. Jakarta

_____. 1987. *Statistik Jilid II*. Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta.

_____. *STATUTA Universitas Islam Negeri Malang*. 2005



LAMPIRAN



7. Apa pendidikan terakhir anda?
- a. Sarjana muda c. Pascasarjana
b. Sarjana d. Doktor

Bagian I.B

⇒ Petunjuk

1. beri tanda (x) pada kolom yang anda pilih sesuai keadaan yang sebenarnya
2. ada 4 alternatif jawaban yang dipilih, yaitu :
 1= Apabila sangat tidak setuju dengan pernyataan (STS)
 2= Apabila tidak setuju dengan pernyataan (TS)
 3= Apabila setuju dengan pernyataan (S)
 4= Apabila sangat setuju dengan pernyataan (SS)

NO	ITEM PERTANYAAN	JAWABAN			
1	2	3			
	Apakah saya	STS	TS	S	SS
1	Saya diberi wewenang untuk mengambil keputusan tanpa harus tergantung kepada orang lain				
2	Kebanyakan pekerjaan saya bisa diselesaikan sepenuhnya tanpa bantuan orang lain				
3	Saya diberi wewenang untuk mengambil keputusan tanpa harus mendapat persetujuan pimpinan				
4	Lembaga memberi kebebasan pada saya untuk mengambil bidang pekerjaan apa yang harus saya kerjakan				
5	Lembaga memberi kebebasan kepada saya untuk memilih tugas apa yang harus saya kerjakan				
6	Lembaga memberi kebebasan kepada saya untuk memilih tugas apa yang harus saya dahulukan				
7	Lembaga memberi kebebasan mengenai cara saya menyelesaikan pekerjaan				
7	Lembaga memberi kebebasan mengenai cara saya menyelesaikan pekerjaan				
8	Saya diberi wewenang cukup besar oleh lembaga dalam melaksanakan tugas				
9	Lembaga memberikan kepercayaan yang cukup besar untuk mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan kepada saya				
10	Tugas tugas yang harus saya laksanakan menuntut tanggung jawab besar				
11	Lembaga mendorong saya untuk menyelesaikan				

	pekerjaan dengan secepat cepatnya				
12	Lembaga mendorong saya untuk tanggap dalam memanfaatkan waktu peluang peluang yang ada demi kemajuan lembaga				
13	Lembaga mendorong saya untuk menemukan cara cara baru yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan				
14	Lembaga mendorong dosen untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman				
15	Lembaga mendorong dosen untuk melaksanakan gagasan baru walaupun risikonya cukup besar				
16	Menurut saya, tujuan lembaga ini jelas diinformasikan kepada dosen				
17	Standar keberhasilan pekerjaan disampaikan dengan jelas kepada dosen				
18	Karena komunikasi yang baik, saya memahami apa yang diharapkan oleh pemimpin				
19	Karena komunikasi yang baik saya memahami bagaimana prestasi saya dinilai oleh pimpinan				
20	Atasan melakukan pengawasan langsung terhadap pekerjaan saya				
21	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan segala aspek pekerjaan yang saya miliki				
22	Atasan melakukan pengawasan langsung terhadap perilaku kerja saya di lembaga ini				
23	Dalam berkomunikasi dengan pimpinan maupun dengan bagian lainnya di lembaga, dibatasi oleh hirarki/ jenjang jabatan yang formal				

Bagian II.A

NO	ITEM PERTANYAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	2	3			
	Apakah saya				
24	Atas tidak menganggap status mahasiswa lebih rendah? (dalam penguasaan pengetahuan dan sikap akademik)				
25	Dalam penyajian kuliah saya cukup berhati- hati dalam membedakan antara fakta dengan hipotesa?				
26	Cukup toleran terhadap ketidak setujuan mahasiswa akan pendapat yang anda ajukan				
27	Merasa tetap sabar kalau saya menghadapi mahasiswa yang “lamban” untuk mengerti dan memahami penjelasan				

