

**PENGARUH NILAI-NILAI BUDAYA KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh :

J E M B E R

Nisvi Laily Akhadiyah

NIM: D20194001

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
MEI 2024**

**PENGARUH NILAI-NILAI BUDAYA KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



Oleh:

Nisvi Laily Akhadiyah

NIM: D20194001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Misbahul Munir', is written over the text 'Disetujui Pembimbing'. The signature is stylized and somewhat cursive.

Dr. H. Misbahul Munir, M.M.

NIP. 196710211992021001

**PENGARUH NILAI-NILAI BUDAYA KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Telah Diuji dan Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Kamis
Tanggal : 16 Mei 2024

Tim Penguji

Ketua

Aprilva Fitriani, S.M.B., M.M.
NIP. 199104232018012002

Sekretaris

Nurin Amalia Hamid, M. Psi.T
NIP. 199505132022032002

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Anggota:

1. **Dr. Ahmad Fathor Rosyid, M.Si.**
2. **Dr. H. Misbahul Munir, M.M.**



**Menyetujui,
Dekan Fakultas Dakwah**

Dr. Fawaizatul Umam, M.Ag.
NIP. 197302272000031001

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.” (QS. Al-Anfal: 27)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahan. Surah Al Anfal [8] Ayat 27, 2016

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, penulis ingin menyampaikan terimah kasih yang setinggi-tinggi kepada-Nya atas langkah panjang penuh lika liku ini, Sang Pemberi Hidayah yang senantiasa memberikan petunjuk dan keberkahan dalam perjalanan penelitian ini. Rasa syukur penulis sampaikan sedalam-dalamnya teruntuk pihak yang selalu memotivasi penulis dibalik layar berikut diantaranya :

1. Kepada keluarga yang merupakan anugrah dari Allah SWT, terutama kedua orang tuaku tercinta Bapak Bahrul Ulum dan Ibu Yatim Hidayah atas pengorbanan moral baik materi, memotivasi dan do'anya, serta dukungan penuh yang sudah kalian berikan selama ini. Tidakkah lain selain kedua tangan yang selalu manadah memunanjatkan do'a untuk sang putri pertamanya di sepertiga malam.
2. Kepada kakek dan nenek tercinta mbah Slamet dan Almarhum Emak Khanifah atas pengorbanan baik moral dan materi atas doanya yang tiada hentinya sehingga penulis berada di titik ini.
3. Teruntuk kedua adikku tersayang Almarhum Muhammad fadli Firmansyah dan Farah Nayla Ramadhani yang memotivasi dan menghibur penulis dikala duka dan senang.
4. Terakhir teruntuk sang penulis, diri sendiri Nisvi Laily Akhadiyah yang sudah berjuang menghadapi ujian kehidupan ini sambil berdzikir “ya Allah, kapan usai sudah semua cerita”

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan semesta alam, yang telah memberikan rahmat dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Kemenangan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak, oleh karena itu penulis menyadari dan menyampaikan terimah kasih yang sedalam dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. Hepni, S.Ag.,MM.,CPEM selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. Fawaizatul Umam,M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dkawah beserta jajaran yang telah memberi izin serta fasilitas dalam penyelesaian skripsi.
3. Ibu Apriliya Fitriani,.SBM. M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah, serta jajaran yang telah mendukung serta memberi kesempatan para mahasiswanya untuk terus tumbuh dan berkembang, termasuk dalam melahsegala hal yang diperlukan sebagai syarat skripsi.
4. Dr. H. Misbahul Munir, M.M., selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah sabar meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya, serta arahan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap Dosen fakultas Dakwah Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq yang telah berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis karya ilmiah ini.
6. Almamater tercinta Universitas Kiai haji Ahmad Siddiq Jember tempat penulis menimba ilmu

7. Teman-teman penulis Ratna Fina Dewi, Fattahu Alifiyah Suwardi, Nida Dusturani, Faizah Wulandari, dan Aimamatus sholeha

Dengan tulus dan rendah hati, penulis berharap bahwa tulisan ini dapat memberikan manfaat dan pemahaman yang lebih luas bagi pembaca. Semoga setiap halaman membawa inspirasi, wawasan, atau bahkan membangkitkan pertanyaan-pertanyaan baru yang mendorong untuk lebih mendalami topik ini, khususnya dibidang Manajemen Dakwah. Akhir kata semoga Allah SWT memberikan petunjuk dan berkah-Nya dalam setiap langkah kehidupan kita. Amin.



Jember, Kamis 16 Mei 2024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD Siddiq
J E M B E R
Nisvi Laily Akhadiyah
NIM: D20194001

ABSTRAK

Nisvi laily Akhadiyah, 2024 : Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

Kata Kunci : Nilai-Nilai Budaya Kerja (Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, Dan Keteladanan), Kinerja Pegawai.

Berdasarkan problematika yang ada dilapangan peningkatan kinerja pegawai di era modernisasi birokrasi menjadi fokus penting. Sumber daya manusia berkualitas menjadi kunci efesiensi dan efektifitas organisasi. Kementerian Agama kabupaten Lumajang membutuhkan pengembangan sdm terencana untuk menghindari kesalahan dan tumpang tindih tugas, kinerja sebagai hasil tindakan pelaksanaan kegiatan, sangat terkait dengan budaya kerja sebagai pedoman utama dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian ini menganalisis pengaruh nilai-nilai budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor tersebut. Temuan menunjukkan adanya kesenjangan dalam penerapan budaya kerja. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam memahami esensi budaya kerja dan peranannya dalam meningkatkan kinerja pegawai di lembaga pemerintahan

Rumusan masalah pada skripsi ini : 1). Apakah nilai-nilai budaya kerja yang terdiri dari (integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan) berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?. 2). Apakah integritas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?. 3). Apakah profesionalitas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?. 4). Apakah inovasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?. 5). Apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?. 6). Apakah keteladanan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui nilai budaya kerja mana yang berpengaruh secara parsial dan baik itu secara simultan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini 45 pegawai baik itu Pns/non Pns di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu *Purposive Sampling*. Dengan sampel penelitian yaitu pegawai tetap di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuisioner (*Skala likert*), dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji statistik dengan di bantu SPSS versi 25.

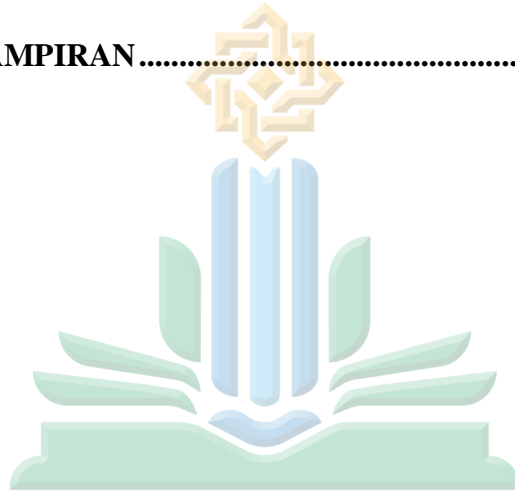
Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji kualitas data (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas/ kolmogorov smirnov, uji heterokedasitas, uji multikolenieritas). Dan uji T atau secara parsial, uji f atau secara simultan, serta uji koefisien determinasi R^2 . Dimana diperoleh hasil rumusan masalah *pertama*, secara simultan nilai sig. $0,000 > 0,05$. Rumusan masalah *kedua* nilai budaya kerja integritas t-hitung $0,570 > t$ -tabel $2,022$ dan nilai sig. $0,572 > 0,05$. Rumusan masalah *ketiga* nilai budaya profesionalitas t-hitung $-0,090 > t$ -tabel $2,022$, dan nilai sig. $0,929 > 0,05$. Rumusan masalah *keempat* nilai budaya kerja inovasi t-hitung $1,541 > t$ -tabel $2,022$, dan nilai sig. $0,131 > 0,05$. Rumusan masalah *kelima* nilai budaya kerja tanggung jawab t-hitung $1,168 > t$ -tabel $2,022$, dan nilai sig. $0,250 > 0,05$. Rumusan masalah *keenam* nilai budaya kerja keteladanan t-hitung $3,883 > t$ -tabel $2,022$, dan nilai sig. $0,000 > 0,05$. jadi dari hasil uji t variabel nilai budaya kerja yang berpengaruh yaitu keteladanan, untuk integritas, profesionalitas, inovasi, dan tanggung jawab tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| MOTTO..... | iv |
| PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| BAB 1 PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 12 |
| C. Tujuan penelitian. | 13 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 14 |
| 1. Manfaat teoritis..... | 14 |
| 2. Manfaat praktis. | 14 |
| E. Ruang Lingkup Penelitian. | 16 |
| 1. Variabel Penelitian..... | 16 |
| 2. Indikator Variabel..... | 17 |
| F. Definisi Operasional. | 19 |
| G. Asumsi Penelitian | 22 |
| H. Hipotesis | 25 |

| | |
|--|-----------|
| I. Sitematika Pembahasan | 27 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 30 |
| A. Penelitian Terdahulu | 30 |
| B. Kajian Teori | 42 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 80 |
| A. Pendektan dan Jenis Penelitian | 80 |
| B. Populasi dan Sampel..... | 81 |
| 1. Populasi | 81 |
| 2. Sampel | 82 |
| C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data..... | 83 |
| D. Analisis Data..... | 86 |
| 1. Uji Kualitas Data..... | 86 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 88 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 91 |
| 4. Uji Hipotesis | 92 |
| 5. Uji Koefisien Determinasi (R)..... | 93 |
| BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS..... | 94 |
| A. Gambaran Objek Penelitian..... | 94 |
| B. Penyajian Data..... | 103 |
| C. Analisis dan Pengujian Hipotesis | 106 |
| 1. Uji Kualitas Data | 106 |
| 2. Uji Asumsi Klasik | 110 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 113 |

| | |
|-----------------------------------|------------|
| 4. Uji Hipotesis..... | 115 |
| 5. Uji Koefisien Determinasi..... | 118 |
| D. Pembahasan..... | 119 |
| BAB V PENUTUP..... | 140 |
| A. Kesimpulan..... | 140 |
| B. Saran-Saran..... | 142 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 145 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 151 |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| Tabel 1. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian | 19 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 36 |
| Tabel 3. 1 Skala Likert | 85 |
| Tabel 3.2 Uji Validitas..... | 86 |
| Tabel 3.3 Uji Reliabilitas | 87 |
| Tabel 3.4 Uji Normalitas | 89 |
| Tabel 3.5 Uji Heterokedasitas..... | 89 |
| Tabel 3.6 Uji Multikoleniearitas | 90 |
| Tabel 4. 1 Struktur Organisasi | 98 |
| Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Independen & Dependen..... | 107 |
| Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen | 109 |
| Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas..... | 110 |
| Tabel 4. 5 Uji Glesjer | 110 |
| Tabel 4. 6 Hasil Uji Heterokedastsitas..... | 111 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas | 112 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda | 113 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji T | 115 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji F | 117 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 118 |
| Tabel 4. 19 Hasil Uji F | 130 |
| Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 131 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual..... | 26 |
| Gambar : 4.1 Grafik Jenis Kelamin | 103 |
| Gambar : 4.2 Grafik Usia Responden..... | 104 |
| Gambar : 4.3 Grafik Pendidikan Responden | 105 |
| Gambar 4.4 : Grafik Masa Kerja Responden..... | 106 |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan merupakan organisasi atau wadah orang yang mempunyai kekuasaan dan lembaga yang mengurus masalah kenegaraan dan kesejahteraan rakyat dan negara. Keharusan untuk membangun sistem pemerintahan yang bersinergi dan transparan telah mendorong semua institusi untuk berusaha meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Inti dari aspirasi ini adalah peran penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia, sebagai ujung tombak yang mempengaruhi keseluruhan efisiensi, efektivitas, dan dimensi strategis yang sangat penting bagi kelangsungan organisasi mana pun.²

Untuk menyediakan sumber daya manusia yang dapat diandalkan bagi masyarakat, prasyaratnya adalah penyediaan pendidikan yang berkualitas, berbagai fasilitas sosial, dan kesempatan kerja yang luas. Tantangan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja optimal dan mewujudkan tujuan organisasi atau tujuan perusahaan.

Mengantisipasi dan membina pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan menjadi keharusan bagi institusi untuk mencegah terjadinya kesalahan persepsi dan perangkapan tugas. Uhar Suharsaputra mengemukakan bahwa kinerja seseorang dilambangkan dengan

² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2018),48

perwujudan atau pelaksanaan kegiatan dalam lingkup tanggung jawab dan jabatannya. Membangun kinerja yang terpuji dalam sebuah institusi menjadi sangat penting dalam memperkuat tolok ukur yang ditetapkan untuk mengukur kemajuan menuju visi dan misi organisasi.³

Sebuah organisasi, yang dipahami sebagai gabungan dari individu-individu yang bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama, menentukan keberhasilannya berdasarkan kualitas kinerja para anggotanya. Oleh karena itu, organisasi berkewajiban untuk terus meningkatkan dan memperbaiki tingkat kinerja para anggotanya.⁴ Mengutip Susanto dalam Alindra, kinerja karyawan yang efektif dan efisien, yang sangat penting bagi kemajuan organisasi, mengharuskan pembentukan budaya kerja yang berfungsi sebagai kerangka kerja yang memandu karyawan dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi. Oleh karena itu, pengaruh budaya kerja terhadap aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan.⁵

Kinerja karyawan yang meningkat dengan jelas menopang produktivitas organisasi, mendorong kepemimpinan organisasi untuk tetap waspada dalam meningkatkan kemampuan kinerja anggotanya. Hubungan simbiosis antara peningkatan kinerja dan pengembangan budaya kerja yang mendarah daging menjadi sangat penting. Upaya mewujudkan tata kelola

³Uray Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru", *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10, no 1, 2013. 1025.

⁴Suwastiani Dunggio, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Gorontalo", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 (2020), 2.

⁵Aput Ivan Alindra, " Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center", *Jurnal Ilmu Keolahragaan*. 01, no 02, 2015.2

pemerintahan yang baik, yang ditandai dengan kebersihan dan keselarasan dengan tujuan pemerintah yang berorientasi pada pelayanan, menjadi tantangan yang cukup besar bagi instansi pemerintah.⁶

Tantangan ini terutama terlihat jelas dalam konteks pelayanan publik, yang sering kali dihindangi isu-isu seperti kelambanan, kerumitan, berbelit-belit, dan momok korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Hal ini dapat dilihat dari rerata capaian kinerja di wilayah tengah tahun 2022 sebesar 64,97% atau 129% dalam kategori sangat baik. Khususnya wilayah Jawa Timur 61,27% dan capaian anggaran 40,67%.⁷ Pada tahun 2023 rerata capaian kinerja wilayah tengah sebesar 26,87% capain tersebut dalam kategori kurang. Khususnya bagi wilayah Jawa Timur dengan capain kinerja 22,97% dan capaian anggaran sebesar 14,93%.⁸ Kerangka kerja legislatif, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, menggarisbawahi sentralitas kinerja sebagai prinsip utama bagi Aparatur Sipil Negara, di samping nilai-nilai dasar lainnya. Lanskap legislatif ini menggarisbawahi keharusan bagi pegawai negeri untuk memiliki kompetensi profesional, dedikasi, etos kerja yang kuat, dan kesetiaan yang tak tergoyahkan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka.⁹

Selain itu, kerangka hukum yang secara khusus terangkum dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, menjelaskan dalam Pasal 3 ayat (1)

⁶Suwastiani Dunggio, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Gorontalo", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 (2020), 3.

⁷<https://m.kemenag.go.id/nasional/evaluasi-triwulan-ii-10-kanwil-kemenag-berkinerja-sangat-baiknbsp-vv89v3> (Diakses pada tanggal 20 Juni 2023)

⁸<https://m.kemenag.go.id/nasional/dorong-percepatan-capaian-kemenag-lakukan-evaluasi-kinerja-berkala-mgI3Y> (Diakses pada tanggal 20 Juni 2023)

⁹<https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/berita/asn-integritas-dan-tantangannya> (Diakses pada tanggal 23 Juni)

tentang Asas-Asas Kepegawaian. Ketentuan hukum ini berfungsi sebagai kompas tambahan, yang memberikan panduan terperinci tentang peran penting yang dimainkan oleh karyawan dalam lingkungan organisasi. Ketentuan ini menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil, yang diposisikan sebagai komponen integral dari aparat eksekutif Negara, memikul tanggung jawab substantif untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi tujuan organisasi. Kontribusi ini, sebagaimana digambarkan oleh teks hukum, bergantung pada ketajaman profesional, dedikasi yang tak tergoyahkan, etos kerja yang teguh, dan kesetiaan yang mendalam terhadap tugas yang diberikan.¹⁰

Landasan keberhasilan kerja, seperti yang diartikulasikan dalam konteks hukum ini, terletak pada nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh individu dan perilaku kebiasaan mereka. Nilai-nilai ini, yang berasal dari berbagai sumber seperti adat istiadat, agama, dan peraturan yang telah ditetapkan, bermetamorfosis menjadi keyakinan yang mendarah daging yang membentuk permadani perilaku kerja organisasi. Oleh karena itu, jelaslah bahwa budaya kerja yang kuat merupakan penopang utama bagi kemenangan organisasi.

Mengambil wawasan dari Nadraha, arsitek budaya organisasi, budaya yang kuat menunjukkan tiga karakteristik yang berbeda. Pertama, adanya kejelasan nilai dan keyakinan yang dapat dilihat, yang menunjukkan pemahaman yang tepat dan tidak ambigu tentang prinsip-prinsip panduan

¹⁰Kepres. 1999. Undang-undang RI No 43 tahun 1999 Pasal 3 ayat 1, *tentang Pokok-pokok Kepegawaian*

dalam kerangka kerja organisasi-disebut sebagai Kejelasan Tata Tertib. Kedua, budaya meresap ke seluruh struktur organisasi, memperluas pengaruhnya di berbagai aspek dan tingkatan - sebuah atribut yang diidentifikasi sebagai Keluasan Pengaturan. Terakhir, budaya dicirikan oleh intensitas yang tak tergoyahkan dari nilai-nilai inti yang dipegang teguh, membangun fondasi yang kuat untuk etos organisasi-sebuah aspek yang secara tepat disebut sebagai Nilai-Nilai Inti yang Dipegang Teguh.¹¹

Berdasarkan pengertian budaya kerja diatas, budaya kerja berperan penting untuk organisasi dalam memberikan nilai positif bagi lembaga. Adanya budaya kerja yang berlaku pada suatu lembaga dapat memberikan pengaruh yang baik, memotivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dan kewajiban dengan sebaik-baik mungkin sekaligus dapat menjadi pertimbangan awal seorang pimpinan lembaga untuk mengukur kinerja pegawai.

Budaya kerja pada organisasi sangat diperlukan dalam menganalisa tata kinerja seorang pegawai. Apalagi pegawai dituntut mampu memenejemen dirinya dalam meningkatkan taraf mutu keberhasilan suatu organisasi atau lembaga. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut aspek perilaku organisasi terutama moral (etika) karyawan dalam menyikapi

¹¹Suwastiani Dunggio, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Gorontalo", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 (2020), 2.

nilai budaya kerja lembaga yang dipijaki.¹² Sikap bagi karyawan merupakan tuntutan kinerja sebagai penyempurna dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Nilai-nilai yang tertanam dalam budaya kerja berfungsi sebagai tolok ukur organisasi yang penting, terutama bagi para pemimpin, dalam menyelaraskan sikap perilaku individu dalam interaksi yang rumit antara individu dan lingkungannya. Paiss, seperti yang diuraikan dalam Dinantara, dan Harras menyatakan bahwa inti dari nilai-nilai budaya terletak pada pemberian rasa kepastian kepada karyawan mengenai metodologi kerja mereka. Berbekal nilai-nilai ini, karyawan dapat menjalankan tanggung jawab mereka dengan kejelasan yang tercerahkan.¹³

Sejumlah penelitian ilmiah terdahulu telah menyelidiki hubungan antara budaya kerja dan peningkatan kinerja karyawan, yang menunjukkan korelasi positif dan signifikan secara statistik. Namun, ada kesenjangan dalam literatur yang ada di mana eksplorasi nilai-nilai spesifik dalam budaya kerja perusahaan atau organisasi masih relatif sedikit. Mengutip studi oleh Siti Fatimah dan Aldri Frinaldi, dampak budaya kerja terhadap kinerja karyawan menjadi jelas, dengan temuan yang mengindikasikan adanya pengaruh yang substansial terhadap kinerja di Kecamatan Sungai Geringging.¹⁴ Demikian juga, investigasi oleh Rizqina, Adam, dan Chan menggarisbawahi peran

¹²Rivaldy Tanasal, Christoffel Kojo, dan Gries M. Sendow, "Analisis Beban Kerja, Perilaku Individu, Dan Presepsi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado", *Jurnal EMBA*, 4, no 5, (September 2016).456-466

¹³ Dinantara, dan Harras, " Model Kinerja Berbasis Nilai-Nilai Budaya Organisasi Pada Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Banten", *Scientific Journal Of Reflection* , 3, no 4, Oktober 2020, 372-373

¹⁴ Siti Fatimah dan Aldri Frinaldi, " Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging", *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi (JMIAP)*, 2, 3, 2020. 134-144. <http://jmiap.ppi.unp.ac.id> (diakses pada tgl 19 mei 2023)

penting budaya kerja, kemampuan, dan komitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan di Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang.¹⁵ Hal ini tercermin dalam penelitian Moron, Herdi, dan Rangga, yang menjelaskan pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Ikamala.¹⁶

Yang perlu diperhatikan adalah perbedaan penekanan penelitian, dimana Muhammad Duddy Dinantara dan Hadyati Harras menggali esensi nilai-nilai budaya kerja dalam sebuah organisasi. Eksplorasi mereka, yang terangkum dalam Model Kinerja Berdasarkan Nilai-Nilai Budaya Organisasi pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten, mengungkap bahwa nilai-nilai budaya tertentu - integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan - memberikan dampak kolektif terhadap kinerja pegawai. Yang menarik, efek parsial dari inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan terhadap kinerja karyawan dikemukakan, dengan menekankan perbedaan geografis.¹⁷

Kementerian Agama, sebagai lembaga pemerintah yang mengkhususkan diri pada layanan keagamaan, memiliki peran penting dalam pemberian layanan kepada masyarakat. Berfungsi sebagai lembaga yang

¹⁵ Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, Syafruddin Chan, “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS), *Jurnal Magister Manajemen*, 1, no 1, (September 2017). 59-69

¹⁶ Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, dan Yoseph Darius Purnama Rangga, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala, *Jurnal Kompetitif*, 12, no 1, (Januari 2021), 01-14, <https://ejournal.univ-tridinanti.ac.id/index.php/kompetitif/index> (diakses pada tgl 19 mei 2023)

¹⁷ Dinantara, dan Harras, “ Model Kinerja Berbasis Nilai-Nilai Budaya Organisasi Pada Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Banten”, *Scientific Journal Of Reflection* , 3, no 4, Oktober 2020, 372-373

diberi tanggung jawab untuk mengoptimalkan layanan publik, khususnya kepada masyarakat, menggarisbawahi pentingnya para pemimpin untuk memotivasi karyawan agar memiliki kinerja yang optimal. Sudah menjadi prinsip umum bahwa karyawan yang berkinerja baik akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian hasil dan tujuan organisasi, sehingga dapat menumbuhkan kepuasan bagi masyarakat.

Secara khusus Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang merupakan instansi vertikal di tingkat kabupaten, merupakan perpanjangan tangan dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Dipercayakan untuk melaksanakan berbagai tugas pemerintahan dan pembangunan di provinsi. Kementerian Agama Kabupaten Lumajang sendiri telah meraih penghargaan dinobatkan sebagai yang terbaik dalam ketepatan dan penyampaian laporan penanggung jawaban (lpj) kategori pagu besar dari Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN).¹⁸ Serta penghargaan yang diberikan oleh Bupati Lumajang kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang sebagai Amreta Brata Wira Bhakti dalam keberhasilannya mengarustamakan moderasi beragama.¹⁹

Budaya kerja Kementerian Agama yang diresmikan pada tahun 2015 ini oleh Lukman Hakim Saifudin diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi institusi. Dampak ini sangat penting dalam memenuhi mandat dan

¹⁸ <https://jatim.kemenag.go.id/berita/532670/kantor-kemenag-lumajang-terima-penghargaan--sebagai-yang-terbaik-dalam-ketepatan-penyampaian-lpj-2022> (Diakses pada tanggal 20 Juni 2023)

¹⁹ <https://jatim.kemenag.go.id/berita/535074/kepala-kankemenag-terima-penghargaan-amreta-brata-wira-bhakti> (Diakses pada tanggal 20 Mei 2024)

fungsi yang diberikan kepada Kementerian Agama, meningkatkan efektivitas dan kemampuannya dalam memberikan layanan.

Demikian budaya kerja yang diterapkan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. *Pertama*, budaya kerja integritas yang menekankan etika, dan pelayanan publik yang baik tidak hanya membentuk citra positif bagi Kementerian Agama, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga. *Kedua*, budaya kerja profesionalitas yang transparan dan akuntabel dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional pegawai, ketika pegawai merasa diperlukan secara adil dan objektif, serta ada kesempatan untuk pengembangan diri dan promosi berdasarkan kinerja, dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. *Ketiga*, budaya kerja inovasi yang mendorong gagasan baru dan pembelajaran yang berkelanjutan dapat membantu pegawai untuk terus mengembangkan kompetensi dan pemahaman mereka, berbagai ide dan belajar dari kegagalan, pegawai akan merasa didorong untuk menemukan solusi kreatif dan terus meningkatkan kualitas layanan mereka. *Keempat*, budaya kerja tanggung jawab yang kolaboratif dan tim-oriented dapat memfasilitasi kerjasama yang efektif antar pegawai, dan berkerja secara tim, pegawai Kementerian Agama dapat berkerja secara lebih efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan bersama. *Kelima*, budaya kerja keteladanan dimana pegawai menjadi contoh yang proaktif dan berfokus pada hasil yang dapat mendorong pegawai Kementerian Agama berkerja secara tekun dan berdedikasi.

Dengan menerapkan nilai budaya kerja pada sikap masing-masing individu pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang dapat diperoleh suatu gambaran majemuk dalam menilai budaya kerja tersebut. Dimana menjadi acuan pemerintah dalam memperoleh gambaran tata kinerja pegawai dalam mengatasi permasalahan, bagaimana urusan diselesaikan, mengerjakan tugas dengan baik, dan cara pandang perilaku pegawai dalam menyikapi nilai-nilai budaya kerja.

Budaya kerja yang kompleks membawa bersama nilai-nilai yang menjadi pondasi bagi hal-hal yang dianggap penting oleh karyawan dalam suatu organisasi. Pengaruh besar budaya kerja terhadap pencapaian organisasi sangatlah signifikan. Meskipun budaya kerja berfungsi sebagai panduan tertulis untuk prinsip-prinsip organisasi, efektivitasnya sebenarnya terlihat dalam penerapannya dalam aktivitas kerja sehari-hari. Namun, analisis yang cermat mengungkapkan potensi ketidaksesuaian antara perilaku yang diharapkan oleh organisasi dengan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan, yang dapat disebabkan oleh perbedaan latar belakang budaya, tingkat pendidikan, demografi usia, dan masa kerja yang berbeda di antara karyawan.

Dalam lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, survei dan wawancara oleh peneliti mengungkapkan adanya kesenjangan dalam pengintegrasian nilai-nilai budaya kerja. Pemeriksaan lebih lanjut menemukan kekurangan dalam penerapan nilai-nilai tersebut, termasuk kekurangan kejujuran, kurangnya profesionalisme dalam interaksi dengan

publik, ketidakmampuan untuk berinovasi, kurangnya tanggung jawab, dan kurangnya perilaku teladan.