28	Merasa senang dan antusias untuk mempelajari mata kuliah yang saya ajarkan?				
29	kesenangan dan antusiasme tersebut saya tularkan pada mahasiswa saya?				
30	Menjelaskan kegunaan dan keterkaitan matakuliah yang saya ajarkan terhadap mata kuliah lain dalam kurikulum atau terhadap perilaku kerja dalam proses? (yang dituju oleh kurikulum)				
31	Menyesuaikan kuliah yang anda sajikan dengan kepastasaan/ kemajuan iptek yang palinng mutakhir				
32	Mengetahui kemampuan aawal mahasiswa yntuk mata kuluah yang akan saya berikan?				
33	Menepati jadwa kuliah yang sudah saya tetapkan dengan teratur sepanjang semester?				
34	Menyelingi penyajian saya dengan pertanyaan dugaan (probing question)?				
35	Mengaitkan akhir penyajian kuliah yang lalu dengan permulaan kuliah selanjutnya?				
36	Menakhiri penyajian kuliah dengan menggambarkan/ memberitahu isi sajian kuliah yang akan datang?				
37	Menyediakan waktu bagi mahasiswa untuk bertanya?				
38	Menggunakan alat peraga sebagai alat bantu perkuliahan?				
39	Menyediakan waktu bagi mahasiswa untuk bertanya?				
40	Menggunakan alat audio-visual sebagai alat bantu perkuliahan?				
41	Menyediakan waktu bagi mahasiswa untuk berdiskusi?				
42	Mengupayakan adanya “sesion” khusus untuk latihan/responsi bagi mahasiswa yang mengikuti kuliah anda?				
43	Memperkuat penyajian anda dengan memberi tugas terstuktur pada mahasiswa?				
44	Memeriksa tugas terstuktur/pekerjaan mahasiswa?				
45	Menggunakan hasil tugas tersetruktur untuk memperbaiki penyajian kuliah?				
46	Menyediakan waktu khusus untuk memebahas tugas tersetruktur dengan mahasiswa				
47	Terbuka untuk pergaulan sosial dengan mahasiswa anda?				
48	Sesudah memperoleh nilai akhir (sebagai hasil pemeriksaan ujian) mahasiswa, anda menyesuaikan kembali nilai tersebut karena alasan tertentu/apapun?				
49	Didalam penyajian perkuliahan memberikan contoh serta aplikasi yang memadai?				
50	Mengelompokkan mahasiswa ke dalam kelompok				

	belajar untuk mendidkuskan materi sajian?				
51	Merancang ujian yang mengungkap kemampuan mahasiswa tidak hanya dalam menyatakan pengetahuannya saja tapi juga mengungkap penggunaan pengetahuan?				
52	Merangsang mahasiswa untuk bertanya dalam perkuliahan?				
53	Berusaha berinteraksi sosial secara sehat dengan mahasiswa?				

Bagian II.B

NO	ITEM PERTANYAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	2	3			
	Apakah saya				
59	Mengikuti bimbingan dari lembaga penelitian, untuk memeperlancar program penelitian saya?				
60	Mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah penelitian dari membaca buku?				
61	Mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah penelitian dari bertanya kepada pakar/dosen peneliian?				
62	Judul penelitian menggunakan kalimat yang jelas				
63	Latar belakang penelitian memperlihatkan kedudukan masalah yang diteliti dalam konteks permasalahan yang lebih luas?				
64	Masalah dalam penelitian dirumuskan dalam bentuk definisi?				
65	Studi kepustakaan yang mengemukakan teori/hasil penelitian lain?				
66	Sampel diambil dengan alasan yang jelas?				
67	Menetapkan teknik pengolahan data sesuai dengan sifat masalah?				
68	Menetapkan teknik pengolahan data dengan pengujian normalitas populasi?				
69	Melakukan pengumpulan data didukung oleh mutu data yang memadai?				
70	Menetapkan pengolahan data, melalui analisis data yang mencerminkan penerapan teori konsisten?				
71	Membuat konsistensi setiap kesatuan anlisis				

	disertai kesimpulan yang disertai dengan penyajian ujian hipotesis/ pertanyaan?				
72	Kesimpulan yang disusun menjawab masalah penelitian?				
73	Melakukan laporan yang memuat kelengkapan proses?				
74	Melakukan laporan yang memuat kelengkapan hasil?				
75	Melakukan penelitian dengan biaya mandiri?				
76	Melakukan penelitian dengan biaya dari lembaga UIN?				
77	Melakukan penelitian dari luar lembaga UIN?				
78	Penelitian anda digunakan untuk pengembangan keilmuan anda?				
79	Penelitian anda digunakan oleh pihak lain?				

Bagian II.C

NO	ITEM PERTANYAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	2	3			
	Apakah saya				
80	Tema atau judul mencerminkan kegiatan pengabdian pada masyarakat?				
81	Analisis situasi yang berkenaan dengan kelengkapan kesesuaian data dengan masalah serta ketajaman analisisnya?				
82	Perumusan masalah pengabdian masyarakat menitik beratkan pada kekhususan masalah masyarakat?				
83	Perumusan masalah pengabdian masyarakat menitik beratkan pada kenyataan masyarakat?				
84	Tujuan pengabdian masyarakat yang berkenaan dengan kekhususan masyarakat?				
85	Dalam lima tahun terakhir ini melaksanakan pengabdian pada masyarakat?				
86	Dalam kegiatan pengabdian masyarakat berstatus sebagai ketua?				
87	Menyesuaikan materi pengabdian masyarakat dengan hasil temuan penelitian yang anda lakukan?				
88	Mengaitkan materi pengabdian masyarakat dengan hasil temuan penelitian yang saya lakukan?				
89	Menyesuaikan materi pengabdian pada masyarakat dengan upaya peningkatan mutu sumber daya manusia?				

90	Menyesuaikan materi pengabdian kepada masyarakat dengan pengembangan masyarakat ke arah terbinanya masyarakat belajar?				
91	Pernah mengadakan kegiatan pengabdian pada masyarakat yang berkaitan dengan proses belajar mengajar?				
92	Menepati jadwal kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah saya buat?				
93	Akhir kegiatan dengan melakukan evaluasi mengenai relevansi tujuan?				
94	Akhir kegiatan dengan melakukan evaluasi mengenai proses kegiatan?				
95	Terdapat rincian relevansi jadwal kerja?				
96	Terdapat rincian relevansi jumlah biaya dengan rincian komponen pembiayaan?				
97	Melakukan kegiatan pengabdian masyarakat mempunyai keterkaitan dengan kelembagaan?				
98	Melakukan kegiatan pengabdian masyarakat yang memiliki relevansi metoda dengan kondisi masyarakat?				
99	Membuat relevansi manfaat pengabdian masyarakat dilihat dari tujuannya				
100	Membuat tujuan pengabdian masyarakat yang berkenaan dengan perubahan masyarakat				
101	Membuat relevansi manfaat pengabdian masyarakat dilihat dari khalayak sasarannya?				

TERIMA KASIH

Validitas Budaya Organisasi 1 - 10

Correlations												
		TOT	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
TOT	Pearson Correlation	1.000	.697**	.201	-.150	.514**	.359**	.394**	.349*	.619**	.489**	.376**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.157	.294	.000	.010	.004	.012	.000	.000	.007
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1	Pearson Correlation	.697**	1.000	.074	.139	.463**	.493**	.515**	.400**	.386**	.287*	.169
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.604	.330	.001	.000	.000	.004	.005	.041	.236
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2	Pearson Correlation	.201	.074	1.000	.198	-.258	-.019	.258	-.040	.268	.092	-.072
	Sig. (2-tailed)	.157	.604	.	.163	.067	.895	.068	.781	.057	.520	.618
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3	Pearson Correlation	-.150	.139	.198	1.000	-.147	.142	-.029	-.271	-.287*	-.448**	-.631**
	Sig. (2-tailed)	.294	.330	.163	.	.304	.319	.840	.055	.041	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X4	Pearson Correlation	.514**	.463**	-.258	-.147	1.000	.601**	.234	.282*	.196	.060	-.017
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.067	.304	.	.000	.099	.045	.167	.674	.905
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X5	Pearson Correlation	.359**	.493**	-.019	.142	.601**	1.000	.306*	.062	.030	.077	-.141
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.895	.319	.000	.	.029	.667	.833	.589	.324
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X6	Pearson Correlation	.394**	.515**	.258	-.029	.234	.306*	1.000	.535**	.443**	.509**	.126
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.068	.840	.099	.029	.	.000	.001	.000	.380
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X7	Pearson Correlation	.349*	.400**	-.040	-.271	.282*	.062	.535**	1.000	.450**	.296*	.166
	Sig. (2-tailed)	.012	.004	.781	.055	.045	.667	.000	.	.001	.035	.244
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X8	Pearson Correlation	.619**	.386**	.268	-.287*	.196	.030	.443**	.450**	1.000	.572**	.398**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.057	.041	.167	.833	.001	.001	.	.000	.004
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X9	Pearson Correlation	.489**	.287*	.092	-.448**	.060	.077	.509**	.296*	.572**	1.000	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.520	.001	.674	.589	.000	.035	.000	.	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X10	Pearson Correlation	.376**	.169	-.072	-.631**	-.017	-.141	.126	.166	.398**	.536**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.007	.236	.618	.000	.905	.324	.380	.244	.004	.000	.
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Correlations