Adanya karyawan yang kurang dalam melakukan suatu pekerjaan, Ketidak profesionalitas pegawai terhadap pelayanan publik, sehingga tingkat produktifitas kerja menjadi fluktuasi, adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan secara optimal. Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga harus didesak oleh pimpinan dahulu agar pegawai menyelesaikan pekerjaannya, dan keteladanan pegawai yang kurang memanfaatkan waktu kerja secara optimal, meskipun masih banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Seperti sering bersantai-santai dikantin saat jam kerja dan tindakan indisipliner lainnya. Dedikasi nilai-nilai budaya kerja nomor 2, 4, dan 5 hanya dianggap himbuan belaka tanpa diimplementasikan secara nyata oleh masing-masing pegawai. Kesadaran terhadap kesenjangan ini menjadi kunci untuk mengatasi perbedaan antara harapan organisasi dan perilaku aktual karyawan. Dengan fokus pada keselarasan yang lebih baik dengan nilai-nilai budaya kerja, organisasi dapat meningkatkan efektivitasnya, memperkuat pencapaian tujuan, dan membangun lingkungan yang lebih kondusif untuk kesuksesan berkelanjutan.²⁰

Melihat dari problematika fenomena yang peneliti temukan diatas dalam sebuah peningkatan kinerja pegawai tidak hanya diukur dari kualitas pelayanan kepada masyarakat, namun juga bagaimana esensi penerapan dari

²⁰ Observasi, Lumajang, 06 Februari 2023

nilai budaya kerja yang ada pada lembaga tersebut. Terutama pada khalayak diri masing masing pegawai dalam menyikapi nilai budaya kerja tersebut, meski hanya dianggap himbauan belaka. Hal tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti “**Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang**”.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian masalah diatas yang peneliti paparkan dalam latar belakang, maka rumusan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah nilai budaya kerja yang meliputi (integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?
2. Apakah integritas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?
3. Apakah profesionalitas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?
4. Apakah inovasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?
5. Apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?
6. Apakah Keteladanan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?

C. Tujuan penelitian.

Tujuan penelitian adalah gambaran tentang arah yang dituju dengan melakukan penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti sudah paparkan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai budaya kerja yang meliputi integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar integritas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar profesionalitas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar inovasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?
5. Untuk mengetahui seberapa besar tanggung jawab berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Lumajang?
6. Untuk mengetahui seberapa besar keteladanan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

D. Manfaat Penelitian.

Dalam dunia akademis, penelitian merupakan landasan untuk mengejar pengetahuan, menawarkan pemeriksaan yang cermat terhadap validitas, kredibilitas, dan implikasi dari fenomena yang diukur. Upaya penelitian ini, yang difokuskan pada evaluasi dampak budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, berusaha untuk mengungkap tidak hanya nilai intrinsik dari subjek yang diteliti tetapi juga untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap domain teoritis dan praktis.

1. Manfaat teoritis.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memperkaya khazanah intelektual dengan memberikan wawasan yang berharga bagi para akademisi dan masyarakat umum. Penelitian ini berusaha untuk membangun fondasi yang kuat dan titik referensi untuk penelitian selanjutnya. Secara khusus, eksplorasi budaya kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi para pembaca, menumbuhkan pemahaman dan apresiasi yang lebih dalam terhadap seluk-beluk dinamika organisasi..

2. Manfaat praktis.

a. Bagi lembaga

Hasil dari penelitian komprehensif ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi institusi, yang berfungsi sebagai sumber

pertimbangan mendalam bagi para pengambil keputusan. Temuan-temuan penelitian ini diharapkan dapat memainkan peran penting dalam membentuk kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian diposisikan untuk memandu dan mempengaruhi keputusan strategis, menawarkan perspektif yang bijaksana tentang interaksi antara budaya kerja dan efisiensi organisasi.

b. Bagi penulis

Secara pribadi, peneliti akan mendapatkan peningkatan pengetahuan dan perluasan pemikiran ilmiah. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tonggak penting dalam perjalanan akademis penulis, menumbuhkan pemahaman yang lebih dalam tentang prinsip-prinsip manajemen, khususnya dalam konteks budaya kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan institusional.

c. Bagi pihak lain.

Komunitas pembaca dan pemangku kepentingan yang lebih luas diharapkan dapat mengambil manfaat dari penelitian ini, karena penelitian ini berfungsi sebagai sumber pengetahuan dan referensi tambahan yang berharga. Penelitian ini, yang menjelaskan pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, siap untuk memberikan kontribusi pada literatur yang ada tentang perilaku organisasi dan praktik manajemen. Sebagai sumber daya,

studi ini menawarkan perspektif yang bernuansa, memfasilitasi pengambilan keputusan yang tepat dalam konteks organisasi yang beragam.

E. Ruang Lingkup Penelitian.

1. Variabel Penelitian.

Fondasi dari setiap penyelidikan sistematis terletak pada identifikasi dan pemahaman variabel penelitian. Variabel penelitian, dalam konteks penelitian, menunjukkan atribut, sifat, atau nilai yang melekat pada individu, objek, atau aktivitas, yang harus diteliti oleh peneliti dengan deduksi berikutnya.²¹ Pada hakikatnya, variabel-variabel ini mencakup keseluruhan subjek observasi selama penelitian, sering kali disebut sebagai faktor-faktor yang memberikan pengaruh atau memainkan peranan penting dalam penelitian yang sedang dilakukan.

Penelitian saat ini mengkategorikan variabel menjadi dua jenis utama:

a) Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel independen menurut definisinya adalah faktor yang sifat bawaannya mempercepat perubahan atau memicu munculnya variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel independennya adalah nilai-nilai budaya yang dianut oleh subjek penelitian, yang terdiri dari Integritas (X1), Profesionalitas (X2), Inovasi (X3), Tanggung Jawab (X4), dan Keteladanan (X5).

b) Variabel terikat (*Dependen Variabel*).

²¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2015), 60

Sebaliknya, variabel terikat merupakan unsur yang variasinya terwujud sebagai konsekuensi perlakuan yang diterapkan terhadap variabel bebas. Disebut juga sebagai variabel endogen, variabel terikat dapat dipengaruhi, karena pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas.²² Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y)

2. Indikator Variabel.

Hal yang tidak terpisahkan dari upaya penelitian adalah kearifan terhadap indikator-indikator, serupa dengan petunjuk arah, yang digunakan dalam merumuskan item-item variabel untuk menjelaskan aspek-aspek tertentu. Indikator variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui kaca mata konsep operasional variabel. Indikator variabelnya adalah sebagai berikut:

a. Integritas (X1)

1) Kejujuran

2) Akuntabilitas

3) Kebijaksanaan

4) Keadilan

5) Keberanian

b. Profesionalitas (X2)

1) Kemampuan

2) Kualitas

²²Ni Gusti Ayu Lia Rusmayanti, SST.,M.Pd, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Pradina Pustaka Group, 2022), 60

- 3) Sarana &Prasarana
 - 4) Jumlah SDM
 - 5) Teknologi Informasi
 - 6) Keandalan
- c. Inovasi (X3)
- 1) Eksplorasi ide
 - 2) Ide generasi
 - 3) Memperjuangkan ide
 - 4) Implementasi ide
 - 5) Improvisasi
- d. Tanggung Jawab (X4)
- 1) Memilih jalan lurus
 - 2) Komitmen terhadap tugas
 - 3) Melakukan tugas dengan standar yang terbaik
 - 4) Menepati janji
 - 5) Berani menanggung resiko atau tindakan maupun ucapan
- e. Keteladanan (X5)
- 1) Berakhlak terpuji
 - 2) Pelayanan yang baik
 - 3) Ramah dan adil
 - 4) Disiplin kerja
 - 5) Disiplin waktu

f. Kinerja Kerja Pegawai (y).

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

F. Definisi Operasional.

Definisi Operasional menjadi landasan pengukuran empiris variabel penelitian, dirumuskan dengan mengacu pada indikator variabel. Artikulasi berikutnya menggambarkan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. 1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

| No | Variabel | Sub Variabel | Indikator | Item Indikator | Sumber | Skala |
|----|------------------------------|-------------------|--|--|-------------------------------------|---------|
| 1. | Nilai-nilai Budaya Kerja (X) | Integritas (X1.1) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Akuntabilitas 3. Kebijakan 4. Keadilan 5. Keberanian | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan terhadap kode etik 2. Melaksanakan tugas secara hati-hati 3. Kematangan mengintegrasikan sikap 4. Berperilaku adil tanpa membedakan 5. Bersikap terbuka dalam hal | L.W.C. Huberts (2018) ²³ | Ordinal |

²³L.W.J.C. Huberts. "Integrity: What it Is and Why it is Important", *Journal American Society For Public Administration*, Vol 20, 1, (Juli 2018). 18-32. <https://doi.org/10.1080/1099922.2018.1477404> (diakses pada tanggal 19 mei 2023)

| No | Variabel | Sub Variabel | Indikator | Item Indikator | Sumber | Skala |
|----|----------|------------------------|---|--|--|---------|
| | | | | benar/salah | | |
| | | Profesionalitas (X1.2) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Kualitas 3. Sarana & Prasarana 4. Jumlah SDM 5. Teknologi Informasi 6. Keandalan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecakapan atau menguasai suatu keahlian 2. Kondisi produk, layanan manusia, proses, dan lingkungan 3. Peralatan utama/pembantu tujuan perusahaan 4. Potensi diri seseorang/perusahaan yang dimiliki 5. Teknologi informasi dalam bekerja 6. Konsisten dalam memberikan hasil kerja | Sondang P. Siagian (2009) ²⁴ | Ordinal |
| | | Inovasi (X1.3) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Eksplorasi ide 2. Ide generasi 3. Memperjuangkan ide 4. Implementasi ide 5. Improvisasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menemukan kesempatan atau sebuah masalah 2. Mengembangkan dan menciptakan ide untuk proses baru 3. Terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru 4. Menerapkan ide baru kedalam proses kerja | De Jong dan De Hartog (2010) ²⁵ | Ordinal |

²⁴Gapuri Ramadhan. "Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin". *Jurnal Administrasi Publik*. Vol 1 No 15, (Agustus 2018). 3.

²⁵Hadi, Putra, Mardikaningsih. "Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Baruna Horizon*. Vol 3, 1, (Juni 2020). 188

| No | Variabel | Sub Variabel | Indikator | Item Indikator | Sumber | Skala |
|----|---------------------|-----------------------|--|---|--|---------|
| | | | | 5. Menyelesaikan pekerjaan dengan skala prioritas | | |
| | | Tanggung Jawab (X1.4) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memilih jalan lurus 2. Komitmen terhadap tugas 3. Melakukan tugas dengan standar yang terbaik 4. Menepati janji 5. Berani menanggung resiko atau tindakan maupun ucapan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan sesuai peraturan 2. Menyelesaikan tugas sesuai target 3. Bekerjasesuai SOP kantor 4. Mengerjakan tugas sesuai janji 5. Mendapatkan reward dan punishment | Mustari (2014) ²⁶ | Ordinal |
| | | Keteladanan (X1.5) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Berakhlak terpuji 2. Pelayanan yang baik 3. Ramah dan adil 4. Disiplin kerja 5. Disiplin waktu | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan nilai-nilai agama 2. Memberikan pelayanan secara baik 3. Bersikap ramah dan adil kepada siapapun 4. Berprilaku disiplin dalam bekerja 5. Disiplin datang dan pulang kerja | Samsul Hidayat (2018) ²⁷ Siagian dalam S. Teguh Wiyono, (2022) ²⁸ | Ordinal |
| 2. | Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja Pegawai (Y) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil tugas pekerjaan 2. Hasil target pekerjaan dengan jumlah yang | Robbins (2006) ²⁹ | Ordinal |

²⁶Mohammad Mustari, *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014). 25

²⁷Samsul Hidayat, "Mutual Understanding Of Spiritual Awaraness Model Peningkatan Kinerja Berbasis Nilai Budaya Kerja Lintas Agama", *Jurnal Studi Agama-Agama dan Lintas Budaya*, 3 (2018), 88.

²⁸S. Teguh Wiyono, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Keteladanan Pemimpin Terhadap Peningkatan Kinerja Awak Kapal", *Jurnal Saintek Maritim*, 23, no 1, (September 2022). 79-84.

²⁹Wahdiyati Moko, Ananto Basuki, Yusuf risanto, *Manajemen Kinerja Teori Dan Praktek*, (Malang : UB Press, Oktober 2021), 58-59.

| No | Variabel | Sub Variabel | Indikator | Item Indikator | Sumber | Skala |
|----|----------|--------------|-----------|---|--------|-------|
| | | | | dihasilkan 3. Hasil pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan 4. Mampu berkerja mencapai tujuan yang sudah ditentukan 5. Mengerjakan tugas secara mandiri sesuai job disk | | |

G. Asumsi Penelitian

Penulis meneliti lima variabel *independent*, nilai-nilai budaya kerja yang ada pada institusi pada objek penelitian diantaranya meliputi integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, keteladanan. Dan variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai. Menurut *Stephen R. Covey* dalam bukunya, integritas secara khusus, mewujudkan kehidupan yang diatur oleh prinsip-prinsip, yang ditempa melalui perpaduan antara kerendahan hati dan keberanian.³⁰ Berdasarkan penelitian sebelumnya, variabel X_1 yaitu integritas berhubungan dengan variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y) dalam temuan Nadya Meidisyah Yolanda dan Syamsir Sejalan dengan gagasan ini, menjadikan integritas sebagai katalis peningkatan kinerja pegawai negeri dengan judul “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

³⁰ Stephen R. Covey, *The 8th Habit From Effectiveness to Greatnes*, (New York: Free Press, 2013), 297

(PNS) Di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang”.³¹

Menurut Abdurrozaq hasibuan dalam bukunya, profesionalitas yaitu sebagai sikap yang diperkuat oleh keahlian di bidangnya, melalui sikap dan komitmennya, berusaha untuk memenuhi unsur-unsur organisasi dengan cermat.³² Berdasarkan penelitian sebelumnya, variabel X_2 yaitu profesionalitas berhubungan dengan variabel akibat kinerja pegawai (Y) dalam temuan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah Adri menguatkan pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Dengan judul penelitian “Pengaruh Profesionalisme dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan”.³³

Menurut Sukmadi dalam bukunya, inovasi dimaknai dengan menekankan perannya sebagai katalis untuk perbaikan berkelanjutan, mencakup berbagai proses modifikasi modifikasi atau penemuan ide, yang diwujudkan sebagai upaya berkelanjutan tanpa henti untuk mencapai peningkatan berkelanjutan.³⁴ Berdasarkan penelitian sebelumnya, variabel X_3 yaitu inovasi berhubungan dengan variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Muhammad Al farabi farhat menegaskan bahwa inovasi mempunyai pengaruh positif dan

³¹ Nadya Meidisyah Yolanda, Syamsir Syamsir. “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang” . *Jurnal Prespektif*, 3, No 1 ,(Januari 2020), 70-77. <http://prespektif.ppj.unp.ac.id> (Diakses pada tanggal 12 Mei 2023)

³² Abdurrozaq Hasibuan, *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*, (Medan : UISU Press, 2017). 65-66

³³ Abdullah Adri, “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan”, (Skripsi, Uin Alauddin Makassar, Makassar, 2017).

³⁴ Sukmadi, *Inovasi dan Kewirausahaan Edisi Paradigma Baru Kewirausahaan*, (Bandung : Humaniora Utama Press, 2016).32

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan judul “ Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja karyawan Di Kalbe Farma Dan Indah Jaya Furnihome”.³⁵

Menurut Fatchul Muin dalam bukunya, tanggung jawab mempunyai makna kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan keunggulan, baik secara mandiri maupun dalam konteks kelompok untuk memikul tanggung jawab.³⁶ Berdasarkan penelitian sebelumnya, variabel X_4 yaitu kinerja pegawai (Y) dalam temuan penelitian yang dilakukan oleh Irvan Maulana membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan judul penelitian “ Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Dan Komitmen Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan kota Medan”.³⁷

Menurut Armie Arief dalam bukunya, keteladanan secara khusus, memberikan teladan perilaku berbudi luhur yang dapat ditiru oleh orang lain. Dimana peran proaktif individu dalam secara sadar mewujudkan perilaku yang melampaui kebiasaan, menginspirasi orang lain untuk mengadopsi kebiasaan serupa.³⁸ Berdasarkan penelitian sebelumnya, variabel X_5 yaitu kinerja pegawai (Y) dalam temuan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayani membuktikan bahwa perilaku keteladanan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan judul “ Analisis Nilai-Nilai Budaya Kerja

³⁵ Muhammad Alfarabi Farhat, “ Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kalbe Farma Dan Indah Jaya Furnihome”, (Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Yogyakarta, 2021).

³⁶ Fatchul Mu'in, Pendidikan Karakter konstruksi teoritik dan Paraktik,(Ar-Ruzz Media, Jogjakarta,2014), hlm 217

³⁷ Irvan Maulana. “ Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Dan Komitmen Kerja Prganisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Medan”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Sumatera Utara, 2019).

³⁸ Armie Arif, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, (Jakarta : Ciputat Pers, cet. 1, 2002), 117

Sebagai faktor Pembentuk Potensi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SOS)”³⁹.

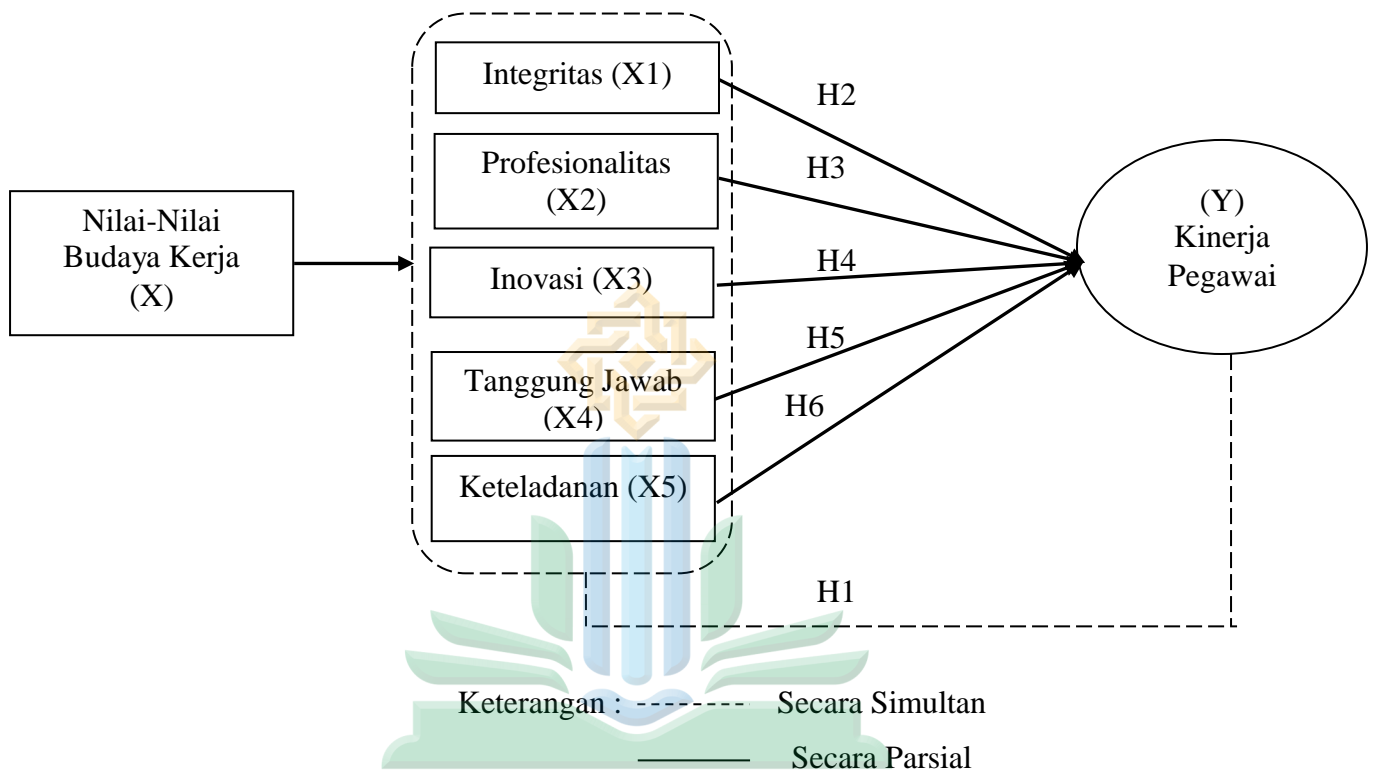
Dari hasil itu penulis berasumsi bahwa variabel nilai budaya kerja integritas berdampak pada variabel terikat, khususnya terhadap kinerja pegawai yang diteliti. Variabel terikat khususnya kinerja pegawai yang diteliti juga dipengaruhi oleh nilai budaya kerja profesionalitas. Variabel terikat yaitu kinerja pegawai yang diteliti juga dipengaruhi oleh nilai budaya kerja inovasi. Variabel terikat khususnya kinerja pegawai yang diteliti juga dipengaruhi oleh nilai budaya kerja tanggung jawab. Variabel terikat khususnya kinerja pegawai yang diteliti juga dipengaruhi oleh nilai budaya kerja keteladanan. Masing-masing dari nilai budaya kerja yang diteliti di pengaruhi oleh kinerja oleh para pegawai.

H. Hipotesis

Dalam lingkup dinamika organisasi, perumusan hipotesis berfungsi sebagai langkah penting dalam memahami dan menilai berbagai aspek yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Hipotesis, sebagai asumsi yang dipertimbangkan secara cermat dan berasal dari seluk-beluk permasalahan yang dihadapi, memerlukan perhatian yang cermat. Sifatnya bersifat spekulatif, sehingga memungkinkan adanya prospek penerimaan atau penolakan. Penelitian ini berupaya untuk meneliti pengaruh simultan nilai-nilai budaya kerja, khususnya integritas, profesionalisme,

³⁹ Nurhayani, “Analisi Nilai Nilai Budaya Kerja Sebagai Faktor Pembentuk Potensi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera“, Skripsi (Palopo : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, 2022)

inovasi, tanggung jawab, dan perilaku keteladanan, terhadap peningkatan kinerja karyawan.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Pada gambar kerangka konseptual yang ditampilkan diatas, dengan bentuk pernyataan sementara terhadap hasil penelittian sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh nilai budaya kerja yang meliputi integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

H_2 : Terdapat pengaruh integritas terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

H_3 : Terdapat pengaruh profesionalitas terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

H_4 : Terdapat pengaruh inovasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

H_5 : Terdapat pengaruh tanggung jawab terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

H_6 : Terdapat pengaruh keteladanan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

I. Sitematika Pembahasan

Pembahasan terstruktur di sini mencakup gambaran menyeluruh tentang alur wacana dalam skripsi, dimulai dari bab pendahuluan dan berpuncak pada sintesis yang konklusif. Penjelasan metodis ini mengambil bentuk naratif, menghindari pencacahan daftar isi secara konvensional. Susunan sistematis skripsi ini terungkap sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bagian mendasar dari eksplorasi ilmiah ini, Bab I, berfungsi sebagai landasan, meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, dan hipotesis. Hal ini meletakkan dasar bagi perjalanan intelektual berikutnya, menjelaskan konteks dan maksud di balik upaya penelitian.

BAB II : Kajian Kepustakaan,

Pada Bab II, fokusnya berkisar pada tinjauan ekstensif terhadap literatur terkait, yang merangkum upaya penelitian dan studi teoretis yang dilakukan sebelumnya. Survei komprehensif ini menjelaskan lanskap kontekstual di mana penelitian ini berada, memberikan pemahaman yang berbeda tentang kumpulan pengetahuan yang ada.

BAB III : Metode penelitian

Bab ketiga memulai penggambaran metodologis, menggambarkan proses rumit yang digunakan dalam eksplorasi data. Hal ini mencakup pemeriksaan yang cermat terhadap pendekatan dan jenis penelitian, lokasi geografis penelitian, subjek yang diselidiki, dan teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dan analisis selanjutnya. Bab ini dengan cermat mengungkap kerangka metodologis yang mendasari eksplorasi empiris yang dilakukan.

BAB IV : Penyajian data dan pembahasan,

Pada bab ini mendalami pemaparan dan pembahasan temuan penelitian. Ini merangkum penjelasan rinci tentang objek penelitian, penyajian data empiris, analisis yang cermat, dan pengujian hipotesis. Segmen ini berfungsi sebagai wadah di mana landasan teoretis bertemu dengan realitas empiris, mendorong diskusi kuat yang memperkaya keseluruhan permadani intelektual.

BAB V : Penutup,

Dalam lingkupnya terdapat artikulasi kesimpulan yang diambil dari keseluruhan skripsi, yang menawarkan perspektif terpadu mengenai hasil

penelitian. Selain itu, bab ini memberikan saran pragmatis untuk arah penelitian di masa depan, sehingga memberikan dimensi wawasan ke depan pada wacana ilmiah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ilmiah ini mencakup segudang temuan penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian yang sedang diteliti. Dengan komitmen untuk menjunjung tinggi kebenaran upaya penelitian yang dilakukan oleh para sarjana, kontribusi penting berikut ini dijelaskan:

1. **Nurhayani (2022)** “ Analisis Nilai-Nilai Budaya Kerja Sebagai faktor Pembentuk Potensi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)”. Pada skripsi yang disusun secara cermat ini mendalami pengujian terhadap variabel nilai-nilai budaya kerja yaitu Integritas (X1), Profesionalisme (X2), Inovasi (X3), Tanggung Jawab (X4), dan Keteladanan (X5) dalam lingkup PT. Sumber Graha Sejahtera. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dirancang dengan cermat kepada karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera. Metodologinya bergantung pada penerapan analisis regresi berganda.

Hasil nyata dari penyelidikan ilmiah ini terwujud melalui prisma uji-t (parsial), yang mengungkapkan bahwa variabel independen integritas, inovasi, tanggung jawab, dan perilaku keteladanan memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap konfigurasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap potensi kinerja karyawan. .

Sebaliknya, variabel profesionalisme tidak memberikan dampak yang signifikan secara statistik.⁴⁰

Persamaan yang mencolok antara penelitian ini dan upaya ilmiah sebelumnya terlihat jelas dalam kesamaan variabel independen, khususnya nilai-nilai budaya kerja yang mencakup integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan perilaku teladan. Selain itu, kesesuaian meluas ke fokus penelitian dan metodologi yang digunakan untuk analisis data. Namun demikian, terdapat sedikit perbedaan yang muncul mengenai variabel dependen, lokus geografis penelitian, dan tidak adanya uji simultan (uji-f) pada penelitian sebelumnya.

2. **Dede Herlina (2017)** “Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang”.⁴¹ Tujuan dari peneliti dalam penelitian adalah untuk menjelaskan dinamika rumitnya budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks Kantor Cabang Bank Syariah Mandiri Simpang Patal. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang kuat, para peneliti berusaha untuk memastikan secara empiris sejauh mana budaya kerja dan disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

⁴⁰Nurhayani, “Analisi Nilai Nilai Budaya Kerja Sebagai Faktor Pembentuk Potensi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera“, Skripsi (Palopo : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, 2022)

⁴¹Dede Herlina, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Simpang Patal Palembang“, Skripsi (Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017)

Temuan penelitian ini mengartikulasikan penegasan yang kuat bahwa budaya kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Bank Syariah Mandiri Simpang Patal. Hal ini memperkuat premis dasar bahwa menumbuhkan budaya kerja yang kondusif dan menanamkan disiplin kerja yang efektif merupakan komponen integral dalam meningkatkan kinerja angkatan kerja secara keseluruhan. Kesesuaian dengan penelitian sebelumnya terbukti dalam variabel dependen bersama dan pendekatan metodologis, sehingga membuktikan kesinambungan ilmiah dalam eksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun demikian, perbedaan muncul dalam ranah variabel bebas (x_2) dan fokus khusus pada objek penelitian.

3. **Khairunnisa Ahmad (2023)** “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kota Palopo Dengan Nilai Siri Sebagai Variabel Moderating”. Penelitian ini memperluas wacana keilmuan dengan menggali nuansa interaksi antara budaya kerja dan kinerja pegawai dalam domain BSI KCP Palopo Ratulangi. Dengan menggunakan kerangka metodologi kuantitatif, penelitian ini tidak hanya menyelidiki dampak langsung budaya kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memperkenalkan variabel moderasi nilai Siri untuk mengetahui potensi pengaruhnya.⁴²

⁴²Khairunnisa Ahmad. “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kota Palopo Dengan Nilai Siri’ Sebagai Moderating”, Skripsi (Palopo : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam , Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2023)

Temuan penelitian, yang dicirikan oleh nilai Kuadrat R yang substansial sebesar 0,317, menandakan pengaruh kuat variabel independen sebesar 31,7% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya budaya kerja dalam membentuk hasil kinerja karyawan. Dianalogikan dengan penelitian sebelumnya, kesamaan yang mencolok dalam variabel independen tetap ada, menggarisbawahi kesamaan dalam dasar-dasar tematik dari kedua studi tersebut. Namun demikian, divergensi terwujud dalam fokus penelitian dan objek investigasi tertentu.