		TOT	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20
TOT	Pearson Correlation	1.000	.312*	.612**	.650**	.538**	.222	.102	.667**	.659**	.635**	.273
	Sig. (2-tailed)	.	.026	.000	.000	.000	.118	.477	.000	.000	.000	.053
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X11	Pearson Correlation	.312*	1.000	.080	.051	-.033	.228	.074	.095	.148	.242	.399**
	Sig. (2-tailed)	.026	.	.578	.725	.816	.108	.607	.507	.301	.087	.004
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X12	Pearson Correlation	.612**	.080	1.000	.735**	.648**	-.264	.186	.550**	.537**	.364**	-.041
	Sig. (2-tailed)	.000	.578	.	.000	.000	.061	.191	.000	.000	.009	.776
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X13	Pearson Correlation	.650**	.051	.735**	1.000	.654**	.029	.047	.533**	.457**	.323*	-.133
	Sig. (2-tailed)	.000	.725	.000	.	.000	.837	.742	.000	.001	.021	.352
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X14	Pearson Correlation	.538**	-.033	.648**	.654**	1.000	.093	-.035	.589**	.377**	.370**	.101
	Sig. (2-tailed)	.000	.816	.000	.000	.	.515	.809	.000	.006	.007	.481
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X15	Pearson Correlation	.222	.228	-.264	.029	.093	1.000	-.059	.107	-.023	.078	.068
	Sig. (2-tailed)	.118	.108	.061	.837	.515	.	.683	.456	.875	.584	.635
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X16	Pearson Correlation	.102	.074	.186	.047	-.035	-.059	1.000	-.051	.026	-.189	-.187
	Sig. (2-tailed)	.477	.607	.191	.742	.809	.683	.	.723	.858	.183	.188
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X17	Pearson Correlation	.667**	.095	.550**	.533**	.589**	.107	-.051	1.000	.480**	.508**	.298*
	Sig. (2-tailed)	.000	.507	.000	.000	.000	.456	.723	.	.000	.000	.034
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X18	Pearson Correlation	.659**	.148	.537**	.457**	.377**	-.023	.026	.480**	1.000	.748**	.160
	Sig. (2-tailed)	.000	.301	.000	.001	.006	.875	.858	.000	.	.000	.263
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X19	Pearson Correlation	.635**	.242	.364**	.323*	.370**	.078	-.189	.508**	.748**	1.000	.272
	Sig. (2-tailed)	.000	.087	.009	.021	.007	.584	.183	.000	.000	.	.053
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X20	Pearson Correlation	.273	.399**	-.041	-.133	.101	.068	-.187	.298*	.160	.272	1.000
	Sig. (2-tailed)	.053	.004	.776	.352	.481	.635	.188	.034	.263	.053	.
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Correlations

		TOT	X21	X22	X23
TOT	Pearson Correlation	1.000	.760**	.712**	.133
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.352
	N	51	51	51	51
X21	Pearson Correlation	.760**	1.000	.730**	-.012
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.932
	N	51	51	51	51
X22	Pearson Correlation	.712**	.730**	1.000	.029
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.841
	N	51	51	51	51
X23	Pearson Correlation	.133	-.012	.029	1.000
	Sig. (2-tailed)	.352	.932	.841	.
	N	51	51	51	51

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

Reliabilitas Budaya Organisasi
N= 51, r tabel 5%= 0.279

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1	2.4118	.8984	51.0
2.	X4	2.6078	1.0213	51.0
3.	X5	2.5490	.8789	51.0
4.	X6	2.7647	.8623	51.0
5.	X7	3.0980	.8308	51.0
6.	X8	3.1373	.8722	51.0
7.	X9	3.4118	.7260	51.0
8.	X10	3.4706	.6739	51.0
9.	X11	2.9020	.9001	51.0
10.	X12	3.3529	.7700	51.0
11.	X13	3.1569	.7842	51.0
12.	X14	3.1569	.8093	51.0
13.	X17	2.9804	.6779	51.0
14.	X18	3.1961	.7489	51.0
15.	X19	2.8824	.8636	51.0
16.	X21	3.0980	.7281	51.0
17.	X22	2.8235	.9738	51.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	51.0000	65.5200	8.0944	Variables
				17

Reliability Coefficients

N of Cases = 51.0 N of Items = 17

Alpha = .8725

Validitas Kualitas Kinerja Dosen 24 - 33

Correlations

		TOT	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33
TOT	Pearson Correlation	1.000	-.131	.138	.483**	.092	.689**	.577**	.506**	.469**	.739**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.	.359	.334	.000	.523	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y24	Pearson Correlation	-.131	1.000	-.122	-.129	-.210	-.029	-.058	-.073	.038	-.005	-.043
	Sig. (2-tailed)	.359	.	.395	.366	.140	.839	.687	.610	.789	.974	.764
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y25	Pearson Correlation	.138	-.122	1.000	.009	.070	.259	.060	-.092	.142	.044	.110
	Sig. (2-tailed)	.334	.395	.	.951	.626	.067	.676	.519	.319	.758	.443
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y26	Pearson Correlation	.483**	-.129	.009	1.000	-.319*	.315*	.188	.497**	.269	.446**	.268
	Sig. (2-tailed)	.000	.366	.951	.	.022	.024	.187	.000	.056	.001	.057
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y27	Pearson Correlation	.092	-.210	.070	-.319*	1.000	-.007	.001	-.157	-.083	-.169	.037
	Sig. (2-tailed)	.523	.140	.626	.022	.	.960	.993	.272	.565	.237	.799
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y28	Pearson Correlation	.689**	-.029	.259	.315*	-.007	1.000	.515**	.166	.368**	.385**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.000	.839	.067	.024	.960	.	.000	.243	.008	.005	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y29	Pearson Correlation	.577**	-.058	.060	.188	.001	.515**	1.000	.432**	.131	.344*	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000	.687	.676	.187	.993	.000	.	.002	.361	.014	.003
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y30	Pearson Correlation	.506**	-.073	-.092	.497**	-.157	.166	.432**	1.000	.467**	.554**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000	.610	.519	.000	.272	.243	.002	.	.001	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y31	Pearson Correlation	.469**	.038	.142	.269	-.083	.368**	.131	.467**	1.000	.444**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.001	.789	.319	.056	.565	.008	.361	.001	.	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y32	Pearson Correlation	.739**	-.005	.044	.446**	-.169	.385**	.344*	.554**	.444**	1.000	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.974	.758	.001	.237	.005	.014	.000	.001	.	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y33	Pearson Correlation	.825**	-.043	.110	.268	.037	.451**	.410**	.555**	.615**	.733**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.764	.443	.057	.799	.001	.003	.000	.000	.000	.
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Correlations