4. **Siti Sarah (2019)** “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XSPORT Internasional Makassar”.⁴³ Penelitian ini merupakan penyelidikan cermat terhadap dinamika rumit yang mengatur hubungan antara budaya kerja dan kinerja karyawan dalam bidang tersebut. dari CV. XSport Internasional Makassar. Dengan melakukan pendekatan kuantitatif, para peneliti bertujuan untuk melihat dan menganalisis dengan cermat dampak budaya kerja terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi ini.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ilmiah ini, yang digambarkan melalui prisma uji-t, mengungkapkan narasi yang menarik tentang pengaruh budaya kerja yang positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan dalam lingkup CV. XSport Internasional Makassar. Penelitian ini sejalan dengan upaya pendahuluan dalam atribut

⁴³Siti Sarah, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XSPORT Internasional Makassar”, Skripsi (Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019)

bersama, mencakup variabel independen, pendekatan kuantitatif sebagai perancah metodologis yang dipilih, penggunaan kuesioner menggunakan skala Likert, dan proses validasi yang ketat melalui uji validitas dan reliabilitas. Meskipun demikian, perbedaan yang menonjol muncul pada variabel terikat, objek penelitian, dan titik fokus narasi investigasi.

5. **Nur Hakiki (2019)** “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”. Tujuan peneliti dalam penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana hubungan budaya kerja dengan kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Badan Narkotika Nasional. Dengan menggunakan paradigma kuantitatif, peneliti ingin mengukur besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Temuan penelitian, yang dikemas dalam koefisien determinasi yang menunjukkan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 8,4%, menggarisbawahi adanya interaksi yang berbeda antara variabel-variabel ini.⁴⁴ Kesesuaian yang patut diperhatikan dengan penelitian sebelumnya terletak pada kesamaan variabel independen dan pendekatan metodologis yang digunakan. Namun, perbedaan muncul dalam sifat variabel terikat dan objek penelitian tertentu.

6. **Nadya Meidisyah Yolanda dan Syamsir Syamsir (2020)** “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang”. Penelitian ilmiah ini

⁴⁴Nur Hakiki, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”, Skripsi (Medan : Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Medan Area Medan, 2019)

bertujuan untuk mengungkap keterkaitan yang rumit antara komponen integritas—kejujuran, komitmen, dan konsistensi—dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam kerangka administrasi lembaga pemerintah daerah Kota Padang.

Temuan-temuan yang dihasilkan dari penelitian yang cermat ini secara tegas menegaskan dampak signifikan integritas terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan OPD. Sinergi dengan penelitian pendahulunya terlihat dalam atribut bersama dari variabel independen dan dependen—integritas dan kinerja karyawan, penggunaan metodologi kuantitatif, penggunaan uji regresi linier berganda untuk analisis, dan penerapan instrumen penelitian dalam bentuk penyebaran kuesioner skala Likert.⁴⁵ Namun, perbedaan yang mencolok terletak pada lokasi geografis penelitian.

7. **Abdullah Adri (2017)** “ Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan”]. Penelitian ini memberikan wacana keilmuan dengan menggali keterkaitan antara profesionalisme, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai dalam lingkungan organisasi. lingkup Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana profesionalisme dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁴⁵ Nadya Meidisyah Yolanda, Syamsir Syamsir. “ Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang” . *Jurnal Prespektif* , Vol 3, No 1 , (Januari 2020), 70-77. <http://dx.doi.org/10.24036/prespektif.v3i1.191>. (Diakses pada tanggal 15 Mei 2023).

Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel independen profesionalisme dan komitmen organisasi memang mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.⁴⁶ Persamaan yang mencolok dengan penelitian kontemporer diamati pada variabel independen bersama yaitu profesionalisme, variabel dependen, penerapan metodologi kuantitatif, penyebaran kuesioner untuk pengumpulan data, dan pemanfaatan analisis regresi linier berganda. Meskipun demikian, perbedaan terlihat pada variabel independen spesifik (X2) yaitu komitmen organisasi dan lokasi geografis penelitian.

8. **Sumarhadi (2021)** “Analisis Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”. Temuan penelitian ini menggarisbawahi dampak signifikan nilai-nilai budaya organisasi yang terdiri dari integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Agama Provinsi Banten.⁴⁷

Penelitian ini menunjukkan kesamaan yang menonjol dengan penelitian kontemporer dalam hal variabel independen dan dependen, pendekatan metodologis yang menggunakan metode kuantitatif dan regresi linier berganda, serta penggunaan kuesioner dengan skala Likert

⁴⁶ Abdullah Adri, “ Pengaruh Profesionalisem dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan”, (Skripsi, Uin Alauddin Makassar, Makassar, 2017).

⁴⁷ Sumarhadi. “Analisis Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”, *Scientific Journal Of Reflection, Economic, Accounting, Management And Business*, Vol.4, No 1, 2021, 170-179

untuk pengumpulan data. Namun, perbedaan yang mencolok terlihat jelas dalam fokus geografis penelitian ini.

9. **Muhammad Alfarabi farhat (2021)** “Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kalbe Farma Dan Indah Jaya Furnihome”. Upaya penelitian ini berupaya mengungkap sejauh mana pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks Indah Jaya Furnihome. Hasil penelitian menjelaskan pengaruh positif dan signifikan secara statistik dari variabel inovasi terhadap kinerja karyawan di Indah Jaya Furnihome.⁴⁸

Resonansi dengan penelitian kontemporer terlihat jelas dalam atribut bersama seperti variabel independen, penerapan metode kuantitatif, dan penggunaan kuesioner dengan skala Likert untuk pengumpulan data. Namun, perbedaan muncul pada lokasi penelitian spesifik dan variabel dependen.

10. **Makmur Syukri** “Pengaruh Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, Keteladanan Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Di Provinsi Sumatera Utara”. Tujuan keseluruhannya adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja Kepala Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara.⁴⁹

⁴⁸ Mukhammad Al Farabi Farhat, “Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kalbe Farma Dan Indah Jaya Furnihome”, (Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Yogyakarta, 2021).

⁴⁹ Makmur Syukri, “Pengaruh Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Di Provinsi Sumatera Utara, (Disertasi, Universitas Islam Negeri Sumatera, Medan, 2020).

Pengujian empiris terhadap enam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan seluruh variabel independen dengan kinerja Kepala Madrasah Aliyah di Provinsi Sumatera Utara. Atribut yang sama dengan penelitian kontemporer mencakup variabel independen, penggunaan metode kuantitatif, dan penggunaan kuesioner dengan skala Likert. Namun perbedaan muncul pada variabel dependen dan fokus geografis penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama & Tahun Penelitian | Judul | Persamaan Penelitian | Perbedaan Penelitian |
|----|-------------------------|--|---|---|
| 1. | Nurhayani (2020) | Analisis Nilai-Nilai Budaya Kerja Sebagai faktor Pembentuk Potensi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) | a. Persamaan dari penelitian ini dengan yang dilakukan oleh peneliti sekarang terledak pada variabel independen, fokus penelitian, b. Metode yang digunakan menggunakan kuantitatif c. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert. | a. perbedaanya terletak pada variabel dependen, lokasi penelitian, dan tidak menggunakan uji simultan (uji f). |
| 2. | Dede Herlina (2017) | Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang | a. Variabel independen(x_1) pada penelitian tersebut berupa Budaya Kerja b. Metode penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif. c. Teknik pengumpulan data pada penelitian | a. Variabel independen (x_2) penelitian tersebut yang berbunyi disiplin kerja b. Variabel dependen (y) pada penelitian tersebut yang berbunyi peningkatan kinerja karyawan |

| | | | | |
|----|-------------------------|---|---|--|
| | | | tersebut menggunakan kuisisioner. d. Uji keabsahan data pada penelitian tersebut menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. e. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t (uji parsial) dan uji f (uji simultan) | c. Lokasi penelitian tersebut pada Bank Syariah mandiri kantor Cabang Simpang Patal Palembang d. Populasi pada penelitian tersebut adalah karyawan bank Syariah mandiri Kantor Cabang Simpang Patal |
| 3. | Khairunnisa Ahmad(2023) | Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kota Palopo Dengan Nilai Siri Sebagai Variabel Moderating | a. Variabel independen pada penelitian terdahulu budaya kerja. b. Metode penelitian terdahulu tersebut menggunakan pendekatan kauntitatif. c. Teknik pengumpulan data pada penelitian terdahulu menggunakan angket/kuisisioner. d. Uji keabsahan data pada penelitian terdahulu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas e. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t (uji parsial) | a. Variabel dependen pada penelitian terdahulu kinerja karyawan. b. Lokasi penelitian terdahulu terletak pada Bank BSI Kota Palopo. c. Responden pada penelitian tersebut adalah karyawan Bank Bsi Kota Paolopo. d. Fokus penelitian terdahulu hanya pada kinerja karyawan bukan pada peningkatan |
| 4. | Siti Sarah(2019) | Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. XSPROT INTERNASIONAL MAKASSAR | a. Variabel independen (x) budaya kerja b. Metode pendekatan menggunakan kuantitatif c. Teknik spengumpulan data menggunakan kuisisioner (angket) d. Uji keabsahan data menggunakan uji | a. Variabel dependen (y) kinerja karyawan. b. Obyek dan subyek pada penelitian ini karyawan di CV. Xsport Internasioanal makassar c. Fakus penelitian pada penelitian terdaulu ini pada kinerja karyawan bukan pada |

| | | | | |
|----|--|---|---|---|
| | | | validitas dan reliabilitas e. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji parsial (uji t) | peningkatan kinerja d. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi liner sederhana |
| 5. | Nur Hakiki(2019) | Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara | a. Variabel independen pada penelitian tersebut budaya kerja. b. Metode pendekatan yang digunakan kuantitatif c. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner (angket) dengan skala likert d. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas e. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji f (uji simultan) dan uji t (uji parsial) | a. Variabel dependen pada penelitian tersebut berbunyi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Narkotika. b. Lokasi penelitian tersebut terletak pada Badan Anrkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. c. Populasi pada penelitian tersebut adalah pegawai ASN Badan Narkotika. d. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana |
| 6. | Nadya Meidisyah Yolanda dan Syamsir Syamsir (2020) | Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang (2020) | a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terletak pada variabel indeoenden & dependen yaitu integritas dan kinerja pegawai, b. Menggunakan metode kuantitatif, c. Analisis menggunakan uji regresi liner berganda, dan instrument penelitian menggunakan kuisisioner dengan skala likert | a. perbedaanya terletak pada lokasi penelitian. |
| 7. | Abdullah Adri (2017) | Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi | a. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sekarang pada variabel X1 | a. Perbedaan terletak pada varaibel independen X2 yaitu komitmen orgnisasi |

| | | | | |
|-----|---------------------------------|---|--|--|
| | | Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inpektorat Provinsi Sulawesi Selatan | <p>Profesionalisme dan varaibel Y Kinerja Pegawai,</p> <p>b. Menggunakan metode kuantitatif,</p> <p>c. Metode pengambilan data menggunakan kuisisioner, dan menggunakan analisis regresi liner berganda</p> | dan lokasi penelitian |
| 8. | Sumarhadi (2021) | Analisis Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil | <p>a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang pada variabel independen dan dependen,</p> <p>b. Menggunakan metode kuantitatif,</p> <p>c. Menggunakan regresi linier berganda, pengumpulan data</p> <p>d. Menggukanan kuisisioner dengan skala likert</p> | a. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian |
| 9. | Muhammad Alfarabi farhat (2021) | Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kalbe Farma Dan Indah Jaya Furnihome | <p>a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terletak pada variabel independen,</p> <p>b. Metode kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan skala likert</p> | a. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan variabel dependen |
| 10. | Makmur Syukri | Pengaruh Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, Keteladanan Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Di Provinsi Sumatera Utara | <p>a. Persamaan peneiltian ini dengan penelitian sekarang terletak pada variabel independen, metode kuantitatif, skala pengukuran menggunakan kuisisioner dengan skala likert</p> | a. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terletak pada variabel dependen dan lokasi penelitian |

B. Kajian Teori

1. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja.

Istilah "budaya" berasal dari penggabungan kata Sansekerta "budi" dan "daya", yang merangkum pengertian cinta, niat, dan perasaan. Istilah Sansekerta "budhayah", yang berarti bentuk jamak dari "budhi" yang berarti pikiran atau akal, berfungsi sebagai pendahulu etimologis dari istilah bahasa Inggris "culture". Transisi leksikal ini bergema dalam bahasa Belanda sebagai "cultuur" dan berasal dari bahasa Latin "colera", yang merangkum esensi penanaman, tenaga kerja, pemupukan, dan pembangunan.⁵⁰

Menurut Triguno, budaya kerja lebih dari sekedar kumpulan nilai; ini adalah kerangka filosofis yang berakar pada perspektif kehidupan, membentuk sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang tertanam dalam kehidupan kolektif suatu komunitas, kelompok, atau organisasi. Etos ini terwujud dalam sikap, keyakinan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang pada akhirnya mengkrystal dalam ranah kerja.⁵¹

Berfungsi sebagai kawah candradimuka, budaya kerja menjadi kekuatan transformatif, mengantarkan peralihan dari metodologi kuno ke praktik kontemporer yang bertujuan memenuhi kebutuhan pelanggan dan masyarakat luas. Budaya kerja organisasi, seperti dijelaskan Triguno, merangkum manajemen pengembangan,

⁵⁰Elly M. Setiadi, dkk, *ilmu Sosial & Budaya Dasar*, (Jakarta : Kencana, 2017), 27.

⁵¹Dr. Ir. H. Djoko Setyo Widodo, SE., MM., Msi.,CHRA., *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*, (Cipta Media Nusantara, 2020), 13.

perencanaan, produksi, dan pemberian layanan secara holistik, semuanya diarahkan untuk menciptakan produk berkualitas yang tidak hanya optimal tetapi juga memuaskan. Hubungan intrinsik antara budaya kerja dan nilai-nilai yang dianut, khususnya filosofi panduan yang mendorong kinerja kerja yang optimal, menggarisbawahi peran pentingnya.⁵²

Tubagus Achmad Darodjat lebih lanjut berkontribusi dalam wacana tersebut dengan mendefinisikan budaya kerja sebagai kebiasaan kerja yang ditanamkan dalam suatu kelompok, yang menjadi wujud refleksif dalam perilaku mereka sejak awal upaya profesional mereka. Oleh karena itu, budaya kerja muncul sebagai ringkasan nilai-nilai kebiasaan yang terus-menerus diterapkan oleh karyawan, membentuk sikap kolektif kelompok masyarakat, organisasi, dan individu. Refleksi ini meluas ke dalam perilaku kerja mereka, yang merupakan komitmen berkelanjutan terhadap perbaikan. Darodjat mengemukakan, landasan keberhasilan kerja terletak pada akar sikap dan perilaku individu, yang berfungsi sebagai cermin yang merefleksikan kebiasaan-kebiasaan yang sudah mendarah daging.⁵³

Budaya kerja yang tertanam kuat dalam akar linguistik dan filosofis, muncul sebagai kekuatan ampuh yang membentuk etos organisasi. Jaringan nilai, kebiasaan, dan sikap yang rumit ini,

⁵²Dezonda. R. Pattipawae, "Penerapan Nilai-Nilai dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan benar", *Jurnal Sasi*, 17 (2011), 35-36. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.363> (Diakses pada tanggal 12 Mei 2023)

⁵³Dr. Tubagus Achmad darodjat, M.Pd., *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2015), 29

sebagaimana digambarkan oleh Triguno dan Darodjat, mewakili komitmen berkelanjutan terhadap perbaikan dan kunci untuk membuka kesuksesan di dunia kerja.

b. Unsur-Unsur Budaya Kerja.

Pembentukan budaya kerja yang kuat merupakan upaya yang rumit dan berlarut-larut, sehingga memerlukan waktu yang lama untuk mengubah nilai-nilai kebiasaan yang sudah mengakar menjadi paradigma baru dan progresif. Metamorfosis ini, seperti pembuatan permadani, memerlukan waktu dan upaya bersama. Demikian pula, asimilasi semangat budaya kerja ke dalam jiwa karyawan, yang berkembang menjadi disposisi yang sudah mendarah daging dan menjadi kebiasaan dalam menghadapi tantangan baru, mencerminkan proses yang disengaja yang berlangsung dalam kontinum waktu yang panjang.

Menghadapi tantangan baru dan berupaya menumbuhkan etos manajemen dalam kerangka organisasi memerlukan kehadiran elemen khusus dalam budaya kerja. Sebagaimana dipaparkan Ndraha (2010), unsur-unsur penyusun budaya kerja merangkum berbagai dimensi yang penting bagi terbentuknya sumber daya manusia yang cakap, proses kerja yang cermat, dan pencapaian hasil kerja yang terpuji. Eksplorasi yang berbeda dari elemen-elemen ini terungkap sebagai berikut:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, Elemen penting ini berkisar pada kecenderungan dan kecenderungan untuk bekerja dibandingkan

dengan aktivitas alternatif, seperti waktu luang atau sekadar mengejar kepuasan melalui kesibukan. Penanaman sikap work-centric merupakan landasan dalam menumbuhkan komitmen pada ranah profesional.

- 2) Perilaku pada waktu berkerja, Unsur penyusun kedua terwujud dalam perilaku yang ditunjukkan saat melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini mencakup ciri-ciri seperti dedikasi, tanggung jawab, perhatian, ketelitian, kesediaan yang teguh untuk memahami dan memenuhi tugas dan kewajiban, kegembiraan yang hakiki dalam menawarkan bantuan, dan kesiapan timbal balik untuk mencari bantuan bila diperlukan. Atribut perilaku ini secara kolektif berkontribusi pada budaya ketekunan dan kemandirian dalam lingkungan organisasi.⁵⁴

c. Manfaat Budaya Kerja.

Penanaman budaya kerja yang terpuji merupakan upaya yang memberikan manfaat besar baik bagi organisasi maupun karyawannya.

Budaya seperti itu tidak hanya menumbuhkan lingkungan kerja yang harmonis tetapi juga berfungsi sebagai katalisator untuk meningkatkan kolaborasi, motivasi, keterlibatan karyawan, dan peningkatan reputasi organisasi. Berbagai keuntungan yang berasal dari budaya kerja positif dapat dibagi menjadi dua kategori berbeda:

Manfaat dalam Bidang Profesional:

⁵⁴Harries madriistyatno, *Dinamika dan Keberadaan Organisasi*, (Tangerang: Indigo Media, 2022), 158.

- 1) Jaminan hasil kerja bermutu: Budaya kerja yang kondusif menjadi penjamin terciptanya hasil kerja yang bercirikan unggul dan presisi.
- 2) Menumbuhkan keterbukaan dalam interaksi kerja: Budaya kerja yang positif memupuk lingkungan di mana individu terlibat dengan keterbukaan, mendorong transparansi dan komunikasi yang efektif di tempat kerja.
- 3) Pemecahan masalah secara kolektif: Budaya kerja yang kuat mendorong upaya kolaboratif dalam mengatasi masalah yang menantang, menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif.
- 4) Menumbuhkan rasa kebersamaan: Budaya kerja inklusif menanamkan rasa persahabatan antar individu, mendorong sikap saling mendukung dan menghormati.
- 5) Adaptasi yang cepat terhadap perkembangan eksternal: Budaya kerja yang positif membekali anggota tim untuk cepat beradaptasi dengan lanskap eksternal yang terus berkembang, mencakup aspek teknologi, sosial, ekonomi, dan aspek terkait lainnya.⁵⁵

Manfaat Psikologis dalam Dunia Organisasi:

- 1) Peningkatan semangat gotong royong: Budaya kerja yang kondusif berkontribusi terhadap meningkatnya semangat gotong royong antar karyawan.

⁵⁵Dr, Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*, (Bandung: PT. Refika Aditama). 34-35

- 2) Penguatan kebersamaan: Struktur organisasi diperkuat melalui peningkatan rasa kesatuan dan kohesi kolektif.
- 3) Mendorong keterbukaan dalam hubungan interpersonal: Budaya kerja yang positif menumbuhkan lingkungan di mana individu merasa nyaman untuk terbuka satu sama lain, menumbuhkan suasana komunikatif dan saling percaya.
- 4) Menumbuhkan semangat kekeluargaan: Tempat kerja tidak hanya sekedar interaksi profesional, tetapi juga menganut etos kekeluargaan yang memupuk rasa memiliki.
- 5) Peningkatan rasa kekeluargaan: Budaya kerja berfungsi untuk memperdalam rasa kekeluargaan, melahirkan komitmen bersama terhadap tujuan dan nilai-nilai bersama.
- 6) Fasilitasi peningkatan komunikasi: Pembentukan budaya kerja yang positif mendorong saluran komunikasi yang efektif, memastikan kejelasan dan pemahaman di antara anggota tim.
- 7) Meningkatkan produktivitas kerja: Kesejahteraan psikologis yang diperoleh dari budaya kerja positif berkorelasi dengan peningkatan produktivitas kerja, karena karyawan lebih termotivasi dan terlibat dalam peran mereka.
- 8) Ketanggapan terhadap perkembangan eksternal: Budaya kerja yang dinamis memungkinkan organisasi merespons perubahan dan perkembangan eksternal secara efektif, sehingga mendorong kemampuan beradaptasi dan ketahanan.

- 9) Penciptaan suasana kerja yang nyaman: Budaya kerja yang positif menjamin lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.
- 10) Memupuk kesatuan dalam pekerjaan: Penanaman budaya kerja bersama memupuk kesatuan tujuan, menyelaraskan upaya individu menuju kesuksesan kolektif.
- 11) Memperkuat kerja sama: Budaya kerja yang positif berperan penting dalam memperkuat semangat kolaboratif antar karyawan, membina lingkungan kerja yang kondusif untuk saling mendukung dan mencapai kesuksesan bersama.⁵⁶

2. Integritas.

Integritas, sebuah istilah yang memiliki makna mendalam, menggambarkan keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan tindakan yang lurus secara moral. Menurut Mulyadi, hal ini menjadi landasan kepercayaan masyarakat, yang merupakan ukuran penting dalam menilai komitmen individu dalam bertindak secara transparan dan jujur, khususnya dalam bidang pelayanan publik. Kebajikan yang beraneka segi ini mencakup kualitas-kualitas seperti kejujuran, dapat dipercaya, tanggung jawab, kedewasaan, dan kesopanan.⁵⁷

Antonius Atoshokhi Gea menjelaskan, integritas pribadi diwujudkan dalam bentuk kinerja dan hasil yang terpuji. Ini

⁵⁶Dr, Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*, (bandung: PT. Refika Aditama), 35.

⁵⁷ Nadya Meidisyah Yolanda, Symsir, Symsir, “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang”, *Jurnal Prespektif*, Vol 3, No 1, 2020, 74

menunjukkan kelayakan yang melekat pada kepercayaan yang diberikan pada seseorang, yang mencakup kualitas seperti kejujuran, dapat dipercaya, tanggung jawab, kesopanan, kedewasaan, dan kemauan yang melekat untuk menjunjung karakter yang baik.⁵⁸

Perspektif Stephen R. Covey memperkuat pemahaman tentang integritas sebagai kehidupan yang didasarkan pada prinsip hidup—sebuah integrasi di sekitar prinsip-prinsip yang bertahan lama. Hal ini, menurut Covey, lahir dari simbiosis antara kerendahan hati dan keberanian. Kerendahan hati mengakui adanya hukum atau prinsip alam yang mengatur alam semesta, sedangkan keberanian diperlukan untuk menyelaraskan kehidupan seseorang dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam norma-norma masyarakat, konstruksi moral, kejujuran, dan nilai-nilai yang berlaku. Kualitas integritas, sebagaimana disampaikan Covey, melahirkan kearifan dan mentalitas holistik.⁵⁹

Menyimpulkan wawasan para ahli terkemuka ini, integritas muncul sebagai sifat atau kualitas yang melekat pada seseorang. Ini mencakup spektrum kebajikan, termasuk kejujuran, dapat dipercaya, tanggung jawab, kesopanan, kedewasaan, dan kemauan untuk bertindak secara etis. Selain itu, hal ini melibatkan kerendahan hati dan keberanian yang diperlukan untuk menjalani kehidupan yang selaras dengan prinsip-

⁵⁸ Mulia, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja), (Purbalingga : Eureka Media Aksara, 2021). 157

⁵⁹ Stephen R. Covey, *The 8th Habit From Effectiveness to Greatness*, (New York: Free Press, 2013), 297

prinsip abadi ini. Penanaman sifat ini tidak hanya mengarah pada kebijaksanaan tetapi juga menumbuhkan mentalitas berkelimpahan.

Dalam konteks budaya kerja Kementerian Agama, indikator memberikan pemahaman yang berbeda mengenai apa yang dimaksud dengan integritas. Indikator positif menekankan pada sifat-sifat seperti tekad untuk berbuat baik dan benar, berpikir positif dan bijaksana dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta keteguhan penolakan terhadap korupsi, suap, dan gratifikasi. Sedangkan indikator negatif meliputi tindakan seperti melanggar sumpah dan janji pegawai/jabatan, melakukan rekayasa atau manipulasi, melakukan tindakan korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta menerima hadiah atau gratifikasi di luar ketentuan yang ditetapkan. Dikotomi ini menggambarkan kerumitan integritas dalam etos organisasi, di mana kepatuhan terhadap prinsip-prinsip yang baik dirayakan dan dijaga dengan ketat.⁶⁰

Nilai integritas sesungguhnya sudah dijelaskan dalam ajaran agama islam yang merujuk pada firman Allah Swt surah Al-Qasas ayat 77 yang berbunyi :⁶¹

⁶⁰<https://kemenag.go.id> Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementrian Agama (Diakses Pada Tanggal 12 April)

⁶¹Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Dan Terjemahan, (Jakarta, Maktabah Al-Fatih,2016), 394.

وَابْتِغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
 أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”.

Sebagaimana dijelaskan oleh Huberts, konsep integritas mencakup spektrum indikator yang berbeda-beda, yang masing-masing merangkum aspek berbeda dari perilaku etis dan perilaku berprinsip. Aspek-aspek integral ini berfungsi sebagai mercusuar, membimbing individu menuju komitmen teguh untuk menjunjung tinggi nilai-nilai yang terkait dengan integritas. Aspek-aspek yang disebutkan antara lain:⁶²

a. Kejujuran

Didefinisikan dengan memiliki etika moral dan komitmen untuk mematuhi peraturan organisasi, kejujuran menjadi pilar dasar integritas. Individu mewujudkan kebajikan ini dengan menjaga transparansi dan kebenaran dalam tindakan mereka, menumbuhkan budaya kepercayaan dalam kerangka organisasi.

b. Akuntabilitas

Tersirat dalam pengertian akuntabilitas adalah pelaksanaan tugas secara teliti dengan kehati-hatian dan rasa tanggung jawab yang

⁶²L.W.J.C. Huberts. “ Integrity: What it Is and Why it is Important”, Journal American Society For Public:Administration, Vol 20, No 1, 18-32

mendalam. Individu yang menunjukkan akuntabilitas menunjukkan dedikasi untuk memenuhi peran mereka dengan tekun, sehingga berkontribusi terhadap efektivitas keseluruhan operasi organisasi.

c. Kebijakan

Kebijakan dalam konteks integritas mengandung makna tingkat kedewasaan dalam mengintegrasikan sikap. Hal ini memerlukan pendekatan yang bijaksana dalam pengambilan keputusan, yang mencakup pertimbangan bijaksana mengenai implikasi etis dan konsekuensi jangka panjang. Individu yang menerapkan kebijakan menavigasi kompleksitas peran mereka dengan kebijaksanaan dan kehati-hatian.

d. Keadilan

Aspek keadilan dalam kerangka integritas menekankan pentingnya berperilaku adil tanpa tunduk pada praktik diskriminatif. Prinsip ini menggarisbawahi pentingnya perlakuan yang adil bagi semua orang, mendorong lingkungan kerja yang inklusif dan tidak memihak yang menghargai keberagaman dan menjunjung standar etika.

e. Keberanian

Bagian integral dari paradigma integritas adalah atribut keberanian, yang menandakan kesediaan untuk secara terbuka menghadapi yang benar dan yang salah. Individu yang menunjukkan keberanian menunjukkan komitmen teguh terhadap prinsip-prinsip moral, bahkan ketika menghadapi tantangan atau kesulitan. Keberanian ini

memperkuat ketahanan budaya organisasi terhadap penyimpangan etika.