		TOT	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42	Y43
TOT	Pearson Correlation	1.000	.677**	.667**	.563**	.727**	.519**	.696**	.622**	.550**	.480**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y34	Pearson Correlation	.677**	1.000	.761**	.667**	.677**	.542**	.551**	.464**	.260	.288*	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.065	.041	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y35	Pearson Correlation	.667**	.761**	1.000	.668**	.619**	.477**	.661**	.509**	.377**	.303*	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.031	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y36	Pearson Correlation	.563**	.667**	.668**	1.000	.626**	.494**	.412**	.342*	.227	.326*	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.003	.014	.109	.020	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y37	Pearson Correlation	.727**	.677**	.619**	.626**	1.000	.352*	.408**	.477**	.457**	.329*	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.011	.003	.000	.001	.018	.004
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y38	Pearson Correlation	.519**	.542**	.477**	.494**	.352*	1.000	.659**	.572**	.187	.596**	.287*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011	.	.000	.000	.190	.000	.041
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y39	Pearson Correlation	.696**	.551**	.661**	.412**	.408**	.659**	1.000	.412**	.366**	.235	.364**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.003	.000	.	.003	.008	.098	.009
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y40	Pearson Correlation	.622**	.464**	.509**	.342*	.477**	.572**	.412**	1.000	.274	.797**	.411**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.014	.000	.000	.003	.	.052	.000	.003
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y41	Pearson Correlation	.550**	.260	.377**	.227	.457**	.187	.366**	.274	1.000	.227	.295*
	Sig. (2-tailed)	.000	.065	.006	.109	.001	.190	.008	.052	.	.110	.035
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y42	Pearson Correlation	.480**	.288*	.303*	.326*	.329*	.596**	.235	.797**	.227	1.000	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.031	.020	.018	.000	.098	.000	.110	.	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y43	Pearson Correlation	.590**	.463**	.498**	.449**	.394**	.287*	.364**	.411**	.295*	.483**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.004	.041	.009	.003	.035	.000	.
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

44 - 53

Correlations

		TOT	Y44	Y45	Y46	Y47	Y48	Y49	Y50	Y51	Y52	Y53
TOT	Pearson Correlation	1.000	.642**	.681**	.358**	.655**	.312*	.587**	.389**	.776**	.690**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.010	.000	.026	.000	.005	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y44	Pearson Correlation	.642**	1.000	.694**	.408**	.416**	.262	.406**	.307*	.713**	.498**	.407**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.003	.002	.064	.003	.028	.000	.000	.003
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y45	Pearson Correlation	.681**	.694**	1.000	.619**	.466**	.249	.551**	.152	.635**	.543**	.337*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.001	.078	.000	.287	.000	.000	.015
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y46	Pearson Correlation	.358**	.408**	.619**	1.000	.220	.278*	.430**	.170	.491**	.139	.168
	Sig. (2-tailed)	.010	.003	.000	.	.121	.048	.002	.234	.000	.330	.239
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y47	Pearson Correlation	.655**	.416**	.466**	.220	1.000	.241	.570**	.552**	.461**	.316*	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.121	.	.089	.000	.000	.001	.024	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y48	Pearson Correlation	.312*	.262	.249	.278*	.241	1.000	.024	.503**	.262	.222	.183
	Sig. (2-tailed)	.026	.064	.078	.048	.089	.	.869	.000	.063	.117	.198
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y49	Pearson Correlation	.587**	.406**	.551**	.430**	.570**	.024	1.000	.193	.602**	.296*	.303*
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.002	.000	.869	.	.175	.000	.035	.030
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y50	Pearson Correlation	.389**	.307*	.152	.170	.552**	.503**	.193	1.000	.228	.158	.362**
	Sig. (2-tailed)	.005	.028	.287	.234	.000	.000	.175	.	.107	.268	.009
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y51	Pearson Correlation	.776**	.713**	.635**	.491**	.461**	.262	.602**	.228	1.000	.556**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.063	.000	.107	.	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y52	Pearson Correlation	.690**	.498**	.543**	.139	.316*	.222	.296*	.158	.556**	1.000	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.330	.024	.117	.035	.268	.000	.	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y53	Pearson Correlation	.714**	.407**	.337*	.168	.523**	.183	.303*	.362**	.603**	.644**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.015	.239	.000	.198	.030	.009	.000	.000	.
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