Integritas dalam konteks organisasi diartikan secara cermat sebagai perwujudan perilaku seorang pegawai yang mengutamakan sikap jujur dalam pelaksanaan tugasnya. Definisi komprehensif ini menggarisbawahi sifat multidimensi dari integritas, yang merangkum tidak hanya perilaku etis namun juga dampak besar terhadap kesejahteraan mental. Kepatuhan terhadap peraturan, perilaku disiplin, kepatuhan terhadap kepemimpinan, dan penggabungan nilai-nilai etos dasar dalam kelompok kerja secara kolektif berkontribusi dalam menciptakan lingkungan di mana integritas tumbuh subur. Oleh karena itu, hubungan simbiosis antara perilaku individu dan etos organisasi yang lebih luas menjadi landasan untuk menumbuhkan budaya yang kaya akan integritas, memastikan bahwa prinsip-prinsip etika dan kesehatan mental tetap berada di jalur yang benar.

3. **Profesionalitas.**

Profesionalisme, sebuah konsep penting dalam bidang etika kerja, mencakup pelaksanaan tugas yang disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan fokus untuk menghasilkan hasil yang terpuji. Menurut Sedarmayanti, profesionalisme tidak hanya mewujudkan kompetensi, efektivitas, dan efisiensi tetapi juga rasa tanggung jawab yang mendalam

dalam pemenuhan tugas organisasi.⁶³ Hary Suwanda lebih jauh menonjolkan profesionalisme sebagai lambang keahlian, dimana individu mengandalkan kemahirannya dalam bidang tertentu sebagai mata pencahariannya.⁶⁴

Abdurrazaq Hasibuan memperluas definisi tersebut dengan menekankan profesionalisme sebagai sikap yang diperkuat oleh keahlian di bidangnya. Hal ini lebih dari sekedar kemahiran teknis dan mencakup komitmen terhadap standar tinggi dan kepatuhan terhadap kode etik profesional. Perspektif ini menggarisbawahi implikasi organisasi yang lebih luas, dimana individu atau kelompok, melalui sikap dan komitmennya, berusaha untuk memenuhi unsur-unsur organisasi dengan cermat.⁶⁵

Penggabungan perspektif-perspektif ini menggambarkan bahwa profesionalisme merupakan gambaran komprehensif bagi individu yang menunjukkan kualitas seperti kompetensi, tanggung jawab, keahlian, komitmen, dan standar etika. Atribut-atribut ini menyatu untuk meningkatkan kinerja individu dalam konteks organisasi dan bidang pekerjaan tertentu.

Dalam budaya kerja Kementerian Agama, profesionalisme juga mempunyai indikator positif dan negatif. Indikasi positifnya antara lain

⁶³ Andika Winly Oroh, Novie Pioh, Gustaf Undap. “ Profesionalisme Kerja Perangkat Kelurahan Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Kotamobagu Kecamatan Kotamobagu Barat, *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan* , Vol 2, No 2, 2017. 2

⁶⁴ Endang Martini, *Etika Dan Komunikasi Di Dunia Kerja*, (Yogyakarta : Deepublish Digital, 2023). 104

⁶⁵ Abdurrozaq Hasibuan, *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*, (Medan : UISU Press, 2017). 65-66

kepatuhan terhadap kompetensi kerja, praktik kerja yang disiplin, pendekatan tugas yang serius, penyelesaian tugas tepat waktu, dan kepatuhan terhadap ketentuan reward dan punishment. Sebaliknya, indikator negatif meliputi aktivitas yang tidak direncanakan dengan matang, pekerjaan yang tidak selaras dengan tugas dan fungsi yang diberikan, kelesuan dalam pekerjaan, dan hasil yang tidak mencapai standar yang ditetapkan.⁶⁶

Klasifikasi kualitas karyawan profesional Freidson selanjutnya menggambarkan tiga jenis penting berdasarkan undang-undang yang berlaku. Hal ini mencakup upaya mengejar kebajikan untuk menjunjung tinggi kehormatan profesional, kebutuhan akan kemampuan teknis unggul yang diperoleh melalui prosedur pendidikan dan pelatihan, dan evaluasi kualitas teknis dan semangat kerja. Taksonomi ini menggarisbawahi sifat profesionalisme yang memiliki banyak aspek, mengintegrasikan kebajikan, kecakapan teknis, dan pertimbangan etis.⁶⁷

Budaya kerja profesional, sebagaimana didefinisikan dalam perspektif ini, muncul sebagai landasan dalam penciptaan lingkungan kerja yang efisien dan sukses. Dalam kerangka ini, karyawan menghadapi tantangan dengan bijaksana, dan memberikan hasil berkualitas tinggi. Etos profesional ini juga mencerminkan komitmen terhadap pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan, di samping pemeliharaan standar etika yang tinggi. Intinya, budaya kerja profesional

⁶⁶ <https://kemenag.go.id> Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama, Diakses pada tgl 23 April

⁶⁷ Faroman Syarif, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Widina Bhakti Persada, 2022). 220.

identik dengan upaya yang tekun dan dedikasi yang teguh terhadap keunggulan.

Sebagaimana sudah dijelaskan dalam kalam Allah Swt di Surah Al-Jumu'ah ayat 10 :⁶⁸

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”.

Menurut perspektif cerdas Sondang P. Siagian, lanskap profesionalisme yang beraneka segi terlihat melalui serangkaian indikator yang berbeda-beda, yang masing-masing berkontribusi terhadap evaluasi komprehensif terhadap suatu entitas individu atau organisasi. Aspek-aspek penting tersebut sebagaimana dipaparkan Siagian adalah sebagai berikut:⁶⁹

a. Kemampuan

Didefinisikan sebagai keterampilan potensial, kemampuan mencakup bakat bawaan yang ada sejak lahir atau kemahiran yang dikembangkan yang diperoleh melalui pelatihan yang ketat dan latihan yang terus-menerus. Perwujudan potensi ini diwujudkan dalam tindakan tegas yang dilakukan dengan tepat dan kompeten.

⁶⁸Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Dan Terjemahan, (Jakarta, Maktabah Al-Fatih,2016), 554.

⁶⁹Gapuri Ramadhan. “Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin”. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol 1 No 15 ,2018, 3

b. Kualitas

Dalam konteks profesionalisme, kualitas menunjukkan kondisi dinamis yang terkait erat dengan produk, layanan, individu, lingkungan, atau entitas terkait lainnya yang memenuhi atau melampaui ekspektasi yang telah ditentukan. Pengejaran keunggulan dan penyempurnaan hasil kerja secara terus-menerus melambangkan esensi profesionalisme dalam bidang kualitas.

c. Sarana dan Prasarana.

Aspek ini merangkum alat-alat penting yang membentuk infrastruktur kolektif yang digunakan dalam proses pelaksanaan kegiatan. Alat-alat ini, yang merupakan bagian integral dari proses organisasi, berfungsi sebagai alat bantu yang memfasilitasi pekerjaan dan, pada gilirannya, berkontribusi pada realisasi tujuan organisasi secara menyeluruh.

d. Jumlah SDM

Sumber daya manusia, yang diakui sebagai potensi inheren yang ada dalam diri individu, siap dimanfaatkan demi kepentingan aparatur organisasi. Evaluasi sumber daya manusia bergantung pada keterampilan dan kemampuan individu, dengan fokus pada penyesuaian kapasitas ini dengan persyaratan organisasi.

e. Teknologi Informasi

Di era yang ditandai dengan kemajuan teknologi, Teknologi Informasi muncul sebagai komponen penting dalam lanskap profesional. Ini merupakan seperangkat alat yang dirancang untuk

menyederhanakan tugas-tugas terkait informasi, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi di tempat kerja. Integrasi Teknologi Informasi yang mahir sejalan dengan etos profesionalisme modern.

f. Keandalan.

Berdasarkan konsistensi pengukuran yang diperoleh dari kerja individu atau kelompok, keandalan menjadi sangat penting sebagai indikator utama profesionalisme. Kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil yang dapat direproduksi secara konsisten menandakan landasan yang dapat diandalkan dimana keputusan organisasi dapat dibuat dengan percaya diri.

4. Inovasi.

Inovasi mempunyai makna menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Maksudnya inovasi merupakan sebuah fondasi pegawai dalam mempromosikan pemikiran kreatif, eksperimen dan perubahan dalam lingkungan kerja. Nilai ini sekaligus cerminan pegawai dalam mengembangkan sebuah gagasan baru/ide-ide pemikiran mereka dalam mengembangkan yang sudah ada di suatu instansi maupun organisasi.

Menurut pendapat Herkema bahwa inovasi adalah bentuk penerapan idea atau perilaku yang baru bagi organisasi bertujuan untuk

menciptakan pengetahuan baru yang difokuskan pada pengembangan komersial serta mendapatkan solusi yang layak.⁷⁰

Sebagaimana digambarkan oleh Stephen Robbins pada tahun 1994, konseptualisasi inovasi melampaui sekadar gagasan, muncul sebagai kekuatan dinamis yang dipenuhi potensi transformatif dalam lanskap organisasi. Inovasi, dalam kerangka ini, didefinisikan sebagai permulaan dan penerapan selanjutnya dari ide-ide baru yang berfungsi untuk meningkatkan, menyempurnakan, atau merevolusi produk, proses, dan layanan. Ini mewakili keterlibatan proaktif dengan kreativitas dan komitmen terhadap kemajuan, membina lingkungan yang kondusif bagi evolusi dan kemajuan upaya organisasi.⁷¹

Sukmadi semakin memperluas pemahaman tentang inovasi dengan menekankan perannya sebagai katalis untuk perbaikan berkelanjutan. Menurut Sukmadi, inovasi mencakup berbagai proses modifikasi atau penemuan ide, yang diwujudkan sebagai upaya tanpa henti untuk mencapai peningkatan yang berkelanjutan. Hal ini melibatkan realisasi ide-ide baru yang menyimpang dari konsep-konsep sebelumnya, sehingga mendorong kemajuan kualitatif yang mampu memenuhi atau melampaui target yang telah ditetapkan oleh organisasi.⁷²

⁷⁰ Anastasia Eka Wati, Diwie Triwijayanti Wardono, “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 2, No 2, 2014. 739.

⁷¹ Sukmadi, Inovasi dan Kewirausahaan Edisi Paradigma Baru Kewirausahaan, (Bandung : Humaniora Utama Press, 2016).32

⁷² Sukmadi, Inovasi dan Kewirausahaan Edisi Paradigma Baru Kewirausahaan, (Bandung : Humaniora Utama Press, 2016).30

Dari beberapa pengertian para pendapat diatas dapat diperoleh sebuah gambaran dalam memaknai inovasi yaitu suatu proses yang melibatkan penerapan ide atau perilaku baru, peningkatan produk, proses, atau jasa, serta penciptaan pengetahuan baru dalam sebuah organisasi. Yang bertujuan untuk mencapai pengembangan komersial, mencari solusi yang layak, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan dalam proses mengembangkan demi kesuksesan dan pertumbuhan organisasi. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong mereka untuk berpikir pembaharuan serta menyempurnakan yang sudah ada dalam menghadapi tantangan di masa datang, dan menghasilkan inovasi yang menguntungkan bagi organisasi dan para anggotanya.

Nilai intrinsik inovasi dalam budaya kerja adalah kekuatan dinamis yang menghasilkan manifestasi positif dan negatif, sehingga membentuk etos organisasi secara mendalam. Indikasi-indikasi ini, jika dilihat dari perspektif inovasi sebagai landasan budaya, berfungsi sebagai barometer yang mencerminkan penerimaan organisasi terhadap ide-ide transformatif dan kapasitasnya untuk melakukan evolusi adaptif.

Pada spektrum positif, perwujudan budaya kerja inovasi yang kuat terlihat melalui indikator seperti etos organisasi yang bercirikan keterbukaan dan kecenderungan terhadap ide-ide baru yang konstruktif. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang mahir merupakan bukti komitmen organisasi untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Selain itu, dedikasi terhadap kompetensi pribadi dan peningkatan

kapasitas juga terlihat, yang menunjukkan tenaga kerja yang terus berupaya untuk perbaikan diri dan pengembangan profesional. Komitmen ini mencakup fokus yang teguh pada peningkatan berulang dan praktik berkelanjutan, yang menekankan dedikasi organisasi terhadap ketahanan dan kemajuan yang bertahan lama. Sebaliknya, dalam beragam inovasi, indikasi negatif berfungsi sebagai penanda peringatan, menandai potensi kendala yang dapat menghambat realisasi budaya kerja yang berpusat pada inovasi. Contoh kepuasan yang cepat terhadap hasil yang dicapai diidentifikasi sebagai kekuatan tandingan terhadap semangat perbaikan berkelanjutan, yang menunjukkan rasa puas diri yang dapat menghambat dorongan untuk melakukan perubahan transformatif. Penutupan imajinatif terhadap pengembangan ide menandakan penolakan terhadap hal-hal baru, sehingga menghambat kemampuan organisasi untuk memanfaatkan seluruh spektrum potensi kreatif. Sikap apatis dalam menanggapi kebutuhan pemangku kepentingan dan pengguna menunjukkan keterpisahan dari tuntutan dinamis ekosistem organisasi, yang berpotensi membahayakan kepuasan pemangku kepentingan dan kemampuan beradaptasi organisasi. Selain itu, keengganan terhadap pembelajaran aktif, bertanya, dan berwacana disorot sebagai hambatan, yang menghambat pengembangan lingkungan intelektual yang dinamis dalam organisasi.⁷³

⁷³<https://kemenag.go.id> Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama, Diakses Pada Tgl 12 april.

Sebagaimana Allah Swt telah menggambarkan bagi umatnya untuk selalu berinovasi dengan memanfaatkan segala karunia-Nya yang telah dilakukan oleh nabi Nuh dalam membuat perahu dari kayu jati dengan bentuk seperti perut burung dan sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Qomar ayat 13 :

وَحَمَلْنَاهُ عَلَىٰ ذَاتِ الْأَوْحِیِّ وَدُوسِرٍ ۝

Artinya : “Dan kami angkut dia (Nuh) ke atas (kapal) yang terbuat dari papan dan pasak”.⁷⁴

Menurut De Jong dan De Hartog berpendapat ada beberapa indikator inovasi diantaranya sebagai berikut :⁷⁵

a. Eksplorasi Ide

Mengacu pada kemampuan pegawai untuk menemukan peluang atau masalah memerlukan solusi inovatif. Pegawai yang mampu melakukan eksplorasi ide akan dapat mengidentifikasi situasi atau tantangan yang dapat diatasi.

b. Ide Generasi

Pegawai mampu untuk mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menelusuri ide-ide baru, dimana karyawan dapat menghasilkan gagasan-gagasan kreatifitas untuk mengatasi masalah atau memanfaatkan peluang.

⁷⁴Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Dan Terjemahan, (Jakarta, Maktabah Al-Fatih,2016), 529.

⁷⁵Hadi, Putra, Mardikaningsih. “Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Baruna Horizon*. Vol 3, 1, (Juni 2020). 188

c. **Memperjuangkan Ide**

Melibatkan dorongan bagi karyawan untuk mencari dukungan dalam mewujudkan inovasi baru dimana pegawai mampu mempromosikan ide-ide inovatif kepada pemangku kepentingan, manajemen, serikat rekan kerja lainnya.

d. **Implementasi Ide**

Pegawai menerapkan ide-ide inovatif kedalam proses kerja yang biasa dilakukan dengan mempertimbangkan langkah-langkah penting dalam menghasilkan dampak positif bagi organisasi.

e. **Improvisasi**

Kemampuan pegawai dalam merespon situasi atau tantangan yang tidak terduga dengan kreativitas dan fleksibilitas dengan skala prioritas organisasi.

5. Tanggung Jawab.

Nilai intrinsik tanggung jawab dalam budaya kerja muncul sebagai pilar dasar, merangkum spektrum atribut perilaku yang menentukan komitmen, akuntabilitas, dan keterlibatan individu dalam lingkup profesional. Penjelasan Mukrodi menempatkan tanggung jawab sebagai perwujudan upaya menyeluruh dan konsisten dalam pelaksanaan tugas, mencerminkan pola pikir yang dilandasi rasa kewajiban dan akuntabilitas. Orientasi ini meluas pada sikap komitmen yang teguh, ketelitian, konsistensi, dan pendekatan penyelesaian masalah yang tegas,

yang semuanya secara kolektif berkontribusi pada penanaman budaya kerja yang bertanggung jawab.⁷⁶

Tingkat keterlibatan yang tinggi, sebagaimana ditekankan oleh Mukrodi, berkaitan erat dengan rasa tanggung jawab. Individu yang menunjukkan rasa tanggung jawab yang mendalam sering kali mengalami peningkatan keterlibatan dalam pekerjaan mereka, menunjukkan motivasi intrinsik untuk unggul. Hubungan simbiosis antara tanggung jawab dan keterlibatan ini menjadi katalis kuat bagi kesuksesan individu dan organisasi, karena mereka yang memiliki rasa tanggung jawab yang kuat menunjukkan investasi yang lebih besar dalam upaya profesional mereka.⁷⁷

Fatchul Muin semakin memperkuat pemahaman tentang tanggung jawab dengan menekankan sifat gandanya, yang mencakup dimensi individu dan kolektif. Kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan keunggulan, baik secara mandiri maupun dalam konteks kelompok, ditegaskan sebagai ciri tanggung jawab. Selain itu, kesiapan individu untuk memikul tanggung jawab dan mempertanggungjawabkan tindakannya menunjukkan kedewasaan dan profesionalisme yang ditanamkan dalam budaya kerja yang bertanggung jawab.⁷⁸

⁷⁶Mohammad Duddy Dinantara, Hadyati Harras, *Model Kinerja Berbasis Nilai-nilai Budaya Organisasi Pada Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Banten*, Scintific Journal Of Reflection, 3 (Oktober 2020), 374.

⁷⁷Ridwansyah, *Mediasi Kerja Ikhlas Antara Perilaku Kerja Terhadap Keterlibatan Dan Budaya Guru*, Jurnal MDP Student conference, (2023), 578.

⁷⁸ Fatchul Mu'in, *Pendidikan Karakter konstruksi teoritik dan Paraktik*,(Ar-Ruzz Media, Jogjakarta,2014), hlm 217

Dalam sintesis perspektif berbagai ahli, menjadi jelas bahwa nilai tanggung jawab dalam budaya kerja lebih dari sekadar pelaksanaan tugas. Hal ini mencakup spektrum atribut yang luas, termasuk komitmen, akuntabilitas, ketelitian, konsistensi, dan keterlibatan aktif. Pemahaman yang beragam ini menempatkan tanggung jawab sebagai kunci utama dalam upaya meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Implikasi praktis dari penanaman nilai tanggung jawab dalam tatanan organisasi sangatlah beragam. Karyawan, di bawah pengaruh nilai ini, menjadi pengurus proses implementasi, perencana yang mahir, dan penilai kinerja yang rajin. Indikasi positif dari budaya kerja yang bertanggung jawab mencakup penyelesaian tugas yang tepat waktu dan efisien, keberanian untuk mengakui kesalahan, kesediaan untuk menerima konsekuensi, tindakan perbaikan segera, dan komitmen teguh terhadap tugas yang diberikan. Namun, narasi tanggung jawab bukannya tanpa potensi tantangan, karena indikasi negatif muncul sebagai penanda peringatan dalam kerangka ini. Contoh kelalaian dalam pelaksanaan tugas, kecenderungan untuk menyatakan infalibilitas dan menyalahkan orang lain, keengganan untuk mengambil risiko yang diperhitungkan sehubungan dengan hasil pekerjaan, kecenderungan untuk melakukan tugas-tugas yang selaras dengan keinginan pribadi, dan penyalahgunaan wewenang dan tanggung jawab muncul sebagai potensi jebakan yang

bisa terjadi. mengkompromikan integritas budaya kerja yang bertanggung jawab.⁷⁹

Sebagaimana seorang manusia dan hambanya Allah Swt, tidak akan pernah luput dari segala pertanggung jawaban kita baik di dunia maupun di akhirat, yang dijelaskan dalam firman Allah Swt Surah Al-Mudatsir ayat 38 :

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

Artinya : “Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”.⁸⁰

Menurut pandangan Mustari ada beberapa aspek indikator diantaranya sebagai berikut :⁸¹

a. Memilih jalan lurus.

Menunjukkan pentingnya untuk selalu memilih tindakan atau keputusan yang etis dan benar daripada melibatkan diri praktik yang tidak jujur atau tidak etis.

b. Komitmen terhadap tugas

Menunjukkan bahwa seseorang yang bertanggung jawab berkomitmen untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tidak meninggalkan pekerjaan setengah jalan.

⁷⁹<https://kemenag.go.id> Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama, (Diakses Pada Tanggal 23 April)

⁸⁰Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Dan Terjemahan, (Jakarta, Maktabah Al-Fatih, 2016), 576.

⁸¹ Mohammad Mustari, *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014). 25

c. Melakukan tugas dengan standar yang baik

Menjelaskan bahwa setiap individu berusaha untuk memberikan kualitas tertinggi dalam pekerjaan dan memperlihatkan serta menjaga kualitas hasil kerja dengan detail.

d. Menepati janji

Menggambarkan seseorang selalu berkomitmen dan janji yang mereka buat. Yang dipercaya oleh rekan kerja dan pihak lain yang berkerja sama dengan mereka.

e. Berani menanggung resiko atau tindakan maupun ucapan

Mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi resiko yang diambil dan tidak takut menghadapi konsekuensi atas tindakan atau ucapan yang diperbuat.

Tanggung jawab diartikan juga sebagai sikap atau perilaku yang harus dilaksanakan oleh seseorang maupun sekelompok orang yang mencakup kesadaran akan konsekuensi dari tindakan atau keputusan yang diambil serta kesediaan untuk berkontribusi secara aktif dan produktif dalam memenuhi kewajiban. Jadi tanggung jawab seseorang atau kelompok bahwa tindakan dan keputusan mereka memiliki dampak baik positif maupun negative, terhadap diri mereka sendiri, organisasi, masyarakat atau lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, kesadaran akan tanggung jawab dan pengambilan tindakan yang sesuai merupakan landasan penting dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk ditempat kerja.

6. Keteladanan.

Nilai keteladanan dalam budaya kerja, sebagaimana dijelaskan melalui kacamata ajaran Islam, memiliki makna yang mendalam, menandakan komitmen untuk mewujudkan sifat dan perilaku yang menjadi teladan yang patut ditiru. Dalam konteks Islam, keteladanan, yang dicontohkan oleh konsep Arab Qudwah dan Uswah, tidak hanya berarti sesuatu yang patut ditiru (Qudwah) tetapi juga merupakan prinsip panduan untuk diikuti, ditiru, dan diasimilasikan dalam perilaku seseorang (Uswah).⁸²

Dalam kerangka organisasi, konsep perilaku teladan merupakan hal yang sangat penting, karena berfungsi sebagai katalisator untuk meniru sifat-sifat positif dari seluruh karyawan. Ajaran Islam menekankan nilai keteladanan yang melampaui sekedar kompetensi dalam tugas-tugas yang mencakup akhlak terpuji, pemberian pelayanan dengan sikap baik hati, keramahan, keadilan, bimbingan, dan komitmen terhadap keunggulan yang dimulai dari diri sendiri.

Armie Arief lebih menyempurnakan pengertian keteladanan dengan mengkaraktisasinya sebagai upaya sungguh-sungguh untuk memberikan teladan perilaku berbudi luhur yang dapat ditiru oleh orang lain. Definisi ini menggarisbawahi peran proaktif individu dalam secara

⁸²Samsul Hidayat, "Mutual Understanding Of Spiritual Awaraness Model Peningkatan Kinerja Berbasis Nilai Budaya Kerja Lintas Agama", Jurnal Studi Agama-Agama dan Lintas Budaya, 3 (2018),, 88

sadar mewujudkan perilaku yang melampaui kebiasaan, menginspirasi orang lain untuk mengadopsi kebajikan serupa.⁸³

Indikasi positif dalam konteks keteladanan mencakup spektrum kebajikan, antara lain akhlak terpuji, pemberian pelayanan yang dijiwai dengan sikap positif, keramahan dan keadilan antarpribadi, pemberian bimbingan kepada bawahan dan rekan kerja, serta komitmen tekun untuk mencapai keunggulan yang dimulai dari diri sendiri. mengadakan. Sebaliknya, indikasi negatif dalam paradigma ini adalah berupa wujud karakter yang tidak bereputasi, pelayanan yang kurang bersemangat dan setengah hati, perlakuan subyektif terhadap individu yang beragam, pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dan sikap acuh terhadap pelanggaran.⁸⁴

Hakikat menjadi teladan tidak hanya sekedar kompetensi profesional; hal ini merangkum komitmen holistik untuk mengedepankan etika dan moral baik dalam perilaku maupun pekerjaan. Pendekatan ini terangkum dalam narasi Nabi Ibrahim (A.S.), yang memberikan contoh keberanian yang tak tergoyahkan dalam menegakkan kebenaran, dan menjadi teladan perilaku etis yang tak lekang oleh waktu.

Dalam lingkungan organisasi kontemporer, menumbuhkan budaya kerja yang patut dicontoh melibatkan penanaman sikap dan perilaku yang selaras dengan prinsip etika dan standar moral. Individu

⁸³ Armie Arif, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, (Jakarta : Ciputat Pers, cet. 1, 2002), 117

⁸⁴ <https://kemenag.go.id> Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama (Diakses pada tanggal 23 April)

yang secara konsisten mengutamakan kebajikan dalam tindakannya berkontribusi pada penciptaan citra organisasi yang positif dan menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan profesional dan etika. Nilai keteladanan menjadi elemen yang sangat diperlukan dalam membentuk budaya kerja yang tidak hanya unggul dalam kinerja namun juga menjadi mercusuar integritas etis dalam bidang profesional.

Hal itu dibuktikan beliau a.s dengan keberaniannya melawan Raja Namrud yang membengkok terhadap ajaran Allah Swt yang kisahnya sudah diterangkan dalam surah Al-Baqarah ayat 258 :⁸⁵

أَلَمْ تَرَ إِلَى الَّذِينَ حَاجَّ إِبرَاهِيمَ فِي رَبِّهِ أَنْ ءَاتَنَّهُ اللَّهُ الْمُلْكَ إِذْ قَالَ إِبرَاهِيمُ رَبِّي
الَّذِي يُحْيِي وَيُمِيتُ قَالَ أَنَا أَحْيِي وَأُمِيتُ ۗ قَالَ إِبرَاهِيمُ فَإِنَّ اللَّهَ يَأْتِي بِالشَّمْسِ
مِنَ الْمَشْرِقِ فَأْتِي بِهَا مِنَ الْمَغْرِبِ فَبُهِتَ الَّذِينَ الَّذِينَ كَفَرُوا ۗ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ
الظَّالِمِينَ

Artinya : "Apakah kamu tidak memperhatikan orang yang mendebat Ibrahim dengan Tuhannya (Allah) karena Allah telah memberikan kepada orang itu pemerintahan (kekuasaan). Ketika Ibrahim mengatakan: "Tuhanku ialah yang menghidupkan dan mematikan", Orang itu berkata: "Saya dapat menghidupkan dan mematikan". Ibrahim berkata: "Sesungguhnya Allah menerbitkan matahari dari timur, maka terbitkanlah dia dari barat," lalu terdiamlah orang kafir itu; dan Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang zalim."

Dari penjelasan ayat diatas disimpulkan bahwa keteladanan untuk mempertahankan kebenaran dan berjuang melawan penguasa zalim dapat dijadikan contoh bagi seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Meskipun terkadang menghadapi tekanan dari pimpinan atau lingkungan kerja yang tidak memadai, seorang pegawai harus tetap

⁸⁵Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Dan Terjemahan, (Jakarta, Maktabah Al-Fatih,2016),

berani memperjuangkan kebenaran dan menjunjung tinggi nilai integritas dan keteladanan budaya kerja dalam berkerja.

Menurut pandangan Samsul Hidayat berpendapat bahwa ada 3 aspek indikator keteladanan diantaranya :⁸⁶

a. Berakhlak terpuji

Mengacu pada sikap atau perilaku yang menerminkan moralitas yang baik.

b. Pelayanan yang baik.

Menunjukkan kemampuan seseorang atau organisasi untuk memberikan pelayanan yang baik dalam memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan atau pemangku kepentingan

c. Ramah dan adil

Mencerminkan sikap positif terhadap orang lain dan kemampuan untuk memperlakukan semua orang dengan kesetaraan dan keadilan.

Sedangkan menurut Siagan dalam S. Teguh Wiyono terdapat 2 macam indikator diantaranya :⁸⁷

a. Disiplin Kerja

Kemampuan individu untuk berkerja dengan ketertiban, aturan dan ketaatan, terhadap prosedur yang telah ditetapkan.

⁸⁶Samsul Hidayat, *Mutual Understanding Of Spiritual Awaraness*” Model Peningkatan Kinerja Berbasis Nilai Budaya Kerja Lintas Agama”, *Jurnal Studi Agama-Agama dan Lintas Budaya*, 3 (2018),, 88

⁸⁶S. Teguh Wiyono, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Keteladanan Pemimpin Terhadap Peningkatan Kinerja Awak Kapal”, *Jurnal Saintek Maritim*, Vol. 23 Nomor 1, September 2022. 81

⁸⁷ S. Teguh Wiyono, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Keteladanan Pemimpin Terhadap Peningkatan Kinerja Awak Kapal”, *Jurnal Saintek Maritim*, 23, no 1, (September 2022). 79-84.

b. Disiplin waktu

Mencerminkan individu untuk menghormati waktu dan menjalankan aktifitas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

7. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja pegawai

Pemahaman tentang kinerja karyawan, sebagai aspek rumit dalam lingkungan organisasi, merupakan proses multifaset yang melampaui sekadar hasil yang dapat diukur. Pada intinya, kinerja merangkum interaksi dinamis dari upaya individu, yang mencerminkan hasil nyata dari upaya mereka dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka oleh kepemimpinan organisasi. Penting untuk digarisbawahi bahwa lingkup kinerja lebih dari sekadar puncak hasil kerja; melainkan mencakup evaluasi holistik terhadap dimensi prosedural yang melekat dalam pelaksanaan tugas.⁸⁸

Penjelasan Amstron dan Baron memperluas pemahaman konseptual tentang kinerja dengan mengkaraktisasinya sebagai manifestasi tingkat ketajaman dan kebijaksanaan yang ditunjukkan dalam realisasi tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi. Intinya, kinerja menjadi ukuran deskriptif yang menggambarkan keselarasan antara pencapaian kerja yang diaktualisasikan dengan perencanaan strategis yang dituangkan dalam kerangka organisasi. Perspektif ini

⁸⁸Veitzhal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), 410.

memposisikan kinerja sebagai barometer penting yang mengukur lintasan organisasi dalam kaitannya dengan hasil yang diharapkan.

Sofyan Tsauri semakin memperkaya wacana kinerja dengan mengkontekstualisasikannya sebagai cerminan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok. Khususnya, Tsauri menggarisbawahi hubungan simbiosis antara kinerja individu dan kinerja perusahaan, dengan berpendapat bahwa terdapat siklus yang baik dimana kinerja individu yang patut dicontoh akan memberikan pertanda baik bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Keterkaitan ini menyiratkan bahwa kemampuan kontribusi individu memainkan peran penting dalam membentuk lanskap kinerja perusahaan yang lebih luas.⁸⁹

Dalam permadani evaluasi kinerja yang rumit ini, seluk-beluk perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu menjadi yang terdepan. Pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan, jika diselaraskan dengan peran mereka dalam ekosistem organisasi, akan menjadi wujud nyata kinerja mereka. Pemahaman yang berbeda ini memposisikan kinerja sebagai penggabungan perilaku, hasil, dan penyelarasan strategis kontribusi individu dengan tujuan organisasi.

b. Tujuan Dan Elemen Kinerja Pegawai

Mengejar keunggulan kinerja karyawan menuntut komitmen komprehensif terhadap pengembangan potensi individu dan kecakapan organisasi. Dalam upaya ini, penanaman pengetahuan

⁸⁹Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (performance Management)*, (Jember, STAIN Jember Press, 2020), 5.

mengenai kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting, yang mencakup pemahaman beragam aspek yang melampaui pemahaman tingkat permukaan. Tujuan dan elemen kinerja karyawan, yang digambarkan dengan tepat, berfungsi sebagai kompas yang memandu lintasan pertumbuhan individu dan organisasi. Tujuan-tujuan ini termasuk menggali seluk-beluk implementasi, mendorong pengembangan organisasi, menjelaskan tujuan organisasi, menekankan pentingnya upaya kolaboratif, menyebarkan informasi organisasi yang penting, memperluas bantuan kepada mereka yang berinteraksi dengan organisasi, mengkontekstualisasikan hubungan organisasi-lingkungan, menjelaskan kebijakan organisasi, menjelaskan sistem dan prosedur operasional, dan menggambarkan perilaku karyawan yang diperlukan yang selaras dengan harapan organisasi.⁹⁰

Selain Eksplorasi yang berbeda terhadap tujuan kinerja karyawan lebih lanjut mengungkapkan fokus ganda pada hasil yang spesifik dan umum. Penyampaian pengetahuan muncul sebagai tujuan spesifik, mendorong penyelesaian tugas secara rasional. Menerjemahkan keterampilan dan keahlian merupakan tujuan spesifik lainnya, yaitu mempercepat penyelesaian tugas dengan efisiensi yang lebih tinggi. Merefleksikan dan berpotensi mengubah sikap merupakan tujuan tertentu, memicu keinginan untuk

⁹⁰Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung : PT Refika Aditama, Januari 2017), 192.

berkolaborasi di antara karyawan dan mendorong keselarasan dengan kepemimpinan organisasi.⁹¹

Harmani Pasolong semakin memperkaya wacana tersebut dengan mengartikulasikan elemen-elemen pertunjukan yang penting, yang masing-masing memiliki makna tersendiri dalam paradigma pertunjukan. Pencapaian hasil kerja, baik dalam skala individu maupun institusi, merupakan elemen kinerja yang sangat penting, yang mencerminkan puncak dari upaya individu atau kolektif. Pemberian wewenang dan tanggung jawab selama pelaksanaan tugas merupakan elemen penting lainnya, yang menandakan pemberdayaan individu atau lembaga untuk memastikan penyelesaian tugas dengan baik. Kepatuhan hukum muncul sebagai elemen kinerja yang tidak dapat dinegosiasikan, yang menggarisbawahi pentingnya menyelaraskan pelaksanaan tugas dengan aturan yang telah ditetapkan. Selain itu, dimensi etika juga mempunyai arti yang sama pentingnya, yang mengharuskan pekerjaan tidak hanya mematuhi aturan yang ditetapkan tetapi juga sejalan dengan moral dan etika yang diterima secara universal.⁹²

c. Indikator Kinerja Pegawai.

Indikator kinerja berfungsi sebagai alat penting dalam mengukur efektivitas organisasi atau unit kerja sehari-hari dalam

⁹¹Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung : PT Refika Aditama, Januari 2017), 194.

⁹²Irfham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), 140.

menyelaraskan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.⁹³ Menurut Robbins, ada enam jenis indikator penting yang dapat diidentifikasi:⁹⁴

- 1) Kualitas: Mencerminkan standar dan keunggulan hasil.
- 2) Kuantitas: Mengukur volume atau besaran pencapaian.
- 3) Ketepatan Waktu: Menekankan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jadwal.
- 4) Efektifitas: Mengukur efisiensi dan dampak tindakan.
- 5) Kemandirian: Menilai kapasitas pengambilan keputusan secara otonom.

d. Karakteristik Kinerja

Karakteristik kinerja merangkum proses pengambilan keputusan, memandu arah menuju tahapan berikutnya sambil mempertimbangkan risiko di masa depan. Karakteristik utama meliputi:⁹⁵

- 1) Instrumen Pengukuran Kinerja Manajemen Multidimensi: Memastikan evaluasi komprehensif di berbagai dimensi.
- 2) Akomodatif terhadap Kepentingan Banyak Kelompok: Menyelaraskan metrik kinerja dengan beragam kepentingan pemangku kepentingan.

⁹³Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), 222.

⁹⁴Wahdiyati Moko, Ananto Basuki, Yusuf Risanto, *Manajemen Kinerja Teori Dan Praktek*, (Malang : UB Press, Oktober 2021), 58-59.

⁹⁵Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), 252.

- 3) Berorientasi pada Implementasi Misi dan Strategi: Menyelaraskan ukuran kinerja dengan misi dan strategi organisasi secara menyeluruh.
 - 4) Seimbang: Mencapai keseimbangan dalam mengevaluasi beragam aspek kinerja.
 - 5) Menyediakan Pencatatan dan Pemantauan Kinerja Investor yang Berhasil: Menawarkan mekanisme untuk melacak dan memantau kinerja investor yang sukses.
 - 6) Operasional-Beton: Menancapkan penilaian kinerja pada aspek operasional yang nyata dan praktis.
 - 7) Management by Objectives (MBO): Menekankan pada strategi manajemen yang berorientasi pada tujuan.
- e. Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja muncul sebagai kunci utama dalam tata kelola organisasi, dengan mengamati modus operandi karyawan.⁹⁶ Penilaian yang teratur dan konsisten di berbagai tingkat hierarki memberikan dasar bagi umpan balik, identifikasi praktik yang berhasil, dan perbaikan kekurangan.⁹⁷ Menurut Sadarmayanti, tujuan penilaian kinerja antara lain:⁹⁸

- 1) Mengetahui Keterampilan dan Kemampuan Karyawan: Mengungkap keahlian dan kemampuan karyawan.

⁹⁶Veitzhal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), 412.

⁹⁷Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 2018), 343.

⁹⁸Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Permanance Management)*, (Jember : STAIN Jember Press, 2022), 272-273

- 2) Dasar Perencanaan Personalia: Mendasari upaya perencanaan untuk meningkatkan kondisi kerja dan meningkatkan hasil.
- 3) Dasar Pengembangan Karyawan: Sebagai landasan untuk mengoptimalkan potensi karyawan, membuka jalan bagi jalur karir, promosi, dan kemajuan.
- 4) Mendorong Hubungan Sehat Atasan-Bawahan: Membina hubungan positif antara atasan dan bawahan.
- 5) Kesadaran Diri Karyawan: Memudahkan karyawan dalam memahami kelebihan dan kekurangannya, membimbing pengembangan pribadi.
- 6) Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Menawarkan wawasan untuk penelitian dan pengembangan di bidang sumber daya manusia.

Penilaian kinerja memberikan banyak manfaat bagi organisasi dan perusahaan, antara lain:⁹⁹

- 1) Peningkatan Kinerja: Mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.
- 2) Penyesuaian Kompensasi: Menginformasikan penyesuaian struktur kompensasi.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan: Memandu inisiatif pelatihan untuk peningkatan keterampilan.

⁹⁹Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, (Jember : STAIN Jember Press, 2022), 272-273

- 4) Perencanaan dan Pengembangan Karir: Menginformasikan perencanaan karir strategis.
- 5) Evaluasi Proses Kepegawaian: Menilai efektivitas proses kepegawaian.
- 6) Kekurangan Proses Penempatan Pegawai: Mengidentifikasi kekurangan dalam penempatan pegawai.
- 7) Ketidakakuratan Informasi: Memperbaiki ketidakakuratan informasi.
- 8) Kesalahan Perancangan Pekerjaan: Memperbaiki kesalahan dalam perancangan pekerjaan.
- 9) Kesempatan Kerja yang Adil: Memastikan keadilan dalam kesempatan kerja.
- 10) Mengatasi Tantangan Eksternal: Menyesuaikan strategi untuk mengatasi tantangan eksternal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Orientasi metodologis yang diadopsi dalam penelitian ini berakar pada paradigma kuantitatif, karena penelitian ini memulai perjalanan sistematis yang dimulai dengan identifikasi masalah, menggali kerangka teoritis, merumuskan hipotesis, terlibat dalam pengumpulan data yang cermat, dan menjadikan data yang diperoleh untuk penelitian statistik. , dan pada akhirnya menarik kesimpulan yang tepat. Penelitian kuantitatif pada dasarnya sejalan dengan prinsip-prinsip positivistik, yang didasarkan pada filosofi positivisme, dimana data yang dikumpulkan mengambil bentuk numerik.¹⁰⁰

Dalam bidang penyelidikan ini, peneliti memilih desain penelitian asosiatif, yang secara khusus berfokus pada penyelidikan interaksi antara dua variabel atau lebih.¹⁰¹ Penelitian asosiatif, dalam seluk-beluknya, mencakup tiga jenis hubungan yang berbeda: hubungan simetris, hubungan sebab akibat, dan hubungan interaktif/timbal balik. Penelitian khusus ini dibingkai dalam konteks hubungan sebab-akibat—suatu dinamika yang membedakan sebab dan akibat, yang melibatkan variabel independen, yaitu variabel yang

¹⁰⁰Dr. H. Salim, M.Pd., Dr. Haidir., S. Ag. M.Pd., *Penelitian Pendidikan Metode, Pendekatan, dan Jenis*, (Jakarta : Kencana, 2019), 25

¹⁰¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2015), 57.

mempunyai pengaruh, dan variabel dependen, yaitu variabel yang rentan terhadap pengaruh.¹⁰²

Tujuan utama dari studi ini adalah untuk mendapatkan wawasan komprehensif dari populasi tertentu, menyoroti dampak nilai-nilai budaya kerja yaitu, integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan terhadap peningkatan kinerja karyawan di bidang administratif perusahaan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Peneliti bercita-cita untuk menavigasi jaringan koneksi yang rumit, mengungkap dinamika berbeda yang menggarisbawahi hubungan sebab akibat antara nilai-nilai budaya kerja yang disebutkan di atas dan konsekuensi peningkatan kinerja karyawan dalam lingkungan institusional ini.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Konsep populasi dalam penelitian lebih dari sekedar pencacahan numerik; itu merangkum domain umum yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya yang harus diselidiki dan inferensi analitis selanjutnya.¹⁰³

Populasi, pada hakikatnya, melampaui kuantitas subjek penelitian, merangkum keseluruhan atribut yang melekat pada objek atau subjek yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, populasi merupakan jumlah keseluruhan individu atau badan yang diperuntukkan bagi penyidikan,

¹⁰² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2015),59.

¹⁰³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2015), 117

khususnya tenaga kerja yang terafiliasi dengan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang berjumlah 456 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.¹⁰⁴ Sampel juga dapat didefinisikan sebagai bagian terpilih dari populasi yang di pilih dengan metode sampling di dalam sebuah penelitian. Penentuan sampel tidak lain memiliki tujuan untuk menentukan mengenai keterangan penelitian dengan cara mengamati sebagian dari populasi yang sedang diteliti oleh peneliti.

Hal ini peneliti menggunakan teknik *non-probability* sampling yakni *purposive sampling*. Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel yang digunakan oleh peneliti ketika kriteria tertentu memandu pemilihan sampel yang diinginkan. Alasan peneliti menggunakan teknik purposive sampling ini berasal dari kenyataan bahwa tidak semua sampel potensial memenuhi yang telah ditentukan dan sejalan dengan tujuan peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu seluruh pegawai tetap yang berada di Kantor Pusat Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

Adapun besaran ukuran penentuan responden penelitian ini yang layak menurut Suharsimi Arikunto bila populasi kurang dari 100, maka

¹⁰⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2015), 118.

peneliti mengambil seluruh populasi tersebut, dengan melihat besaran jumlah sampel yang diambil, bila besaran populasi lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%.¹⁰⁵ Dengan demikian sampel yang peneliti ambil sebesar 45 orang pegawai tetap yang berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data

Landasan penyelidikan empiris terletak pada pengukuran variabel secara tepat, sehingga memerlukan penggunaan instrumen penelitian yang sepadan dengan jumlah dan sifat variabel yang diteliti.¹⁰⁶ Mengejar pengetahuan mengharuskan penggunaan metode pengumpulan data yang efisien dan akurat.¹⁰⁷ Dalam konteks penelitian ini, tujuannya adalah menggunakan metodologi yang ketat untuk memperoleh data primer langsung dari lapangan. Data primer, yang penting untuk tujuan penelitian, diperoleh melalui prosedur yang sistematis dan terstandar.

a. Observasi.

Salah satu metode penting yang digunakan dalam pengumpulan data adalah teknik observasi, suatu proses pencatatan dan pengamatan yang cermat terhadap objek atau fenomena yang diamati secara langsung.¹⁰⁸ Kegiatan observasi ini, yang ditandai

¹⁰⁵Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Bandung : Alfabeta,2015), 150.

¹⁰⁶ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Bandung : Alfabeta,2015), 133.

¹⁰⁷Bambang Sudaryana, H.Ricky Agusiady, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta : Deepublish,2022), 38.

¹⁰⁸Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif*,(Medan : Wal Ashri Publishing, 2020), 57.

dengan pemanfaatan seluruh kemampuan indera oleh peneliti, dibedakan dengan pendekatan non-partisipan. Peneliti mempertahankan perannya secara ketat sebagai pengamat, menahan diri dari partisipasi aktif dalam aktivitas yang diteliti.

b. Wawancara.

Interaksi yang mendalam dan tatap muka antara peneliti dan responden menentukan teknik wawancara. Dalam upaya penelitian ini, metodologi wawancara diarahkan untuk melibatkan pegawai terpilih di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, menggali aspek-aspek yang berbeda untuk mendapatkan wawasan yang berharga.

c. Kuisiner (angket).

Kuesioner, instrumen penting dalam pengumpulan data, mencakup penyajian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan tanggapan yang bijaksana.¹⁰⁹ Efisiensi teknik ini terletak pada pemahaman jelas peneliti terhadap variabel yang akan diukur dan keselarasan dengan harapan responden. Skala Likert, yang digunakan dalam penelitian ini, memfasilitasi pemahaman berbeda atas tanggapan melalui kategori penilaian mulai dari 'Sangat Setuju' hingga 'Sangat Tidak

¹⁰⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2015), 199.

Setuju', yang memberikan spektrum sentimen partisipan yang komprehensif.¹¹⁰

Tabel 3. 1 Skala Likert

| KATEGORI | SKOR |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Ragu-Ragu (RG) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2015)

d. Dokumentasi

Metode dokumentasi memainkan peran penting dalam mengamankan data yang berkaitan dengan variabel melalui beragam sumber seperti catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulensi, agenda rapat, dan sejenisnya.¹¹¹ Dokumentasi, yang dikenal karena perannya dalam memperkuat data penelitian, mencakup elemen tekstual dan visual. Dalam penelitian ini, dokumentasi berfungsi sebagai wadah untuk memperoleh data sekunder, baik sumber tekstual maupun gambar, terkait sejarah, visi, dan misi Kantor Kementerian Agama Lumajang. Pendekatan multi-aspek ini memastikan strategi pengumpulan data yang komprehensif dan menyeluruh.

¹¹⁰Dwi Astarani, S.Pd., M.Pd., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Pradina Pustaka, 2022), 88.

¹¹¹Dr. Sandu Suyito, SKM., M.Kes & M. Ali Sodik, M.A, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Literasi Media Publishing, 2015), 77-78.

D. Analisis Data.

1. Uji Kualitas Data.

a. Uji Validitas.

Tahap penilaian keabsahan instrumen penelitian merupakan tahapan yang sangat diperlukan, menuntut adanya pemeriksaan yang cermat untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran tersebut benar-benar mampu mengkuantifikasi variabel yang dimaksud secara akurat. Dalam upaya ini, kuesioner berfungsi sebagai alat penting dalam pengumpulan data, yang harus diuji validitasnya secara komprehensif untuk memastikan kekokohan instrumen. Signifikansi uji validitas terletak pada kemampuannya untuk menegaskan bahwa hasil yang diperoleh dari instrumen benar-benar mencerminkan variabel yang ditanyakan.

Tabel 3.2 Uji Validitas

| Uji Validitas | |
|----------------------------------|-------------|
| $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.05 | Valid |
| $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0.05 | Tidak Valid |

Kesesuaian uji validitas ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung (r_{hitung}) dengan nilai r kritis (r_{tabel}) yang diperoleh dari skor total pada taraf signifikansi 0,05. Pernyataan validitas diperlukan bila r_{hitung} sama dengan atau lebih besar dari r_{tabel} . Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas instrumen, yang merupakan pendamping penting validitas instrumen, memerlukan pemeriksaan paralel untuk memastikan konsistensi pengukuran kuesioner ketika diberikan berulang kali. Meskipun validitas memastikan keakuratan, pengujian reliabilitas menyelidiki konsistensi instrumen. Penilaian reliabilitas ini mencakup seluruh item kuesioner untuk setiap variabel penelitian, dan koefisien reliabilitas yang melebihi 0,60 dianggap instrumen tersebut dapat diandalkan.¹¹²

Tabel 3.3 Uji Reliabilitas

| Uji Reliabilitas | |
|--------------------------------------|----------------|
| Composite Reliability > Sig. 0,60 | Reliabel |
| Composite Reliability < Sig. 0,60 | Tidak Reliabel |

Jika variabel yang dipertimbangkan mempunyai nilai Cronbach alpha (α) lebih besar dari Sig. 60% (0,6), dianggap reliabel, begitu pula sebaliknya jika Cronbach alpha (α) kurang dari Sig. 60% (0,6), maka variabel tidak dianggap reliabel. Dalam penelitian ini alat ukur yang rusak dapat menyebabkan kesalahan besar dalam pengumpulan temuan salah. Oleh karena itu untuk memastikan alat ukur tersebut dapat diandalkan untuk mengukur

¹¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 174.

konsep atau variabel yang diteliti, maka harus dilakukan uji reliabilitas sebelum instrumen digunakan dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik merupakan tahapan integral dalam proses analisis, yang berfungsi sebagai titik pemeriksaan validasi penting untuk memastikan kesesuaian data yang digunakan dengan kriteria yang ditetapkan. Kepatuhan yang cermat terhadap asumsi klasik sangat penting untuk menjaga validitas dan reliabilitas hasil statistik selanjutnya, sehingga memperkuat kekuatan kerangka analitis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah bentuk distribusi normal (bell shaped) yang digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak.¹¹³ Jika data pengujian normal, maka digunakan alat statistika parametik, namun jika pengujian data tidak normal, maka digunakan uji nonparametik. Dalam penelitian ini menggunakan statistik sederhana dalam menguji asumsi normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov.

¹¹³Ce Gunawan, Mahir Menguasai Spss Panduan Praktis Mengelola Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika, (Yogyakarta : Deepublish, 2020), 109.

Tabel 3.4 Uji Normalitas

| Uji Normalitas | |
|------------------|----------------------------|
| Nilai Sig > 0,05 | Berdistribusi Normal |
| Nilai Sig < 0,05 | Tidak Berdistribusi Normal |

Apabila nilai sig. Kolmogorov Smirnov > dari Nilai Signifikansi (0,05) maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, namun jika nilai sig. Kolmogorov Smirnov < dari Nilai Signifikansi (0,05) maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas merupakan uji data yang bertujuan untuk mengetahui ketidaksamaan antara varian residual dalam proses pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah homoskedastitas yang tidak terjadi heterokedastisitas.¹¹⁴

Apabila varian residual pengamatan lain tetap maka dianggap homokedastisitas, namun jika berbeda dianggap heterokedastisitas. Dalam pengujian pada penelitian ini menggunakan Uji Glesjer.

Tabel 3.5 Uji Heterokedasitas

| Uji Heterokedasitas | |
|---------------------|-------------------------------|
| Nilai Sig > 0,05 | Tidak Terjadi Heterokedasitas |
| Nilai Sig < 0,05 | Terjadi Heterokedasitas |

¹¹⁴Uyun, Yoseanto, Seri Buku Psikologi : Pengantar Metode Penelitian Kuantitataif, (Yogyakarta : Deepublish, 2022), 131.

Dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih besar $> 0,05$ maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heterokedasitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil $< 0,05$ maka terjadi gejala heterokedasitas dalam model residual.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati variabel bebas dalam model regresi.¹¹⁵ Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang ditemukan terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Untuk menguji multikoleniearitas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF (Variance Inflation factor) dan nilai tolerance pada masing-masing variabel independen, jika nilai VIF ≤ 10 dan nilai tolerance $\geq 0,10$ maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikoleniearitas.

Tabel 3.6 Uji Multikoleniearitas

| Uji Multikoleniearitas | |
|--|----------------------------------|
| Jika tolerance value dibawah 0,01 / VIF (Variance Inflation Factor) > 10 | Terjadi Multikoleniearitas |
| Jika tolerance value dibawah 0,01 / VIF (Variance Inflation Factor) < 10 | Tidak Terjadi Multikolenieraitas |

¹¹⁵Gun Mardiatmoko, Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*]), Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan, 2020, 14 (3). 335.

3. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk meneliti dampak dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.¹¹⁶ Ini berupaya untuk melihat hubungan linier di antara berbagai variabel independen dan memastikan apakah masing-masing variabel mempengaruhi variabel lainnya secara positif atau negatif. Kekuatan prediksi analisis ini memungkinkan peneliti mengukur arah dan besarnya dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang merangkum pendekatan analitis ini diartikulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e_1$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b_1 - b_6 = Koefisiensi regresi

x_1 = Integritas

x_2 = Profesionalitas

x_3 = Inovasi

x_4 = Tanggung Jawab

x_5 = Keteladanan

e = error

¹¹⁶Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*, (Semarang, University Press, 2012), 13.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Uji-t, disebut juga uji parsial, berperan penting dalam menilai signifikansi variabel independen individu terhadap variabel dependen. Hal ini melibatkan pencermatan t-hitung terhadap t-tabel atau memeriksa nilai signifikansi sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$, maka H_0 diterima.
 - 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$, maka H_0 ditolak.
- Nilai t tabel ditentukan dari tingkat signifikan T-tabel $t = a/2 : n-k-1$

b. Uji Simultan (Uji F)

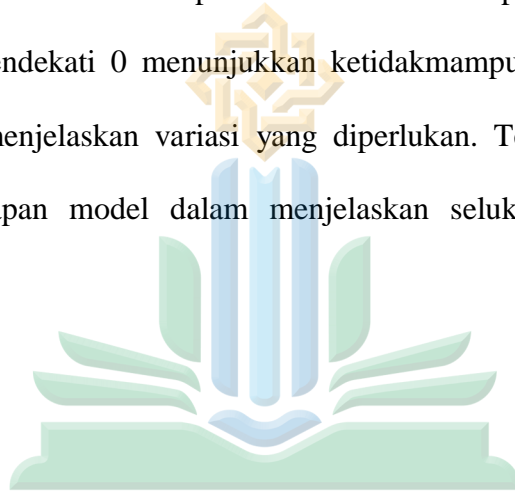
Uji F menguji apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji f dilakukan dalam rangka memabandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05. Langkah analisis uji F sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai sig $\leq 0,05$, maka terdapat pengaruh signifikan variabel (x) secara simultan terhadap variabel (y).
- 2) Sebaliknya jika nilai sig $\geq 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel (x) secara simultan dengan variabel (y).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar pengaruh kolektif variabel independen terhadap variabel dependen. Ditunjukkan dengan nilai Adjusted (R^2) mencerminkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel. Nilai yang mendekati 1 menandakan bahwa variabel independen menangkap hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variabel dependen, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan ketidakmampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang diperlukan. Tes ini menggarisbawahi kelengkapan model dalam menjelaskan seluk-beluk fenomena yang diteliti.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang merupakan lembaga vertikal penting di tingkat Kabupaten yang berfungsi sebagai perpanjangan tangan dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Bertugas melaksanakan tanggung jawab khusus pemerintahan dan pembangunan di bidang Agama pada Tingkat Kabupaten, bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Dalam kapasitas operasionalnya, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang aktif menyelaraskan diri dengan kebijakan pemerintah, khususnya yang berasal dari Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur, sekaligus berpegang pada Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Lumajang. Pada tahun-tahun awal berdirinya, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang terdiri dari pemeriksaan tersendiri, yaitu Inspeksi Agama Kabupaten Lumajang, Inspeksi Pendidikan Keagamaan Kabupaten Lumajang, dan Inspeksi Penerangan Keagamaan Kabupaten Lumajang. Pertemuan pemeriksaan tersebut terjadi pada tahun 1975, sehingga lahirlah Kantor Perwakilan Departemen Agama Kabupaten Lumajang. Transformasi ini berpedoman pada KMA no. 18 Tahun 1975 memperkenalkan bagian-bagian penting, antara lain Bagian Agama

Islam, Bagian Pendidikan Agama Islam, dan Bagian Penerangan Keagamaan Islam. Perkembangan selanjutnya terjadi pada tahun 2010 dengan adanya perubahan nomenklatur dari Kementerian Agama menjadi Kementerian Agama yang disertai dengan penyesuaian atribut seperti logo, lencana, kop surat, dan stempel. Saat ini, di bawah kepemimpinan Dr. Muhammad Muslim, S.Ag, M.Sy, Kantor Kementerian Agama Lumajang membawahi 21 Kantor Urusan Agama (KUA) dan lima Kantor Kementerian Agama tingkat kabupaten. Kantor tersebut telah mengalami relokasi fisik, yaitu berpindah dari Jalan Jaksa Agung ke lokasi saat ini di Jalan Pisang Agung No. 49 di kawasan Desa Sumberejo, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Lumajang, menyusul pembebasan lahan dan pembangunan selanjutnya. Didirikan pada tahun 1973, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang telah mengalami pertumbuhan yang dinamis dan dipimpin oleh 12 Kepala Kantor yang masing-masing memberikan kontribusi terhadap perkembangan dan efektivitasnya dalam melayani masyarakat. Silsilah Kepala Kantor, mulai dari H. Sjaiban Abbas hingga Dr. Mohammad Fachrur Rozi, M.HI, menegaskan warisan kepemimpinan dan komitmen terhadap tujuan Kementerian Agama.