59 - 68

Correlations

		TOT	Y59	Y60	Y61	Y62	Y63	Y64	Y65	Y66	Y67	Y68
TOT	Pearson Correlation	1.000	.379**	.682**	.763**	.355*	.607**	.082	.494**	.674**	.692**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.	.006	.000	.000	.011	.000	.568	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y59	Pearson Correlation	.379**	1.000	.438**	.461**	.234	.404**	-.008	-.172	.393**	.299*	.261
	Sig. (2-tailed)	.006	.	.001	.001	.099	.003	.957	.228	.004	.033	.064
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y60	Pearson Correlation	.682**	.438**	1.000	.717**	.197	.396**	-.099	.192	.671**	.545**	.441**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.	.000	.165	.004	.489	.177	.000	.000	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y61	Pearson Correlation	.763**	.461**	.717**	1.000	.187	.367**	.077	.201	.554**	.623**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.	.189	.008	.590	.158	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y62	Pearson Correlation	.355*	.234	.197	.187	1.000	.248	-.201	.370**	.250	.188	.267
	Sig. (2-tailed)	.011	.099	.165	.189	.	.079	.158	.007	.077	.187	.058
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y63	Pearson Correlation	.607**	.404**	.396**	.367**	.248	1.000	-.061	.482**	.511**	.511**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.004	.008	.079	.	.673	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y64	Pearson Correlation	.082	-.008	-.099	.077	-.201	-.061	1.000	-.006	.000	.069	.007
	Sig. (2-tailed)	.568	.957	.489	.590	.158	.673	.	.968	1.000	.629	.959
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y65	Pearson Correlation	.494**	-.172	.192	.201	.370**	.482**	-.006	1.000	.303*	.464**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000	.228	.177	.158	.007	.000	.968	.	.030	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y66	Pearson Correlation	.674**	.393**	.671**	.554**	.250	.511**	.000	.303*	1.000	.700**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.077	.000	1.000	.030	.	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y67	Pearson Correlation	.692**	.299*	.545**	.623**	.188	.511**	.069	.464**	.700**	1.000	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.000	.000	.187	.000	.629	.001	.000	.	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y68	Pearson Correlation	.775**	.261	.441**	.499**	.267	.501**	.007	.527**	.568**	.772**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.064	.001	.000	.058	.000	.959	.000	.000	.000	.
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Correlations

		TOT	Y69	Y70	Y71	Y72	Y73	Y74	Y75	Y76	Y77	Y78
TOT	Pearson Correlation	1.000	.699**	.646**	.595**	.754**	.829**	.806**	.550**	.160	.330*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.261	.018	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y69	Pearson Correlation	.699**	1.000	.581**	.504**	.503**	.622**	.593**	.379**	.112	.169	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.434	.236	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y70	Pearson Correlation	.646**	.581**	1.000	.784**	.661**	.693**	.743**	.207	-.040	.218	.299*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.146	.781	.124	.033
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y71	Pearson Correlation	.595**	.504**	.784**	1.000	.602**	.619**	.728**	.227	.230	.453**	.222
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.109	.104	.001	.117
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y72	Pearson Correlation	.754**	.503**	.661**	.602**	1.000	.878**	.883**	.149	.190	.248	.356*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.295	.183	.079	.010
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y73	Pearson Correlation	.829**	.622**	.693**	.619**	.878**	1.000	.933**	.345*	.213	.196	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.013	.134	.169	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y74	Pearson Correlation	.806**	.593**	.743**	.728**	.883**	.933**	1.000	.322*	.143	.210	.431**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.021	.318	.140	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y75	Pearson Correlation	.550**	.379**	.207	.227	.149	.345*	.322*	1.000	-.038	.070	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.146	.109	.295	.013	.021	.	.789	.624	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y76	Pearson Correlation	.160	.112	-.040	.230	.190	.213	.143	-.038	1.000	.493**	.149
	Sig. (2-tailed)	.261	.434	.781	.104	.183	.134	.318	.789	.	.000	.295
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y77	Pearson Correlation	.330*	.169	.218	.453**	.248	.196	.210	.070	.493**	1.000	.318*
	Sig. (2-tailed)	.018	.236	.124	.001	.079	.169	.140	.624	.000	.	.023
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y78	Pearson Correlation	.641**	.685**	.299*	.222	.356*	.491**	.431**	.444**	.149	.318*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.033	.117	.010	.000	.002	.001	.295	.023	.
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Correlations