2. Letak Geografis dan Luas Wilayah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

Terletak di Jl. Pisang Agung No. 49 di Desa Sumberejo, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Lumajang, Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Lumajang berfungsi sebagai pusat administrasi yang sangat penting. Letak geografis kantor dicirikan oleh koordinat antara 7054' - 80 Lintang Selatan dan 112053' - 113023' Bujur Timur. Dengan luas wilayah 1.790,90 Km², Kabupaten Lumajang berbatasan dengan Kabupaten Probolinggo di utara, Kabupaten Jember di timur, Samudera Indonesia di selatan, dan Kabupaten Malang di barat. Berbatasan dengan Gunung Semeru dan Pegunungan Tengger di sebelah timur, Kabupaten Lumajang memiliki ciri topografi yang berbeda. Kabupaten Probolinggo yang bertetangga dibatasi oleh Pegunungan Tengger dan Gunung Lamongan, sedangkan Kabupaten Jember dicirikan oleh daerah dataran rendah. Terdiri dari 21 kecamatan, diantaranya Lumajang Kritik, Kecamatan Sukodono, Kecamatan Gucialit, Kecamatan Senduro, Kecamatan Klakah, Kecamatan Ranuyoso, Kecamatan Randuagung, Kecamatan Jatiroto, Kecamatan Yosowilangun, Kecamatan Kunir, Kecamatan Tetekung, Kecamatan Pasirian, Kecamatan Tempe, Kecamatan Candipuro, Pronojiwo Kecamatan, Kecamatan Tempursari, Kecamatan Rowokangkung, Kecamatan Kedungjajang, Kecamatan Padang, Kecamatan Pasrujambe, dan Kecamatan Sumpoko, Kabupaten Lumajang melambangkan perpaduan beragam komunitas dan bentang alam dalam batas administratifnya.

3. Visi Dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

a. Visi

“Terwujudnya Masyarakat Lumajang Yang Taat Beragama, rukun, Cerdas, Dan Sejahtera Lahir Dan Batin Dalam Rangka Mewujudkan Lumajang Yang Berdaulat, Mandiri Dan Berkependidikan Ber;andaskan Gotong Royong”

b. Misi.

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama
- 2) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama
- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
- 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umroh yang berkualitas dan akuntabel
- 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
- 7) Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.

4. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang memiliki truktur sesuai dengan PMA no 34 tahun 2016 sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Struktur Organisasi

| N O | NAMA | JABATAN |
|--|--|-----------------------------|
| Kepala Kantor Kementerian Agama Kab.Lumajang | | |
| 1 | MUHAMMAD MUSLIM, S.Ag,M.Sy Nip : 197511022009101001 | KEPALA KANTOR |
| Kepala Sub Bagian Tata Usaha | | |
| 2 | DR. MUHAMMAD MUDHOFAR, S.Ag, M.Si Nip : 197206021996031001 | KASUBBAG TU |
| Kepala Seksi Bimas Islam | | |
| 3 | SUDIHARTONO, S.Ag, M.Si Nip : 19710410200003104 | KASI BIMAS ISLAM |
| Kepala Seksi Pendma | | |
| 4 | HASANUDIN, S.Ag Nip : 197101021998031005 | KEPALA SEKSI PENDMA |
| Kepala Seksi PD Pontren | | |
| 5 | UMAR HASAN, S.Pd, MA Nip : 197107232000121001 | KEPALA SEKSI PD. PONTREN |
| Kepala Seksi Pais | | |
| 6 | SAMSUL HADI, SH Nip : 196603141990011001 | KEPALA SEKSI PAIS |
| Kepala Seksi PHU | | |
| 7 | ABD. ROFIK, S.Ag, M.MPd Nip : 1973202720005011004 | KEPALA SEKSI PHU |
| Penyelnggara Zawa | | |
| 8 | HIDAYATULLOH, S.Kom Nip : 1982102320110110006 | PENYEL. ZAWA |

Sumber : Kemenag Lumajang 2023

5. Tugas Kementerian Agama

Kementerian Agama sebagai salah satu lembaga penting pemerintahan mempunyai tanggung jawab yang sangat penting untuk mengawasi urusan pemerintahan di bidang agama. Peran ini ditentukan

oleh komitmennya untuk membantu Presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara yang efisien. Mandat ini menggarisbawahi peran penting Kementerian dalam membina kerukunan umat beragama, menyelenggarakan pendidikan agama, dan memastikan kelancaran pelaksanaan berbagai tugas terkait lanskap keagamaan.

6. Fungsi Kementerian Agama

Dalam melaksanakan tugasnya yang beragam, Kementerian Agama menjalankan serangkaian fungsi yang masing-masing dirancang untuk memberikan kontribusi terhadap pengelolaan dan pengembangan urusan agama dalam negeri secara holistik. Fungsi-fungsi ini, yang dirumuskan dengan cermat untuk memastikan efektivitas dan koherensi upaya Kementerian, meliputi:

a. Koordinasi:

Kementerian menjalankan peran penting dalam mengoordinasikan tugas, memberikan bimbingan, dan memberikan dukungan administratif kepada semua elemen organisasi dalam lingkungannya. Hal ini melibatkan penyederhanaan upaya untuk mencapai sinergi antar berbagai komponen, sehingga berkontribusi terhadap efisiensi operasional Kementerian secara keseluruhan.

b. Manajemen Properti dan Aset:

Pengelolaan kekayaan dan kekayaan negara secara efektif yang berada di bawah yurisdiksi Kementerian merupakan fungsi inti. Hal ini melibatkan pengelolaan dan pengawasan aset secara bijaksana untuk

memastikan pemanfaatan optimal dan keselarasan dengan tujuan Kementerian.

c. Pengawasan:

Kementerian melakukan pengawasan yang waspada terhadap pelaksanaan tugas dalam struktur organisasinya. Pengawasan ini memastikan kepatuhan terhadap protokol yang ditetapkan dan kepatuhan terhadap kerangka peraturan, mendorong akuntabilitas dan keunggulan dalam pelaksanaan.

d. Bimbingan Teknis dan Pengawasan Tingkat Kecamatan:

Kementerian memperluas pengaruhnya hingga tingkat kecamatan, melaksanakan bimbingan teknis dan pengawasan urusan agama. Desentralisasi ini memastikan bahwa inisiatif Kementerian ini secara efektif mengalir ke tingkat akar rumput, sehingga berkontribusi terhadap dampak yang lebih besar terhadap praktik dan pembangunan keagamaan.

e. Pendidikan, Pelatihan, Penelitian, dan Pengembangan:

Dalam upaya memajukan pengetahuan agama dan mendorong pertumbuhan intelektual, Kementerian memelopori inisiatif di bidang pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan dalam bidang keagamaan. Fungsi ini menggarisbawahi komitmen terhadap pengayaan keilmuan dan pemahaman agama secara terus menerus.

f. Jaminan Produk Halal:

Memastikan status kehalalan suatu produk merupakan tanggung jawab penting yang diemban oleh Kementerian. Hal ini melibatkan penerapan mekanisme yang kuat untuk menjamin keaslian dan kepatuhan produk terhadap hukum diet Islam.

g. Dukungan Substantif:

Kementerian memberikan dukungan substantif kepada seluruh elemen organisasinya, memperkuat kapasitas dan kemampuan mereka. Mekanisme dukungan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas setiap komponen, sehingga berkontribusi terhadap keberhasilan Kementerian secara keseluruhan.

h. Pengembangan, Pelayanan, dan Pembinaan:

Kementerian secara aktif terlibat dalam pengembangan, pelayanan, dan bimbingan komunitas Islam. Hal ini mencakup beragam bidang, termasuk pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama, dan pengelolaan pesantren. Intervensi yang dilakukan Kementerian dalam bidang ini mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

i. Kebijakan Teknis Bidang Administrasi dan Pengelolaan Informasi:

Di bidang administrasi dan pengelolaan informasi keagamaan, Kementerian merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis. Hal ini memastikan bahwa proses administrasi Kementerian tidak hanya

efisien tetapi juga selaras dengan lanskap pengelolaan informasi keagamaan yang terus berkembang.

j. Pelayanan dan Pembinaan Kerukunan Umat Beragama:

Dengan komitmen untuk membina kerukunan umat beragama, Kementerian memberikan layanan dan bimbingan dalam bidang ini. Fungsi ini menggarisbawahi dedikasi Kementerian untuk membina lingkungan yang saling menghormati dan memahami di antara komunitas agama yang berbeda.

k. Perencanaan, Pengendalian, dan Pengawasan:

Kementerian bertugas mengoordinasikan perencanaan, pengendalian, dan pengawasan program. Fungsi ini merupakan bagian integral untuk memastikan keselarasan inisiatif strategis dengan tujuan yang lebih luas dan pengawasan yang efisien terhadap pelaksanaan program.

l. Hubungan dengan Pemerintah Daerah dan Lembaga Masyarakat:

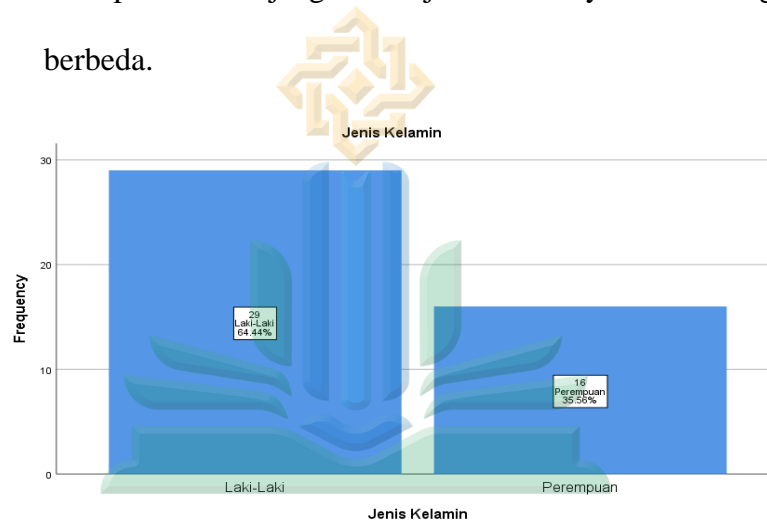
Membangun dan memelihara hubungan dengan badan pemerintah daerah, lembaga terkait, dan lembaga masyarakat merupakan aspek penting dari tanggung jawab Kementerian. Penjangkauan ini dilakukan dalam konteks pelaksanaan tugas Kementerian di tingkat kabupaten, berkontribusi terhadap kolaborasi yang efektif dan keterlibatan masyarakat.

B. Penyajian Data

1. Analisis Deskriptif Data Responden

a. Penyajian Data Tingkat Jenis Kelamin.

Penelusuran mendalam terhadap data demografi komposisi gender Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-PNS/ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang menunjukkan adanya distribusi gender yang berbeda.



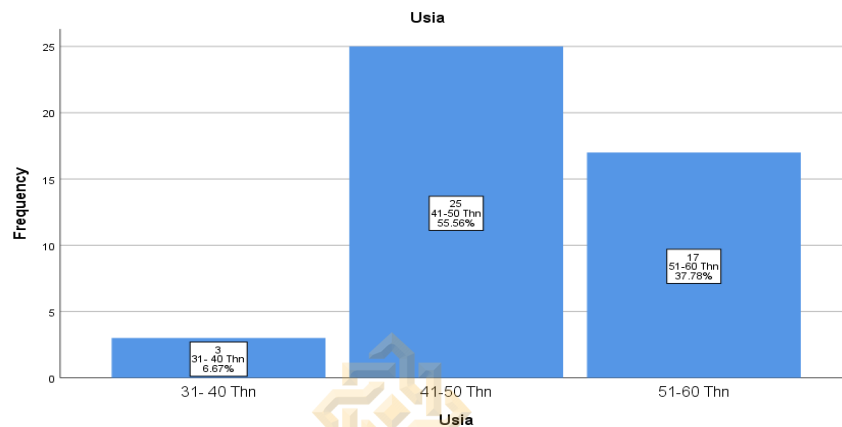
Gambar : 4.1 Grafik Jenis Kelamin

Tergambar dari data yang disajikan, responden perempuan berjumlah 16 orang atau 35,6% dari total keseluruhan, sedangkan responden laki-laki berjumlah 29 orang atau mencakup 64,4%. Pola yang terlihat dari analisis statistik ini menegaskan bahwa komposisi pegawai Kantor Kementerian Agama, baik kategori PNS/ASN, lebih banyak didominasi laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Penyajian Data Tingkatan Usia.

Kajian mendalam terhadap data usia Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-PNS/ASN di

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang menyoroti karakteristik demografi yang mendalam.

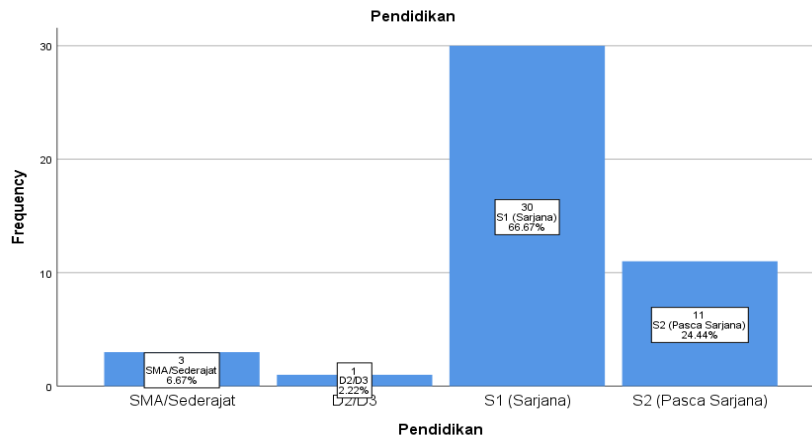


Gambar : 4.2 Grafik Usia Responden

Dalam spektrum demografi ini, responden berusia 31-40 tahun berjumlah 6,7%, berjumlah 3 orang, sedangkan mereka yang berusia 41-50 tahun mewakili mayoritas sebesar 55,6%, sebanyak 25 responden. Saat ini, responden berusia 51-60 tahun merupakan 37,8% dari profil demografis. Tingginya jumlah responden yang berada dalam kelompok usia 41-50 tahun, yang mencerminkan tingkat persentase sebesar 55,6%, menunjukkan demografi usia yang patut dicatat di Kementerian Agama.

c. Penyajian Data Tingkat Pendidikan.

Pemeriksaan bernuansa data capaian pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-PNS/ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang mengungkap lanskap pendidikan yang komprehensif.

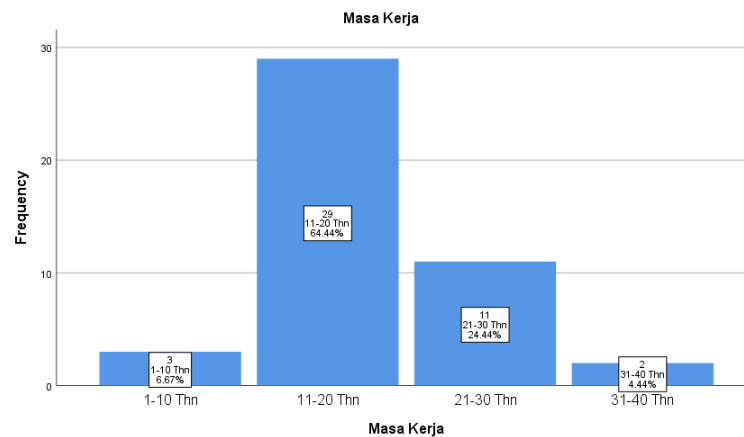


Gambar : 4.3 Grafik Pendidikan Responden

Sebagaimana digambarkan dalam data yang tersedia, responden dengan tingkat pendidikan sekolah menengah atas atau sederajat merupakan 6,7% dari kelompok tersebut. Mereka yang berpendidikan D2/D3 berjumlah 2,2%, sedangkan yang berpendidikan S1 merupakan mayoritas sebanyak 66,7% dengan total 30 responden. Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 24,4% yang berjumlah 11 orang. Analisis yang berbeda ini menggarisbawahi bahwa mayoritas responden memiliki gelar S1, yaitu sebesar 66,7% dari kelompok.

d. Penyajian Data Tingkat Masa Kerja.

Penelaahan terhadap data masa kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-PNS/ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang memberikan wawasan mengenai masa kerja organisasi pegawai.



Gambar 4.4 : Grafik Masa Kerja Responden

Dalam kerangka waktu ini, responden dengan masa kerja 1-10 tahun berjumlah 6,7%, berjumlah 3 orang. Sementara itu, mereka yang memiliki masa kerja 11-20 tahun, mencakup 64,4% mewakili segmen dominan yang berjumlah 29 orang. Selain itu, responden dengan masa kerja 21-30 tahun berjumlah 24,4% yang berjumlah 11 orang, sedangkan yang memiliki masa kerja 31-40 tahun berjumlah 4,4% yang berjumlah 2 orang. Penelitian yang cermat ini menunjukkan bahwa masa kerja yang paling umum berada pada rentang 11-20 tahun, yang mencerminkan demografi dominan dengan tingkat persentase sebesar 64,4%.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas komprehensif untuk memastikan kesesuaian dan keakuratan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dari 45 partisipan penelitian.

Tingkat signifikansi yang dipilih untuk pengujian ini adalah 5%, sesuai dengan konvensi dalam penelitian empiris.

Proses pengujian validitas melibatkan perbandingan yang cermat antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , di mana 'n' mewakili jumlah sampel yang diketahui (dalam hal ini 45 individu), dan ' α ' menunjukkan tingkat signifikansi yang dipilih. Nilai r_{tabel} kritis yang ditentukan adalah sebesar 0,294. Apabila r_{hitung} yang dihitung sama dengan atau lebih besar dari nilai r_{tabel} kritis, maka butir atau pernyataan tersebut dianggap sah; jika tidak, itu dianggap tidak valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Independen & Dependen

| Variabel | Item | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|----------------------|------|---------|--------|------------|
| Integritas (X1) | X1.1 | 0.524 | 0.294 | Valid |
| | X1.2 | 0.749 | 0.294 | Valid |
| | X1.3 | 0.775 | 0.294 | Valid |
| | X1.4 | 0.704 | 0.294 | Valid |
| | X1.5 | 0.674 | 0.294 | Valid |
| Profesionalitas (X2) | X2.1 | 0.749 | 0.294 | Valid |
| | X2.2 | 0.737 | 0.294 | Valid |
| | X2.3 | 0.816 | 0.294 | Valid |
| | X2.4 | 0.786 | 0.294 | Valid |
| | X2.5 | 0.661 | 0.294 | Valid |
| | X2.6 | 0.519 | 0.294 | Valid |
| Inovasi (X3) | X3.1 | 0.711 | 0.294 | Valid |
| | X3.2 | 0.693 | 0.294 | Valid |
| | X3.3 | 0.739 | 0.294 | Valid |
| | X3.4 | 0.689 | 0.294 | Valid |
| | X3.5 | 0.771 | 0.294 | Valid |
| Tanggung Jawab (x4) | X4.1 | 0.817 | 0.294 | Valid |
| | X4.2 | 0.827 | 0.294 | Valid |
| | X4.3 | 0.824 | 0.294 | Valid |
| | X4.4 | 0.840 | 0.294 | Valid |

| Variabel | Item | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|---------------------|------|---------|--------|------------|
| | X4.5 | 0.801 | 0.294 | Valid |
| Keteladanan (X5) | X5.1 | 0.691 | 0.294 | Valid |
| | X5.2 | 0.788 | 0.294 | Valid |
| | X5.3 | 0.848 | 0.294 | Valid |
| | X5.4 | 0.650 | 0.294 | Valid |
| | X5.5 | 0.780 | 0.294 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1 | 0.668 | 0.294 | Valid |
| | Y2 | 0.635 | 0.294 | Valid |
| | Y3 | 0.795 | 0.294 | Valid |
| | Y4 | 0.777 | 0.294 | Valid |
| | Y5 | 0.777 | 0.294 | Valid |

Sumber : IBM SPSS 25 Data Diolah 2023

Setelah dicermati validitas setiap item dalam pernyataan penelitian, sebagaimana dibuktikan pada Tabel 4.2, terlihat bahwa semua item valid. Hal ini berarti kuesioner dianggap tepat untuk mengukur variabel-variabel yang telah ditentukan, karena setiap r_{hitung} yang dihitung melebihi nilai r_{tabel} yang ditetapkan. Penting untuk ditekankan bahwa setiap item dengan r_{count} kurang dari atau sama dengan r_{table} akan dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, penilaian validitas berikutnya dan pelengkap, mengukur konsistensi kuesioner ketika pengukuran diulang.¹¹⁷ Koefisien reliabilitas yang melebihi 0,60 dianggap dapat diterima. Hasil Tabel 4.3 menggambarkan hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel.

¹¹⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 174.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Item | Cronbach's Alpha | Batasan | Keterangan |
|----------------------|-------------------------|----------------|-------------------|
| Integritas (X1) | 0.718 | 0.60 | Reliabel |
| Profesionalitas (X2) | 0.793 | 0.60 | Reliabel |
| Inovasi (X3) | 0.763 | 0.60 | Reliabel |
| Tanggung Jawab (X4) | 0.879 | 0.60 | Reliabel |
| Keteladanan (X5) | 0.797 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.783 | 0.60 | Reliabel |

Sumber : IBM SPSS 25 Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan hasil dari pengujian reliabilitas variabel independen X1 diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0.718 artinya lebih kecil dari titik kritis sebesar 0.60, maka dikatakan reliabel. Kedua hasil pengujian reliabilitas dari variabel X2 diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0.793 artinya lebih kecil dari titik kritis sebesar 0.60, maka dinyatakan reliabel. Ketiga hasil pengujian reliabilitas dari variabel X3 diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0.763 lebih kecil dari titik kritis sebesar 0.60, maka dinyatakan reliabel. Keempat hasil pengujian dari variabel X4 diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0.879 lebih besar dari titik kritis 0.60, maka dinyatakan reliabel. Kelima hasil pengujian dari variabel X5 diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0.797 lebih besar dari titik kritis 0.60, maka dinyatakan reliabel. Dan keenam hasil pengujian variabel dependen (Y) diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0.783 lebih besar dari titik kritis sebesar 0.60, maka dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengukur normalitas distribusi variabel. Hasilnya, disajikan pada Tabel 4.4, menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200, melampaui ambang batas konvensional sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Hasil tersebut mengikuti ketentuan bahwa suatu variabel dianggap berdistribusi normal bila Asymp. Nilai sig melebihi 0,05.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 45 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | 2.02889202 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.087 |
| | Positive | 0.073 |
| | Negative | -0.087 |
| Test Statistic | | 0.087 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber : IBM SPSS 25 Data diolah 2023

b. Uji Heterokedasitas

Dapat dilihat dari kriteria ketentuan Uji Glesjer yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.5 Uji Glesjer

| | |
|------------------|------------------|
| Nilai Sig > 0,05 | Tidak ada gejala |
| Nilai Sig < 0,05 | Adanya gejala |

Berdasarkan tabel diatas, gejala heterokedasitas akan muncul jika nilai Sig kurang dari 0,05, sebaliknya jika nilai Sig melebihi 0,05, maka tidak adanya gejala heterokedasitas.

Pengujian heteroskedastisitas yang menilai ketimpangan varians residu antar observasi menggunakan teknik uji Glejser. Hasilnya yang tergambar pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa untuk setiap variabel independen (Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan) tidak terdapat bukti terjadinya heteroskedastisitas. Nilai Sig yang semuanya melebihi 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model. Dapat dilihat tabel dibawah dimana nilai Sig variabel Integritas diperoleh 0,671, Profesionalitas 0,845, Inovasi, 0,312, Tanggung Jawab 0,945, Keteladanan 0,224.

Tabel 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas

| Variabel | Sig. | Batasan | Hasil Uji |
|----------------------|-------|---------|----------------------------------|
| Integritas (X1) | 0,671 | 0.05 | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |
| Profesionalitas (X2) | 0,845 | 0.05 | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |
| Inovasi (X3) | 0,312 | 0.05 | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |
| Tanggung Jawab (X4) | 0,945 | 0.05 | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |
| Keteladanan (X5) | 0,224 | 0.05 | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |

Sumber : IBM SPSS 25 Data diolah 2023

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas sangat penting untuk mengidentifikasi kesamaan antar variabel independen dalam suatu model. Penilaiannya

menggunakan metode toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Sesuai kriteria pengambilan keputusan, nilai toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas, begitu sebaliknya. Multikoleniearitas terjadi jika nilai tolerance lebih besar 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Hasil Uji |
|----------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Integritas (X1) | 0,854 | 1.171 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Profesionalitas (X2) | 0,441 | 2.266 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Inovasi (X3) | 0,527 | 1.897 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Tanggung Jawab (X4) | 0,819 | 1.221 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Keteladanan (X5) | 0,510 | 1.961 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Sumber : IBM SPSS 25 Data diolah 2023

Berdasarkan dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari masing-masing variabel nilai budaya kerja, *Pertama* variabel X1 (integritas) nilai tolerance sebesar 0.854 lebih besar dari 0.10, dan nilai variance inflation factor sebesar 1.171 lebih kecil dari 10.00. *Kedua* variabel X2 (profesionalitas) nilai tolerance sebesar 0.441 lebih besar dari 0.10, dan nilai variance inflation vactor 2.266 lebih kecil dari 10.00. *Ketiga* variabel X3 (inovasi) nilai tolerance sebesar 0.527 lebih besar dari 0.10, dan nilai variance inflation factor 1.897 lebih kecil dari 10.00. *Keempat* variabel X4 (tanggung jawab) nilai tolerance sebesar 0.819 lebih besar dari 0.10, dan variance inflation factor 1.221 lebih kecil dari 10.00. Dan *Kelima* varaibel X5 (Keteladanan) nilai

tolerance sebesar 0.510 lebih besar dari 0.10, dan variance inflation 1.961 lebih kecil dari 10.00. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap hasil nilai tolerance dan VIF dari masing-masing variabel dikatakan tidak terjadi multikoleneartitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada tabel “Unstandardized Coefficients” di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1.601 | 3.410 | | -0.470 | 0.641 |
| | Integritas | 0.070 | 0.123 | 0.066 | 0.570 | 0.572 |
| | Profesionalitas | -0.014 | 0.152 | -0.015 | -0.090 | 0.929 |
| | Inovasi | 0.224 | 0.145 | 0.229 | 1.541 | 0.131 |
| | Tanggung Jawab | 0.135 | 0.115 | 0.139 | 1.168 | 0.250 |
| | Keteladanan | 0.599 | 0.154 | 0.586 | 3.883 | 0.000 |

Sumber : IBM SPSS 25 Data diolah 2023

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + \varepsilon$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = -1.601 + 0.070 \text{ Integritas} - 0.014 \text{ Profesionalitas} + 0.224$$

$$\text{Inovasi} + 0.135 \text{ Tanggung Jawab} + 0.599 \text{ Keteladanan} + \varepsilon$$

Persamaan ini berfungsi sebagai landasan untuk menarik kesimpulan berharga mengenai dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Kesimpulan Utama yang Diperoleh dari Persamaan Regresi:

- a. Nilai konstanta atau a , artinya seluruh variabel independet (integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, keteladanan) tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang tergolong rendah.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Integritas X_1 (b_1) positif, artinya jika integritas makin sering dilakukan maka pegawai semakin yakin dalam melakukan kerjanya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Profesionalitas X_2 (b_2) negatif, artinya jika profesional semakin menurun, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat di Kantor Kementerian Agama kabupaten Lumajang.
- d. Nilai koefisien regresi variabel Inovasi X_3 (b_3) positif, artinya jika inovasi makin sering dilakukan oleh pegawai, maka semakin yakin dalam melakukan kerjanya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Luamajang.
- e. Nilai koefisien regresi variabel Tanggung Jawab X_4 (b_4) positif, artinya jika tanggung jawab makin sering dikalukan oleh pegawai, maka semakin yakin dalam melakukan kerjanya di kantor kemeterian Agama Kabupaten Lumajang.
- f. Nilai koefisien regresi variabel Keteladanan X_5 (b_5) positif, artinya jika keteladanan makin sering dikalukan oleh pegawai, maka semakin

yakin dalam melakukan kerjanya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji-t, alat statistik yang sangat penting, berfungsi untuk mengetahui apakah suatu variabel independen memberikan pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji-t (parsial) didasarkan pada prinsip-prinsip berikut:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel , maka tidak terdapat pengaruh X terhadap variabel Y.
- 3) T-tabel $t = \alpha/2 : n-k-1$

$$= t (0,025 : 45-5-1)$$

$$= t (0,025 : 39)$$

= 2.022 dapat dilihat pada t-tabel

Tabel 4. 9 Hasil Uji T

| Variabel | T | Sig. | Hasil Uji |
|----------------------|--------|-------|-------------|
| Integritas (X1) | 0,570 | 0,572 | H1 Ditolak |
| Profesionalitas (X2) | -0,090 | 0,929 | H2 Ditolak |
| Inovasi (X3) | 1.541 | 0,131 | H3 Ditolak |
| Tanggung Jawab (X4) | 1.168 | 0,250 | H4 Ditolak |
| Keteladanan (X5) | 3.883 | 0,000 | H5 Diterima |

Sumber : IBM SPSS 25 Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada data tabel yang disajikan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Variabel Integritas (X1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 0,570 lebih kecil dari nilai kritis t tabel sebesar 2,022 ditambah dengan nilai signifikan sebesar 0,572 melebihi ambang batas 0,05. Dengan demikian H1 ditolak dan H0 diterima, artinya variabel Integritas (X1) tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Profesionalisme (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,090 berada di bawah nilai t tabel kritis sebesar 2,022 serta nilai signifikan sebesar 0,929 melampaui ambang batas 0,05. Dengan demikian H2 ditolak dan H0 diterima, sehingga variabel Profesionalisme (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Inovasi (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,541, sedikit di bawah nilai t tabel kritis sebesar 2,022, dan nilai signifikan sebesar 0,131, sedikit melebihi 0,05. Dengan demikian H3 ditolak dan H0 dipertahankan, hal ini berarti variabel Inovasi (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Tanggung Jawab (X4) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,168, di bawah nilai t tabel kritis sebesar 2,022, dan nilai signifikan sebesar 0,250, melebihi 0,05. Dengan demikian H4 ditolak

dan H0 diterima, sehingga variabel Tanggung Jawab (X4) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Keteladanan (X5) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,883, melampaui nilai t tabel kritis sebesar 2,022, serta nilai signifikan sebesar 0,000, jauh di bawah 0,05. Dengan demikian H5 diterima dan H0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel Keteladanan (X5) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji F

Uji F pada intinya melakukan pengujian terhadap variabel-variabel independen dengan memasukkannya ke dalam model untuk memastikan apakah variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memberikan dampak secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Landasan pengambilan keputusan pada uji F (simultan) digambarkan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4. 10 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 218.702 | 5 | 43.740 | 9.418 | .000 ^b |
| | Residual | 181.122 | 39 | 4.644 | | |
| | Total | 399.824 | 44 | | | |

Sumber : IBM SPSS 25 Data diolah 2023

Jika dicermati hasil uji F yang disajikan pada Tabel 4.19, terlihat bahwa nilai signifikansi Integritas (X1), Profesionalisme (X2), Inovasi (X3), Tanggung Jawab (X4), dan Keteladanan (X5) semuanya tercatat sebagai 0,000, yang kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian diketahui bahwa variabel Integritas (X1), Profesionalisme (X2), Inovasi (X3), Tanggung Jawab (X4), dan Keteladanan (X5) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi berfungsi sebagai metrik untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Skor tersebut, yang berkisar dari nol hingga satu, mencerminkan kapasitas penjelasan model. Dalam penelitian ini, nilai Adjusted R Square digunakan untuk tujuan tersebut. Hasil dari tes ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .740 ^a | .547 | .489 | 2.15503 |

a. Predictors: (Constant), Keteladanan, Integritas, Tanggung Jawab, Inovasi, Profesionalitas

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : IBM SPSS 25 Data diolah 2023

Perubahan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang dapat diterangkan oleh 48,9 % perubahan integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Nilai Budaya Kerja Secara Simultan (Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai budaya kerja seperti integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Pengaruh ini terlihat dari hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa variabel-variabel budaya kerja tersebut secara kolektif memberikan kontribusi yang besar terhadap variabilitas kinerja pegawai.

Lebih jauh, pola yang teramati menegaskan bahwa kombinasi nilai-nilai budaya kerja tersebut membentuk landasan yang kuat bagi kinerja pegawai di lingkungan tersebut. Integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan bukan hanya sekadar konsep-konsep yang diucapkan, tetapi juga diaplikasikan secara sungguh-sungguh dalam praktik sehari-hari. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana karyawan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Pentingnya pemahaman terhadap peran nilai-nilai budaya kerja ini juga terbukti dari fakta bahwa faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini masih memiliki pengaruh signifikan terhadap variabilitas kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian menegaskan bahwa nilai-nilai budaya kerja memiliki dampak yang cukup besar dalam membentuk kinerja pegawai, menunjukkan pentingnya memprioritaskan dan mengintegrasikan nilai-nilai ini dalam budaya organisasi.

Dengan demikian, kesimpulan ini menekankan pentingnya pengelolaan budaya kerja yang berfokus pada nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

2. Pengaruh Integritas Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Setelah pemeriksaan dan analisis data yang cermat, eksplorasi hipotesis kedua yang dikemukakan di sini telah membuahkan hasil yang nyata. Nilai budaya kerja yang dilambangkan dengan 'Integritas' (X1) dipastikan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Hasil ini menyoroti beberapa aspek penting dalam dinamika organisasi. Meskipun integritas dianggap sebagai nilai fundamental dalam banyak organisasi, pelaksanaannya tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Kurniati dan Roujuaniah tahun 2023 dalam penelitiannya yang bertajuk “Pengaruh

Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan” melaporkan variabel integritas perilaku terhadap kinerja karyawan sehingga menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.¹¹⁸ Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun integritas perilaku penting, faktor faktor lain seperti kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mungkin lebih memiliki peran yang dominan dalam menentukan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dan temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadya Meidisyah Yolanda dan Syamsir tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang”. Yang mengatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan ini mungkin disebabkan oleh variasi dalam konteks organisasi dan karakteristik responden yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara integritas perilaku dan kinerja karyawan.¹¹⁹

Hasil empiris menunjukkan bahwa variabel nilai budaya integritas tidak menunjukkan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Hal ini menunjukkan adanya

¹¹⁸ Kurniati, Rojuaniah. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Sinomika Journal*. Vol 1, No 5. 2023. 1153-1172.

¹¹⁹ Nadya Meidisyah Yolanda, Syamsir Syamsir. “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang” . *Jurnal Prespektif* , 3, No 1 ,(Januari 2020), 70-77. <http://prespektif.ppi.unp.ac.id> (Diakses pada tanggal 12 Mei 2023)

keberagaman penafsiran dan ketaatan terhadap nilai-nilai budaya di kalangan pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Hayati Nafasi, salah satu pegawai di bagian Pontren (Pondok Pesantren), yang menekankan pentingnya memiliki integritas dalam perilaku profesional sehari-hari, selaras dengan prinsip-prinsip yang diamanatkan oleh Islam. Menurutnya integritas adalah fondasi yang harus selalu dijaga agar pegawai dapat berkerja dengan baik dan amanah.¹²⁰

Lebih lanjut, Ibu Khoirotun Nisak, pegawai satuan kepegawaian, menggarisbawahi pentingnya persatuan, pengertian, dan integrasi antar pegawai dalam menjunjung tinggi nilai budaya kerja integritas. Meskipun terkadang ada penyimpangan dari norma-norma sosial dan moral, ia berpendapat bahwa integritas mempunyai dampak besar terhadap kinerja, mendorong perilaku kerja yang terkendali dan memfasilitasi peningkatan kinerja secara keseluruhan.¹²¹

Keberagaman pandangan ini mengindikasikan bahwa meskipun integritas adalah nilai yang dianut bersama, implementasinya dapat bervariasi tergantung pada pemahaman dan pengalaman individu, dalam konteks organisasi nilai-nilai seperti integrasi perlu didukung oleh sistem yang menguatkan penerapannya secara konsisten. Tanpa dukungan dari sistem pengawasan yang efektif dan kepemimpinan yang memberikan contoh yang nyata, nilai integrasi mungkin menjadi nilai yang abstrak yang sulit diukur dampaknya terhadap kinerja pegawai.

¹²⁰ Ibu Hayati Nafasi, Wawancara, Lumajang 06 November 2023

¹²¹ Ibu Khoirotun Nisak, Wawancara, Lumajang 06 November 2023

Selain itu, hasil ini menyoroti perlunya pendekatan yang lebih komperhensif dalam mengelola dan menilai kinerja pegawai. Integritas meskipun penting, bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja. Manajemen perlu memerhatikan faktor-faktor lain seperti pelatihan, motivasi, kesejahteraan pegawai, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian pendekatan multidimensional yang mencakup berbagai aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Meskipun demikian, temuan penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan nilai budaya kerja integritas terhadap kinerja karyawan, nampaknya menyimpang dari sudut pandang teori yang dikemukakan oleh Stephen R. Covey. Teori Covey memposisikan integritas sebagai nilai budaya yang sangat penting, menekankan kejujuran dan harmonisasi nilai-nilai.¹²² Namun penerapan integritas dalam konteks organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap outcome kinerja. Kesenjangan yang terlihat antara nilai-nilai yang diakui dan tindakan sehari-hari, ditambah dengan pengaruh lingkungan budaya dan norma-norma sosial, muncul sebagai faktor penentu potensial.

Temuan penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan pernyataan Covey mengenai pentingnya integritas dalam mencapai efektivitas. Sebaliknya, mereka berpendapat bahwa integrasi nilai-nilai ke dalam

¹²² Stephen R. Covey, *The 8th Habit From Effectiveness to Greatness*, (New York: Free Press, 2004), 297

kinerja sehari-hari mungkin belum mencapai tingkat optimal dalam konteks spesifik Kantor Kementerian Agama di Kabupaten Lumajang. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat anggapan bahwa variabel nilai budaya kerja integritas apabila dipertimbangkan secara independen tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam kerangka organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

Dalam jangka panjang, upaya untuk memperkuat integritas harus diiringi dengan pengutan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Dengan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan, diharapkan nilai-nilai budaya kerja yang positif dapat benar-benar berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan, pada akhirnya, pada tujuan organisasi.

3. Pengaruh Profesionalitas Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Setelah data diuji dan dianalisis secara ketat, penelitian terhadap hipotesis ketiga telah menghasilkan sebuah penemuan penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja profesional sebagaimana yang dianut di lingkungan organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Hal ini juga dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal, seperti beban kerja, sumber manusia yang tersedia, dan lingkungan kerja. Faktor-Faktor ini bisa lebih dominan mempengaruhi kinerja. Dimana diperjelas oleh pernyataan Ibu Vanny, pegawai perencanaan di Kantor Kementerian

Agama, menjelaskan faktor-faktor terkait yang mempengaruhi profesionalisme. Ia menggarisbawahi tantangan yang ditimbulkan oleh kekurangan sumber daya manusia, di mana sebagian karyawan kesulitan mewujudkan nilai-nilai budaya profesionalisme. Selain itu, sarana dan prasarana yang tidak lengkap menghambat kelancaran penerapan profesionalisme, khususnya dalam hal dukungan teknologi, dimana teknologi seperti laptop dan komputer dipinjam dari bagian lain, sehingga menghambat efisiensi pelaporan anggaran kinerja di bidang perencanaan.¹²³

Bapak Iwan, salah satu pegawai bagian humas, semakin menguatkan tantangan tersebut dengan menekankan perlunya nilai budaya kerja profesionalisme bagi setiap pegawai. Namun, ia menilai profesionalisme yang ada saat ini belum optimal dan diperburuk dengan terbatasnya sumber daya manusia. Sebagai pegawai humas, Pak Iwan sering kali sendirian dalam rapat atau aktivitas eksternal bersama pimpinan, hal ini berbeda dengan institusi lain yang biasanya membagi tugas tersebut kepada beberapa rekan kerja.¹²⁴

Faktor eksternal seperti beban kerja yang berat sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Tugas-tugas yang melebihi kapasitas menyebabkan kelelahan dan stres, menurunkan produktivitas dan kualitas kerja, serta menghambat penerapan nilai-nilai profesionalisme dengan optimal. Selain itu dukungan teknologi yang memadai sangat penting

¹²³ Ibu Vanny, Wawancara, Lumajang 06 November 2023

¹²⁴ Bapak Iwan, Wawancara. Lumajang 06 November 2023

untuk efisiensi kerja. Mengurangi efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Untuk mengatasi problem dalam efektivitas kinerja agar berjalan dengan lancar, perlu dilakukan penyeimbangan beban kerja melalui rekrutmen atau redistribusi tugas yang lebih efisien dari segi karyawan, peningkatan jumlah dan kualitas sumber daya manusia harus menjadi prioritas agar tugas-tugas dapat dikelola lebih efektif, investasi dalam sarana dan prasarana, terutama teknologi sangat penting untuk mendukung efisiensi dan efektivitas kerja, dan manajemen harus adanya memastikan pelatihan berkelanjutan dan penguatan budaya kerja profesional melalui kebijakan dan praktik yang konsisten.

Disjungsi yang terlihat antara cita-cita teoritis dan kenyataan praktis diperkuat oleh wawasan Abdurrozaq Hasibuan yang mendefinisikan profesionalisme sebagai sikap individu atau kelompok yang menjunjung standar tinggi dan kode etik profesi.¹²⁵ Namun definisi tersebut tidak sejalan dengan kondisi yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Meskipun individu memiliki nilai profesionalisme, namun perwujudannya terhambat oleh faktor-faktor praktis seperti kurangnya sumber daya manusia, kurangnya sarana dan prasarana, serta dukungan teknologi.

Bersamaan dengan penelitian ini, penelitian paralel yang dilakukan Nurhayani tahun 2020 dengan judul “Analisis Nurhayani terhadap Nilai

¹²⁵ Abdurrozaq Hasibuan, *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*, (Medan : UISU Press, 2017). 65-66

Budaya Kerja di Pt. Sumber Graha Sejahtera menunjukkan tidak signifikannya variabel profesionalisme. Temuan ini memperjelas bahwa semua aspek budaya kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, dan pentingnya mempertimbangkan konteks spesifik dalam menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi performa karyawan.¹²⁶ Dan tidak sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Abdullah Adri tahun 2017 yang berjudul “ Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan” dimana variabel profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai bisa berbeda beda tergantung pada lingkungan kerja dan kondisi organisasi tersebut.¹²⁷

Secara meyakinkan, analisis komprehensif terhadap variabel nilai budaya kerja profesional menegaskan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Persimpangan antara kendala-kendala praktis dan cita-cita teoretis menggarisbawahi sifat tantangan yang beragam, sehingga memerlukan pendekatan yang berbeda-beda untuk mengembangkan profesionalisme dalam kerangka organisasi.

¹²⁶ Nurhayani, “Analisi Nilai Nilai Budaya Kerja Sebagai Faktor Pembentuk Potensi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera“, Skripsi (Palopo : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, 2022)

¹²⁷ Abdullah Adri, “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan”, (Skripsi, Uin Alauddin Makassar, Makassar, 2017).

4. Pengaruh Inovasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Setelah pemeriksaan yang cermat dan pengamatan statistik terhadap data, penyelidikan terhadap hipotesis keempat telah mencapai puncaknya pada sebuah penemuan yang patut dicatat. Bukti empiris yang diperoleh dari analisis menegaskan bahwa nilai budaya kerja inovatif tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat disimpulkan secara tegas bahwa nilai budaya kerja inovatif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai dalam kerangka organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun budaya kerja inovatif sering dianggap sebagai faktor yang mendorong peningkatan kinerja dalam banyak organisasi, dalam konteks spesifik Kantor Kementerian Agama kabupaten Luamajang, hal tersebut tidak terbukti. Beberapa faktor dapat menjadi penyebab dari hasil ini. Salah satunya adalah karakteristik birokrasi dan formalitas dalam struktur organisasi yang mungkin membatasi fleksibilitas dan adaptabilitas terhadap inovasi. Organisasi dengan struktur yang sangat formal cenderung memiliki prosedur kerja yang kaku dan kurang responsif terhadap perubahan, sehingga inisiatif inovatif sangat sulit diimplementasikan atau kurang mendapat dukungan yang memadai.

Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga bisa menjadi faktor signifikan. Pegawai yang telah terbiasa dengan cara kerja tertentu mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan yang dibawa oleh inovasi, ini bisa terjadi berbagai alasan, termasuk ketidakpastian tentang hasil perubahan, kurangnya keterampilan yang dibutuhkan untuk menerapkan inovasi, atau ketidakpercayaan terhadap manfaat yang dijanjikan oleh pendekatan baru. Hal ini diperjelas oleh Ibu Khoirotun Nisak, yang menyumbangkan wawasan dari perannya di Kantor Kementerian Agama, menjelaskan lebih lanjut tentang tantangan yang terkait dengan penerapan nilai inovasi ke dalam kinerja. Ia menegaskan, memasukkan inovasi ke dalam rutinitas kerja sehari-hari menimbulkan kesulitan karena memerlukan penanaman kebiasaan baru, di mana setiap ide atau pemikiran harus mendapat persetujuan terlebih dahulu dari pimpinan. Pendekatan terpusat terhadap penyampaian ide, khususnya untuk konsep-konsep inovatif, dapat menjadi penghalang terhadap integrasi proaktif inovasi ke dalam praktik kerja sehari-hari.¹²⁸

Disamping itu Ibu Khoirotun Nisak juga menyoroti pentingnya dukungan dari pimpinan dari proses adopsi inovasi. Dukungan ini tidak hanya berbentuk persetujuan formal, tetapi juga mencakup bimbingan dan pemberian sumber daya yang memadai agar inovasi dapat diimplementasikan dengan efektif. Tanpa adanya dukungan yang kuat dari atasan, pegawai mungkin merasa ragu untuk mengambil inisiatif atau

¹²⁸ Ibu Khoirotun Nisak, Wawancara, Lumajang 06 November 2023

pendekatan baru yang belum teruji. Selain itu, juga diperlukan program pelatihan yang kontinu untuk meningkatkan keterampilan pegawai sehingga mereka lebih siap menghadapi perubahan dan mampu memanfaatkan inovasi secara maksimal. Integrasi inovasi dalam pekerjaan sehari-hari harus dipandang sebagai proses yang kolaboratif yang melibatkan seluruh lapisan organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian paralel yang dilakukan oleh Mohammad Duddy Dinantara dan Hadyati Harras tahun 2020 dengan judul “Model Kinerja Berbasis Nilai Budaya Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil Kanwil Kementerian Agama Provinsi Banten.” Dimana variabel nilai budaya kerja inovatif pada Kanwil Provinsi Banten tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Konvergensi hasil ini memperkuat kesimpulan menyeluruh bahwa nilai budaya kerja inovatif bukanlah penentu signifikan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.¹²⁹ Dan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan Muhammad Al farabi farhat tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kalbe Farma Dan Indah Jaya Furnihome”. Yang menyatakan bahwa variabel profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini juga diperjelas dari beberapa faktor yang

¹²⁹ Dinantara, dan Harras, “ Model Kinerja Berbasis Nilai-Nilai Budaya Organisasi Pada Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Banten”, *Scientific Journal Of Reflection* , 3, no 4, Oktober 2020, 372-373

memengaruhi kinerja karyawan dari segi inovasi produk yang terus berkelanjutan¹³⁰

Perspektif teoritis yang diberikan Sukmadi, yang mendefinisikan inovasi sebagai modifikasi atau penemuan ide untuk perbaikan terus-menerus, menggarisbawahi ketidakselarasan antara cita-cita teoritis dan kenyataan praktis.¹³¹ Ketentuan bahwa ide-ide baru harus melalui proses persetujuan hierarkis dapat menghambat respon cepat terhadap ide-ide inovatif yang muncul di tingkat operasional. Kendala birokrasi ini menghambat kecepatan respons terhadap konsep yang berkembang dan menghambat potensi kreativitas dan kemampuan beradaptasi organisasi.

Bukti dan perspektif kolektif yang disajikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, meskipun ada pernyataan teoretis mengenai kekuatan transformatif nilai-nilai budaya kerja inovatif, pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang belum menerapkan perilaku kerja inovatif sesuai dengan yang diharapkan. Kompleksitas yang terkait dengan pengembangan budaya inovasi, seperti yang digambarkan oleh Ibu Khoirotnun Nisak, menggarisbawahi tugas berat untuk menanamkan pola pikir baru dalam diri karyawan. Transformasi ini dinilai penting untuk memberikan kontribusi besar bagi kemajuan dan keberlanjutan organisasi. Intinya, perhitungan matematis yang diperoleh dari penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa variabel nilai budaya kerja inovatif tidak

¹³⁰ Muhammad Alfarabi Farhat, “ Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kalbe Farma Dan Indah Jaya Furnihome”, (Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Yogyakarta, 2021).

¹³¹ Sukmadi, Inovasi dan Kewirausahaan Edisi Paradigma Baru Kewirausahaan, (Bandung : Humaniora Utama Press, 2016).32

mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

5. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Setelah dilakukan pengujian yang teliti dan analisis data secara menyeluruh, fokus hipotesis kelima menyatakan bahwa nilai budaya kerja bertanggung jawab (X4) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di lingkungan organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Temuan ini menunjukkan bahwa, meskipun budaya kerja diorganisasi tersebut mungkin menekankan nilai-nilai tanggung jawab, hal tersebut tidak secara signifikan berdampak pada kinerja individu.

Hasil ini menjadi titik penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Meskipun budaya kerja bertanggung jawab aspek penting identitas organisasi, temuan ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang berperan dalam menentukan seberapa baik karyawan berkerja dalam konteks tersebut. Dengan demikian, titik puncak penelitian ini menghasilkan kesimpulan yang pasti bahwa nilai budaya kerja bertanggung jawab tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

Kesesuaian temuan tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Duddy Dinantara dan Hadyati Harras pada tahun 2020

semakin memperkuat kesimpulan menyeluruh tersebut. Penelitian yang bertajuk “Model Kinerja Berbasis Nilai Budaya Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil Kanwil Kementerian Agama Provinsi Banten” menemukan bahwa variabel nilai budaya kerja tanggung jawab tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Provinsi Banten. temuan ini memberikan kesempatan bagi organisasi untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat lebih memperkuat kinerja pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat fokus pada aspek-aspek yang dapat meningkatkan iklim kerja positif, seperti promosi partisipasi, pengakuan atas kontribusi, dan pembinaan kompetensi, yang mungkin memiliki dampak yang lebih besar dalam mendorong kinerja yang unggul dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.¹³²

Dalam ranah logika teoritis, hasil penelitian ini berbeda dengan pandangan Fatchul Muin, dimana tanggung jawab ditandai dengan kemampuan melaksanakan tugas secara kompeten, baik secara individu maupun kolaboratif, serta mengandung rasa tanggung jawab yang tinggi.¹³³ Secara teori, konsep inklusivitas dan peningkatan tanggung jawab harus berkorelasi dengan kinerja yang unggul, karena individu atau kelompok yang dianggap bertanggung jawab cenderung menunjukkan proaktif, efisiensi, dan keandalan yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka.

¹³² Dinantara, dan Harras, “ Model Kinerja Berbasis Nilai-Nilai Budaya Organisasi Pada Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Banten”, *Scientific Journal Of Reflection* , 3, no 4, Oktober 2020, 372-373

¹³³ Fatchul Mu'in, Pendidikan Karakter konstruksi teoritik dan Paraktik,(Ar-Ruzz Media, Jogjakarta,2014), hlm 217

Namun, temuan empiris penelitian ini menyoroti dinamika yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Faktor-faktor potensial dalam lingkungan kerja dapat menghambat atau memoderasi korelasi antara nilai budaya tanggung jawab dan kinerja karyawan. Selain itu, faktor budaya atau norma organisasi yang berbeda dapat memoderasi persepsi dan pelaksanaan tanggung jawab di antara karyawan, sehingga mempengaruhi hasil yang diamati. Perbedaan dalam norma ini dapat membuat karyawan merasa tanggung jawab sebagai beban tambahan atau sebaliknya, sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pemahaman dalam konteks budaya organisasi sangat penting dalam menilai pengaruh nilai tanggung jawab terhadap karyawan.

Dalam ruang lingkup penelitian ini, variabel nilai budaya kerja bertanggung jawab belum mencapai keadaan optimal dalam membentuk hasil kinerja. Konstruksi kinerja berdasarkan rasa tanggung jawab individu sangat subjektif dan sulit untuk diformalkan, terutama ketika mempertimbangkan rasa tanggung jawab murni yang ditunjukkan oleh setiap karyawan. Faktor-faktor seperti etika pribadi, latar belakang budaya, dan pengalaman kerja mempengaruhi bagaimana tanggung jawab diinterpretasikan dan diimplementasikan. Kesulitan dalam mengukur rasa tanggung jawab ini juga menghambat diri untuk memperoleh penghargaan yang efektif yang dapat mendorong perilaku bertanggung jawab. Tanpa dukungan yang memadai dari manajemen dan kebijakan yang jelas, upaya untuk menanamkan nilai budaya kerja bertanggung jawab dalam

organisasi mungkin tidak memberikan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih holistik dan adaptif untuk benar-benar memanfaatkan potensi nilai tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun hasilnya belum diekstrapolasi ke dalam konteks yang lebih luas, secara analisis matematis menegaskan bahwa nilai budaya kerja bertanggung jawab dalam konteks khusus Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Faktor lain seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi mungkin memoderasi pengaruhnya, ini menunjukkan kesadaran yang lebih mendalam dalam mengarahkan strategi manajemen untuk meningkatkan kinerja. Temuan ini juga mendorong organisasi untuk mempertimbangkan nilai-nilai inti yang sulit diukur tetapi berdampak besar terhadap budaya dan kinerja organisasi.

6. Pengaruh Keteladanan Terhadap Kinerja Pegawai.

Setelah melalui pengujian mendalam dan analisis data secara menyeluruh, hipotesis keenam menyatakan bahwa nilai budaya kerja keteladanan (X5) berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di lingkungan operasional Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Hasil ini memberikan dukungan yang kuat bagi pentingnya mempromosikan nilai keteladanan dalam budaya kerja organisasi. Budaya kerja yang menekankan keteladanan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan inklusif, tetapi juga

memberikan inspirasi dan motivasi bagi karyawan untuk meniru perilaku yang dianggap positif dan produktif. Dengan demikian, pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh budaya kerja keteladanan dapat memberikan landasan bagi pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memperkuat identitas organisasi.