		TOT	Y79	Y80	Y81	Y82	Y83	Y84	Y85	Y86	Y87	Y88
TOT	Pearson Correlation	1.000	-.009	.543**	.759**	.751**	.632**	.847**	.575**	.539**	.771**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.	.949	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y79	Pearson Correlation	-.009	1.000	-.162	-.055	-.101	-.109	-.041	-.290*	-.271	-.155	-.204
	Sig. (2-tailed)	.949	.	.255	.704	.482	.446	.776	.039	.054	.278	.151
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y80	Pearson Correlation	.543**	-.162	1.000	.675**	.751**	.703**	.667**	.111	.128	.454**	.284*
	Sig. (2-tailed)	.000	.255	.	.000	.000	.000	.000	.437	.369	.001	.044
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y81	Pearson Correlation	.759**	-.055	.675**	1.000	.818**	.817**	.737**	.372**	.446**	.537**	.427**
	Sig. (2-tailed)	.000	.704	.000	.	.000	.000	.000	.007	.001	.000	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y82	Pearson Correlation	.751**	-.101	.751**	.818**	1.000	.923**	.826**	.264	.353*	.470**	.288*
	Sig. (2-tailed)	.000	.482	.000	.000	.	.000	.000	.062	.011	.001	.041
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y83	Pearson Correlation	.632**	-.109	.703**	.817**	.923**	1.000	.689**	.189	.324*	.409**	.217
	Sig. (2-tailed)	.000	.446	.000	.000	.000	.	.000	.184	.020	.003	.126
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y84	Pearson Correlation	.847**	-.041	.667**	.737**	.826**	.689**	1.000	.466**	.428**	.652**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.776	.000	.000	.000	.000	.	.001	.002	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y85	Pearson Correlation	.575**	-.290*	.111	.372**	.264	.189	.466**	1.000	.516**	.406**	.241
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.437	.007	.062	.184	.001	.	.000	.003	.088
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y86	Pearson Correlation	.539**	-.271	.128	.446**	.353*	.324*	.428**	.516**	1.000	.504**	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000	.054	.369	.001	.011	.020	.002	.000	.	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y87	Pearson Correlation	.771**	-.155	.454**	.537**	.470**	.409**	.652**	.406**	.504**	1.000	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.278	.001	.000	.001	.003	.000	.003	.000	.	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y88	Pearson Correlation	.520**	-.204	.284*	.427**	.288*	.217	.495**	.241	.515**	.736**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.151	.044	.002	.041	.126	.000	.088	.000	.000	.
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

89 - 98

Correlations

		TOT	Y89	Y90	Y91	Y92	Y93	Y94	Y95	Y96	Y97	Y98
TOT	Pearson Correlation	1.000	.661**	.687**	.740**	.627**	.837**	.851**	.672**	.734**	.737**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y89	Pearson Correlation	.661**	1.000	.649**	.530**	.584**	.606**	.524**	.494**	.498**	.321*	.427**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.022	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y90	Pearson Correlation	.687**	.649**	1.000	.482**	.453**	.797**	.648**	.491**	.731**	.597**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y91	Pearson Correlation	.740**	.530**	.482**	1.000	.737**	.580**	.643**	.447**	.397**	.623**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.004	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y92	Pearson Correlation	.627**	.584**	.453**	.737**	1.000	.494**	.587**	.433**	.386**	.482**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.002	.005	.000	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y93	Pearson Correlation	.837**	.606**	.797**	.580**	.494**	1.000	.867**	.660**	.824**	.704**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y94	Pearson Correlation	.851**	.524**	.648**	.643**	.587**	.867**	1.000	.783**	.849**	.726**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y95	Pearson Correlation	.672**	.494**	.491**	.447**	.433**	.660**	.783**	1.000	.842**	.611**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y96	Pearson Correlation	.734**	.498**	.731**	.397**	.386**	.824**	.849**	.842**	1.000	.738**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.005	.000	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y97	Pearson Correlation	.737**	.321*	.597**	.623**	.482**	.704**	.726**	.611**	.738**	1.000	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y98	Pearson Correlation	.843**	.427**	.694**	.553**	.421**	.826**	.857**	.687**	.872**	.851**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

99 - 101

Correlations

		TOT	Y99	Y100	Y101
TOT	Pearson Correlation	1.000	.797**	.758**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51
Y99	Pearson Correlation	.797**	1.000	.863**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51
Y100	Pearson Correlation	.758**	.863**	1.000	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51
Y101	Pearson Correlation	.738**	.901**	.725**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51

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

Reliabilitas Kualitas Kinerja Dosen

N= 51, r tabel 5%= 0.279

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y26	3.4510	.6423	51.0
2.	Y28	3.4314	.7001	51.0
3.	Y29	3.5098	.5430	51.0
4.	Y30	3.3922	.7504	51.0
5.	Y31	3.3529	.7956	51.0
6.	Y32	3.4510	.6727	51.0
7.	Y33	3.3725	.7473	51.0
8.	Y34	3.4706	.7029	51.0
9.	Y35	3.3922	.6951	51.0
10.	Y36	3.4706	.5423	51.0
11.	Y37	3.6667	.5888	51.0
12.	Y38	3.3137	.7068	51.0
13.	Y39	3.5490	.6104	51.0
14.	Y40	3.2941	.8554	51.0
15.	Y41	3.4118	.6686	51.0
16.	Y42	3.3333	.7916	51.0
17.	Y43	3.6275	.4883	51.0
18.	Y44	3.6078	.6026	51.0
19.	Y45	3.4902	.6123	51.0
20.	Y46	3.4314	.5387	51.0
21.	Y47	3.4902	.5430	51.0
22.	Y48	2.9608	.9157	51.0
23.	Y49	3.3922	.7233	51.0
24.	Y50	3.3137	.6779	51.0
25.	Y51	3.4706	.5780	51.0
26.	Y52	3.6667	.6218	51.0
27.	Y53	3.6667	.5164	51.0
28.	Y59	3.2549	.8208	51.0
29.	Y60	3.6863	.6161	51.0
30.	Y61	3.6471	.5594	51.0
31.	Y62	3.2353	.6193	51.0
32.	Y63	3.5098	.5049	51.0
33.	Y65	3.3922	.7233	51.0
34.	Y66	3.6667	.5164	51.0
35.	Y67	3.6667	.5164	51.0
36.	Y68	3.6078	.5685	51.0
37.	Y69	3.6471	.5224	51.0
38.	Y70	3.5686	.6084	51.0
39.	Y71	3.6078	.6026	51.0
40.	Y72	3.6471	.6580	51.0
41.	Y73	3.6667	.5538	51.0
42.	Y74	3.6667	.5164	51.0
43.	Y75	3.2745	.8020	51.0
44.	Y77	3.1961	.8005	51.0
45.	Y78	3.4706	.8088	51.0
46.	Y80	3.4902	.7035	51.0
47.	Y81	3.5686	.5387	51.0
48.	Y82	3.5490	.5025	51.0
49.	Y83	3.5882	.4971	51.0
50.	Y84	3.4902	.5430	51.0
51.	Y85	3.2745	.8020	51.0
52.	Y86	2.9020	.9850	51.0
53.	Y87	3.4706	.5780	51.0
54.	Y88	3.5294	.5780	51.0
55.	Y89	3.5686	.5746	51.0
56.	Y90	3.5490	.5409	51.0
57.	Y91	3.4118	.7260	51.0
58.	Y92	3.5490	.5409	51.0
59.	Y93	3.5294	.6117	51.0
60.	Y94	3.5098	.6123	51.0
61.	Y95	3.4118	.6380	51.0
62.	Y96	3.5098	.6441	51.0
63.	Y97	3.4510	.6423	51.0
64.	Y98	3.5294	.5423	51.0
65.	Y99	3.4902	.6123	51.0
66.	Y100	3.5490	.5025	51.0
67.	Y101	3.5686	.6084	51.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	232.8824	732.1059	27.0575	67

Reliability Coefficients

N of Cases = 51.0

N of Items = 67

Alpha = .9763



Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BUDAYA ORGANISASI	51.00	8.09	51
KUALITAS KINERJA D	232.88	27.06	51

Correlations

		BUDAYA ORGANISASI	KUALITAS KINERJA D
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1.000	.507**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	51	51
KUALITAS KINERJA D	Pearson Correlation	.507**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	51	51

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

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BUDAYA ORGANISASI	51.00	8.09	51
KUALITAS KINERJA D	232.88	27.06	51
PEMBELAJARAN	92.98	11.63	51
PENELITIAN	63.41	7.56	51
PENGABDIAN	76.49	10.10	51

Correlations

		BUDAYA ORGANISASI	KUALITAS KINERJA D	PEMBELAJARAN	PENELITIAN	PENGABDIAN
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1.000	.507**	.475**	.542**	.405**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.003
	N	51	51	51	51	51
KUALITAS KINERJA D	Pearson Correlation	.507**	1.000	.923**	.900**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51
PEMBELAJARAN	Pearson Correlation	.475**	.923**	1.000	.718**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000
	N	51	51	51	51	51
PENELITIAN	Pearson Correlation	.542**	.900**	.718**	1.000	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
	N	51	51	51	51	51
PENGABDIAN	Pearson Correlation	.405**	.943**	.782**	.834**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.
	N	51	51	51	51	51

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