Dengan demikian, hasil empiris penelitian ini menguatkan kesimpulan bahwa budaya kerja keteladanan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Proses membangun budaya kerja yang mendorong keteladanan memerlukan komitmen jangka panjang dan konsistensi dari manajemen serta partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi.

Selain itu, penting bagi manajemen untuk menjadi contoh yang baik dan menjalankan praktik-praktik yang sesuai dengan nilai-nilai yang diadvokasi oleh budaya kerja keteladanan. Dengan menciptakan lingkungan di mana perilaku positif dan inspiratif dihargai dan dipromosikan, organisasi dapat menghasilkan dampak yang signifikan tidak hanya pada kinerja pegawai, tetapi juga pada budaya organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sementara hasil penelitian ini menegaskan pentingnya budaya kerja keteladanan dalam meningkatkan kinerja pegawai, implementasi yang efektif memerlukan perencanaan strategis, komitmen yang berkelanjutan, dan kesadaran akan proses yang berkelanjutan.

Temuan ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anhar Muttaqin pada tahun 2016 semakin memperkuat premis yang mendasarinya. Bertajuk “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Banjar”, Hasil penelitian ini memberikan landasan yang kuat bagi manajemen organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, untuk memperhatikan dan memperkuat elemen-elemen budaya organisasi yang berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Serta menjadi strategi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Penyelarasan hasil-hasil ini dengan kerangka teoritis yang dikemukakan oleh Armie Arif semakin memperkuat pentingnya perilaku keteladanan dalam lingkungan organisasi. Sesuai teori, perilaku keteladanan mencakup upaya sungguh-sungguh untuk memberikan contoh perilaku terpuji yang dapat ditiru dan diadopsi oleh orang lain.¹³⁴ Artinya, keteladanan tidak hanya sebatas konstruksi teoritis, namun diwujudkan sebagai praktik nyata dalam membentuk budaya kerja yang terbukti meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi implisit yang muncul dari penelitian ini menggarisbawahi peran penting yang dimainkan oleh para pemimpin dan tokoh kunci dalam organisasi dalam memberikan contoh yang positif dan inspiratif. Dengan melakukan hal ini, organisasi dapat menciptakan

¹³⁴ Armie Arif, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, (Jakarta : Ciputat Pers, cet. 1, 2002), 117

lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja optimal, dengan mengambil inspirasi dari perilaku teladan yang ditunjukkan oleh pemimpin dan bawahannya.

Ibu Farida, seorang responden yang bekerja di bagian Phu yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan haji dan umrah, semakin membenarkan hal ini. Ia menegaskan, nilai budaya atau sikap kerja yang patut diteladani merupakan contoh praktik terbaik tidak hanya bagi sesama PNS, namun juga bagi para pegawai honorer. Melalui pendekatan kedisiplinannya, Bu Farida mencontohkan komitmen dalam pelayanan, datang lebih dulu meski tenaga honorer belum melapor karena bagian PHU mengutamakan pengabdian kepada masyarakat.¹³⁵

Pernyataan-pernyataan responden mengenai nilai-nilai budaya kerja tidak hanya sekedar slogan, melainkan mencerminkan nilai-nilai yang dipraktikkan secara sungguh-sungguh dan sistematis. Penerapan yang tekun ini terbukti mempunyai dampak positif yang nyata terhadap efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks ini, penerapan yang tekun terbukti memiliki dampak positif yang nyata terhadap efektivitas dan keberlanjutan organisasi.

Ketika nilai-nilai budaya kerja dijalankan dengan konsistensi dan komitmen, karyawan merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat hubungan

¹³⁵ Ibu Farida, Wawancara. Lumajang 06 November 2023

antara anggota tim dan menciptakan atmosfer kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. Lebih dari sekadar kata-kata, budaya kerja yang dipraktikkan secara sungguh-sungguh menciptakan fondasi yang kokoh bagi kesuksesan jangka panjang organisasi, membentuk landasan yang kuat untuk pertumbuhan dan adaptasi dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan berubah dengan cepat dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Hasil analisis nilai budaya kerja keteladanan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Penelitian ini memperkuat premis bahwa tingkat nilai-nilai budaya kerja keteladanan yang lebih tinggi berkorelasi dengan sikap yang lebih positif terhadap kinerja di kalangan karyawan, sehingga berkontribusi terhadap efektivitas struktur organisasi secara keseluruhan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan.

Secara ringkas, penelusuran Pengaruh Nilai Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang menghasilkan beberapa kesimpulan yang dapat diambil kesimpulan. Rangkuman berikut merangkum hasil yang diperoleh dari penelitian dan diskusi selanjutnya:

1. Nilai-nilai budaya kerja seperti integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan secara kolektif berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sekaligus implementasi nilai-nilai ini dalam praktik sehari-hari menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Dan pengelolaan budaya kerja yang fokus pada nilai-nilai tersebut dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.
2. Budaya kerja integritas dianggap sebagai nilai fundamental, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana implementasi integritas dalam praktik sehari-hari mungkin bervariasi tergantung pada pemahaman dan pengalaman individu serta dukungan sistem organisasi. Perlunya pendekatan lebih komprehensif dalam mengelola dan menilai kinerja

pegawai, dengan memperhatikan faktor-faktor lain seperti pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja.

3. Budaya kerja profesional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja dan ketersediaan sumber daya manusia, serta dukungan sarana dan prasarana.
4. Budaya kerja inovasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti resistensi terhadap perubahan dan struktur organisasi yang formal. Yang perlu dukungan dari pimpinan, pelatihan yang kontinu, dan integrasi inovasi dalam pekerjaan sehari-hari untuk memaksimalkan manfaatnya.
5. Budaya kerja tanggung jawab tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan norma organisasi. Pemahaman dalam konteks budaya organisasi sangat penting dalam menilai pengaruh nilai tanggung jawab karyawan.
6. Budaya kerja keteladanan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, mempromosikan lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Dimana diperlukan komitmen jangka panjang, konsisten manajemen, dan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi untuk membangun budaya kerja yang mendorong keteladanan.

B. Saran-Saran

Berdasarkan analisis, pembahasan, dan kesimpulan yang komprehensif dari penelitian Pengaruh Nilai Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, maka dapat dikemukakan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

- a. Pemanfaatan Temuan Penelitian Secara Strategis: Sangat disarankan agar instansi Kementerian Agama, khususnya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, memanfaatkan secara strategis temuan penelitian ini sebagai masukan yang berharga. Wawasan ini harus menjadi katalis untuk meningkatkan pengembangan budaya kerja dinamis yang bercirikan kualitas, wawasan mendalam, kedewasaan, dan kompetensi. Para pemimpin dihimbau untuk secara cermat mencermati nilai-nilai budaya kerja yang ada, memastikan proses pemantauan yang cermat untuk memastikan peningkatan nyata dalam kinerja setiap karyawan. Esensi nilai-nilai budaya kerja harus melampaui retorika belaka, bertransformasi menjadi implementasi praktis, bukan hanya sekedar slogan atau jargon belaka.
- b. Peningkatan Perhatian Terhadap Nilai-Nilai Budaya Kerja: Organisasi khususnya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang diimbau untuk meningkatkan perhatian terhadap nilai-nilai budaya kerja di seluruh lini unit kerjanya. Menyadari besarnya kontribusi nilai-nilai ini terhadap sikap kerja karyawan dan, akibatnya, peningkatan kinerja

dan layanan karyawan adalah hal yang terpenting. Upaya terpadu harus dilakukan untuk mengintegrasikan nilai-nilai ini ke dalam tatanan organisasi.

- c. Penekanan Terus-Menerus pada Nilai-Nilai Budaya Kerja yang Dikembangkan: Berangkat dari pengaruh gabungan nilai-nilai budaya kerja yang dikembangkan bersama terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, maka penekanan terhadap nilai-nilai tersebut menjadi penting untuk dipertahankan. Para pemimpin dan pengambil keputusan harus melanggengkan integrasi nilai-nilai ini ke dalam etos organisasi, membina lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

2. Bagi peneliti selanjutnya,

Peneliti selanjutnya didorong untuk mengadopsi perspektif yang lebih komprehensif ketika mengukur kinerja karyawan. Di luar variabel-variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini, aspek-aspek seperti etika kerja, struktur kompensasi, stres kerja, temperamen, dan lingkungan kerja dapat dimasukkan ke dalam analisis. Pendekatan holistik ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika multifaset yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam upaya penelitian di masa depan yang mengeksplorasi kinerja karyawan sebagai variabel dependen, ada gunanya mendiversifikasi berbagai variabel independen. Daripada membatasi

analisis pada variabel-variabel yang dirumuskan oleh organisasi yang diteliti, peneliti disarankan untuk memasukkan spektrum variabel independen yang lebih luas. Perluasan ini akan berkontribusi pada pemeriksaan yang lebih menyeluruh dan komprehensif terhadap faktor-faktor rumit yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga meningkatkan kekokohan dan penerapan temuan-temuan tersebut.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Adri, Abdullah. “ Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inpektorat Provinsi Sulawesi Selatan”. Skripsi, Uin Alauddin Makassar, 2017.
- Adri, Abdullah. “Pengaruh Profesionalisem dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan”. Skripsi, Uin Alauddin Makassar. 2017.
- Afri, Mulia Rizki. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Purbalingga : Eureka Media Aksara, 2021.
- Ahmad, Khairunnisa. “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kota Palopo Dengan Nilai Siri’ Sebagai Moderating”. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2023.
- Alfarabi, Muhammad Farhat. “ Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kalbe Farma Dan Indah Jaya Furnihome”. Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2021.
- Amri, Zakiul Rizqina, Muhammad Adam, dan Syafruddin Chan. “ Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusaha Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)”. *Jurnal Magister Manajemen*, 1, no 1, (September 2017). 59-69.
- Arif, Armie. *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*. Jakarta : Ciputat Pers, cet. 1, 2002.
- Astarani, Dwi. S.Pd., M.Pd. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Pradina Pustaka, 2022.
- Biro HDI Kemenag. *Kementerian Agama RI*. Diakses dari <https://m.kemenag.go.id/nasional/dorong-percepatan-capaian-kemenag-lakukan-evaluasi-kinerja-berkala-mgl3> Pada Tanggal 20 Juni 2023
- Biro HDI Kemenag. *Kementerian Agama RI*. Diakses dari. <https://kemenag.go.id>. Pada Tanggal 12-23 April 2023
- Biro HDI Kemenag. *Kementerian Agama RI*. Diakses dari. <https://m.kemenag.go.id/nasional/evaluasi-triwulan-ii-10-kanwil-kemenag-berkinerja-sangat-baiknbspvv89v3>. Pada Tanggal 20 Juni 2023
- Darodjat, Dr. Tubagus Achmad M.Pd. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung : PT Refika Aditama, 2015.

- Daulay, Andriandi. *Badan Litbang Dan Diklat Kementerian Agama RI*. Diakses dari <https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/berita/asn-integritas-dan-tantangannya>. Pada tanggal 23 Juni 2023
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemahan*, Jakarta: Maktabah Al-Fatih, 2016.
- Dimiyati. "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good governance dan Budaya Organisasi Terhadap efektifitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar", *Jurnal Kindai*. 2017.
- Dinantara, Mohammad Duddy, "Hadyati Harras. "Model Kinerja Berbasis Nilai-nilai Budaya Organisasi Pada Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Banten., *Scientific Journal Of Reflection*. 3. No 4, (Oktober 2020). 371-380. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4129187>
- Dr, H. Salim, M.Pd., Dr. Haidir., S. Ag. M.Pd. *Penelitian Pendidikan Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Jakarta : Kencana, 2019.
- Dunggio, Suwastiani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Gorontalo". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7. no 1, 2020.1-9
- Fahmi, Irham. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016.
- Farhat, Muhammad Alfarabi. "Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Kayawan Di Kalbe Farma Dan Indah Jaya Furnihome". Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2021.
- Fatimah, Siri, dan Aldri Frinaldi. " Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging", *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi (JMIAP)*, 2, no 3, 2020. 134-144. <http://jmiap.ppj.unp.ac.id>
- Gunawan, Ce. *Mahir Menguasai Spss Panduan Praktis Mengelola Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika*. Yogyakarta : Deepublish, 2020.
- Hakiki, Nur. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara". Skripsi, Universitas Medan Area Medan. 2019.
- Harahap, Nursapia. *Penelitian Kualitatif*. Medan : Wal Ashri Publishing, 2020.
- Hartog, De Jong dan De. "Measuring Innovative Work Behavior". *Jurnal Baruna Horizon*. Vol 3, No, 1, 2010. 3-12.

- Hasibuan, Abdurrozaq. *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan : UISU Press, 2017.
- Hasmiati. “Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare”. Skripsi, IAIN Parepare, 2019.
- Herlina, Dede. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Simpang Patal Palembang“. Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. 2017.
- Hidayat, Samsul. “Mutual Understanding Of Spiritual Awareness Model Peningkatan Kinerja Berbasis Nilai Budaya Kerja Lintas Agama”. *Jurnal Studi Agama-Agama dan Lintas Budaya*. 3. 1.(2018). 80-98.
- Huberts, L.W.J.C. “Integrity: What it Is and Why it is Important”, *Journal American Society For Public: Administration*. Vol 20, No 1,(Juli 2018). 18-32. <https://doi.org/10.1080/10999922.2018.1477404>
- Iskandar, Uray. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmu Pendidikan, 10, (1).
- Janie, Dyah Nirmala Arum. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: University Press, 2012
- Kanwiljatim@kemenag.go.id. *Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur*. Diakses dari <https://jatim.kemenag.go.id/berita/532670/kantor-kemenag-lumajang-terima-penghargaan--sebagai-yang-terbaik-dalam-ketepatan-penyampaian-lpj-2022>. Pada Tanggal 20 Juni 2023
- Kanwiljatim@kemenag.go.id. *Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur* . Diakses dari <https://jatim.kemenag.go.id/berita/535074/kepala-kankemenag-terima-penghargaan-amreta-brata-wira-bhakti>. Pada Tanggal 24 Mei 2024
- Kepres. 1999. Undang-undang RI No 43 tahun 1999 Pasal 3 ayat 1, *tentang Pokok-pokok Kepegawaian*
- Madriistyatno, Harries. *Dinamika dan Keberadaan Organisasi*. Tangerang: Indigo Media, 2022.
- Mardiatmoko, Gun. 2020. “Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.])”, *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*. 14, no 3.(September 2020). 333-342. <https://doi.org/10.30598/barengkengvol14iss3pp333-342>

- Maulana, Irvan. “Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Dan Komitmen Kerja Prganisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Medan”. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2019.
- Moko, Wahdiyat, Ananto Basuki, Yusuf risanto. *Manajemen Kinerja Teori Dan Praktek*. Malang : UB Press, 2021.
- Mulinbota, Lidwina Moron, Henrikus Herdi, dan Yoseph Darius Purnama Rangga. “ Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*. 12, no 1. (Januari 2021). 01-14. <https://ejournal.univ-tridnanti.ac.id/index.php/kompetitif/index>
- Mulyadi, Heri. “ Implementasi 5 Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Seksi Pendidikan Agama Dan Keagamaan Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat”. Tesis, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Bandar Lampung, 2016.
- Mustari, Mohammad. *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014
- Nadya, Meidisyah Yolanda, Symsir Symsir. “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan OrganisasiPerangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang”. *Jurnal Prespektif*. 3, no 1. (Januari 2020).70-77. <https://doi.org/10.24036/perspektif.v3i1.191>
- Nurhayani. “Analisi Nilai Nilai Budaya Kerja Sebagai Faktor Pembentuk Potensi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera”. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palopo. 2022.
- Nurlan, Fausiah, S.KM., M. Kes. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Cv. Pilar Nusantara, 2019.
- Pattipawae, Dezonda. R.“Penerapan Nilai-Nilai dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan benar”, *Jurnal Sasi*. 17. no 3. (Juli-September 2011). 31-44. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.363>.
- R. Covey, Stephen. *The 8th Habit From Effectiveness to Greatnes*. New York: Free Press, 2013.
- Ramadhan, Gapuri. “Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin”. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol 1 No 15. 2018.
- Richard, Gerry Bolung, Dkk.”Pengaruh Profesionalisme , Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. *Jurnal EMBA*, Vol 06, No 04. (September 2018). 3238-3247.

- Ridwansyah. “Mediasi Kerja Ikhlas Antara Perilaku Kerja Terhadap Keterlibatan Dan Budaya Guru”, *Jurnal MDP Student conference*. 2, no 2. 507-514. 2023. <https://doi.org/10.35957/mdp-sc.v2i2.4446>.
- Rusmayanti, Ni Gusti Ayu Lia. SST.,M.Pd. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Pradina Pustaka Group, 2022.
- Sarah, Siti. “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XSPORT Internasional Makassar”. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar. 2019.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama, 2017.
- Setiadi, Elly M. Dkk. *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. Jakarta : Kencana, 2017.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN, 2018.
- Sudaryana, Bambang, H.Ricky Agusiady. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Deepublish, 2022.
- Sugeng, Bambang. *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)*. Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2015.
- Sumarhadi. 2021. “Analisis Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”. *Scientific Journal Of Reflection, Economic, Accounting, Management And Business*. 4,no 1. 170-179
- Suyito, Dr. Sandu SKM., M.Kes & M. Ali Sodik, M.A.,. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing, 2015.
- Syarif, Faroman dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Widina Bhakti Persada, 2022.
- Syauqi, Zulkifli Thontowi, Muhammad Qowim. “ Implementasi Nilai Budaya Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas”. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*. Vol. 9. No 1. 2019.
- Syukri, Makmur. “Pengaruh Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Di Provinsi Sumatra Utara”. Disertasi, Universitas Islam Negeri Sumatera, Medan. 2020.

- Tanasal, Rivaldy, Christoffel Kojo, dan Gries M. Sendow. "Analisis Beban Kerja, Perilaku Individu, Dan Presepsif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado". *Jurnal EMBA*. 4, no 5, (September 2016). 456-466.
- Tim Penyusun. *Pedoman karya Ilmiah*. Jember: UIN KHAS Jember, 2021.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Kinerja (performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press, 2020.
- Uyun, Yoseanto. *Seri Buku Psikologi : Pengantar Metode Penelitian Kuantitataif*. Yogyakarta : Deepublish, 2022.
- Wati, Anastasia Eka, Diwie Triwijayanti Wardono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 2, No 2. 2014.
- Widodo, Dr. Ir. H. Djoko Setyo SE., MM., Msi.,CHRA.. *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Jakarta : Cipta Media Nusantara, 2020.
- Wiyono, S. Teguh. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Keteladanan Pemimpin Terhadap Peningkatan Kinerja Awak Kapal". *Jurnal Saintek Maritim*. 23,1, (September 2022). 79-84.
- Zainal, Veitzhal Rivai. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Pernyataan Keaslian Tulisan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nisvi Laily Akhadiyah
Nim : D20194001
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Institusi : UIN Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember

Menyatakan bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan oleh orang lain, kecuali secara yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil dari penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Jember, 18 Maret 2024
Saya yang menyatakan

A photograph of a 10,000 Rupiah Indonesian banknote. The note is yellow and red, featuring the Garuda Pancasila emblem. A black ink signature is written across the center of the note. The serial number EBE2EAKX624545894 is visible at the bottom.

Nisvi Laily Akhadiyah
NIM. D20194001

Lampiran 2 : Matriks Penelitian


| JUDUL | VARIABEL | INDIKATOR | ITEM INDIKATOR | SUMBER DATA | METODE PENELITIAN | RUMUSAN MASALAH |
|--|--|--|--|---|---|--|
| PENGARUH NILAI-NILAI BUDAYA : KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA ISLAM KABUPATEN LUMAJANG | Variabel Bebas Nilai Budaya Kerja Intergitas (X1) | Menurut L.W.C Huberts (2018): Kejujuran Akuntabilitas Kebijaksanaan Keadilan Keberanian | <ul style="list-style-type: none"> • Kepatuhan terhadap kode etik • Melaksanakan tugas secara hati-hati • Kematangan mengintegrasikan sikap • Berperilaku adil tanpa membeda-bedakan • Bersikap terbuka dalam hal benar/salah | 1. Data primer merupakan data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada responden (ASN atau non ASN) di kantor Kementerian agama Kabupaten Lumajang. 2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pengumpulan dokumen dokumen yang terdapat di Kementerian Agama Kabupaten Lumajang | 1. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif 2. Penentuan responden atau sampling dengan non probability sampling (sampling jenuh) 3. Metode pengambilan data: a. Observasi b. Wawancara c. kuisioner/angket d. Dokumentasi 4. Analisis data menggunakan teknik analisis dan statistik 5. Uji keabsahan data : uji validitas | 1. Apakah nilai nilai budaya kerja yang meliputi integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor kementerian Agama Kabupaten Luamajang? 2. Apakah integritas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang? 3. Apakah profesionalitas |
| | Nilai Budaya Kerja Profesionalitas (X2) | Menurut Sondang P.Siagian (2018): Kemampuan & Kualitas Sarana Prasarana & Jumlah SDM Teknologi Informasi Keandalan | <ul style="list-style-type: none"> • Kecakapan atau menguasai keahlian • Kondisi produk, layanan, proses, manusia, dan lingkungan • Peralatan utama/pembantu tujuan perusahaan • Potensi diri seseorang/perusahaan yang dimiliki • Teknologi informasi dalam berkerja • Konsisten dalam memberikan hasil kerja | | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|--|---|---|
| | Nilai Budaya Kerja Inovasi (X3) | Menurut De Jondang dan De Hartog (2010): Eksplorasi ide Ide generasi Meperjuangkan Ide Implementasi Ide Improvisasi | <ul style="list-style-type: none"> • Menemukan kesempatan atau sebuah masalah • Mengembangkan dan menciptakan ide untuk proses baru • Terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru • Menerapkan ide baru kedalam proses kerja • Menyelesaikan pekerjaan dengan skala prioritas | | dan uji reliabilitas 6. Uji prasarat : uji normalitas, uji heterokedasitas, & uji Multikoleniearitas 7. uji hipotesis : uji parsial (t), uji simultan (f), dan uji koefisien dterminasi (R ²) | berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Luamajng? 4. Apakah inovasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang? 5. Apakah tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang? 6. Apakah keteladanan berpengaruh terhadap pengingkatan |
| | Nilai Budaya Kerja Tanggung Jawab (X4) | Menurut Mustari (2018) : Memilih jalan lurus Komitmen terhadap tugas Melakukan tugas dengan standar yang terbaik Berani menganggung resiko atau tindakan maupun ucapan | <ul style="list-style-type: none"> • Berkerja sesuai dengan peraturan • Menyelesaikan tugas sesuai target • Berkerja sesuai sop kantor • Mengerjakan tugas sesuai janji • Mendapatkan reward dan punishment | | | |
| | Nilai Budaya Kerja Keteladanan | Menurut Samsul Hidayat (2018) & S. Teguh Wiyono | <ul style="list-style-type: none"> • Berkerja dengan nilai nilai agama • Memberikan pelayanan | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|---|
| | (X5) | (2022): Berakhlak terpuji Pelayanan yang baik Ramah dan adil Disiplin kerja Disiplin waktu | secara baik <ul style="list-style-type: none"> • Bersikap ramah dan adil kepada siapapun • Berperilaku disiplin dalam berkerja • Disiplin datang dan pulang kerja | | | kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang? |
| | Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y) | Menurut Robbins (2006) : Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Efektifitas Kemandirian |  <ul style="list-style-type: none"> • Hasil Tugas pekerjaan • Hasil target pekerjaan dengan jumlah yang dihasilkan • Hasil pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan • Mampu berkerja mencapai tujuan yang sudah ditetntukan • Mengerjakan tugas secara mandiri sesuai job disk | | | |

Lampiran 3 : Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

| No | Hari/Tanggal | Kegiatan | Tanda Tangan |
|----|-------------------|---|--|
| 1 | 06 Juli 2023 | Menyerahkan surat izin penelitian |  |
| 2 | 01 Agustus 2023 | Observasi penelitian pertama | |
| 3 | 19 September 2023 | Observasi penelitian Kedua | |
| 4 | 02 Oktober 2023 | Menyebarkan kuisioner keseluruhan pegawai di Kemenag Lumajang | |
| 5 | 31 Oktober 2023 | Pengambilan kuisioner dan dokumentasi | |
| 7 | 06 November 2023 | Meminta surat selesai penelitian | |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Lumajang-06 November 2023
a.n. Kepala Kantor



Kepala Subbag Tata Usaha

Muhammad Mudhofar, S. Ag, M. Si

Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 FAKULTAS DAKWAH
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
 Jl. Mataran No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 60136
 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005 e-mail fakultadawah@uinkhas.ac.id
 Website www.uinkhas.ac.id



Nomor : B.2329/Un.22/6 a/PP.00.9/07/2023

06 Juli 2023

Lampiran :-

Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Nisvi Laily Akhadiyah

NIM : D20194001

Fakultas : Dakwah

Program Studi : Manajemen Dakwah

Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



An Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik

Raudhatul Jannah

Lampiran 5: Surat Selesai Penelitian



KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUMAJANG
 Jalan Pisang Agung Nomor 49 Lumajang
 Telephon (0334) 881627, Faksimili (0334) 881627
 Website : www.kemenaglumajang.com, E-mail : kankemenag.kab.lumajang@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 2897 /Kk.13.05.01/PP.00.9/11/2023

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember, tertanggal 06 Juli 2023 tentang Permohonan Tempat Penelitian Skripsi, maka yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Dr. MUHAMMAD MUDHOFAR, S.Ag, M.Si**
 NIP : 197206021996031001
 Pangkat/Gol : Pembina Tk. I (IV/b)
 Jabatan : Kepala Sub Bagian Tata Usaha
 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Mahasiswa yang tersebut di bawah ini telah melaksanakan kegiatan Penelitian mulai 01 Agustus s.d 31 Oktober 2023 :

Nama : Nisvi Laily Akhadiyah
 NIM : D20194001
 Fakultas : Dakwah
 Program Studi : Manajemen Dakwah
 Semester : VIII
 Judul Skripsi : Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 Lumajang, 06 November 2023
 J E M B E R
 a.n. Kepala Kantor
 Kepala Sub Bagian Tata Usaha



MUHAMMAD MUDHOFAR

Lampiran 6: Lembar Kuisisioner

PETUNJUK KUISISIONER
“PENGARUH NILAI-NILAI BUDAYA KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN LUMAJANG”

Saya Nisvi Laily Akhadiyah selaku mahasiswa Universitas Kiai Haji Ahmad Siddiq prodi Manajemen Dakwah yang sedang menyusun skripsi sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar S.sos (Sarjana Sosial). Saya harap bapak/ibu bersedia mengisi kuisisioner dengan petunjuk sebagai berikut :

1. Petunjuk Pengisian.

- a. Kuisisioner ini diperuntukan bagi seluruh pegawai ASN maupun non ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.
- b. Berilah jawaban dengan memberikan cheklist (√) pada kolom yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

2. Karakteristik Responden.

- a. Nama : _____
- b. Usia : _____ tahun
- c. Jenis kelamin : laki-laki/perempuan (coret yang tidak sesuai)
- d. Pendidikan terakhir : _____
- e. Masa kerja J E M : B E R

3. Keterangan Jawaban.

- a. 5 = Sangat Setuju (SS)
- b. 4 = Setuju (S)
- c. 3 = Ragu-Ragu (RG)
- d. 2 = Tidak Setuju (TS)
- e. 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|------------------------------|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RG | TS | STS |
| Integritas (X.1) | | | | | | |
| 1 | Pegawai selalu mematuhi peraturan organisasi baik itu yang diawasi maupun tidak diawasi | | | | | |
| 2 | Pegawai melakukan pekerjaan dengan ketelitian dan kecermatan yang tinggi | | | | | |
| 3 | Pegawai mampu menyelaraskan sikap pribadi dengan nilai-nilai organisasi secara bijak | | | | | |
| 4 | Saya melaksanakan pekerjaan tugas/memberikan perlakuan yang samatanpa membedakan daerah asal kesukuan, pendidikan, kekerabatan, dan agama | | | | | |
| 5 | Pegawai berani mengungkapkan kesalahan dan belajar dari pengalaman | | | | | |
| Profesionalitas (X.2) | | | | | | |
| 1 | Pegawai berkerja sesuai bidang keahlian yang sesuai dengan kemampuan diri | | | | | |
| 2 | Pegawai memberikan pelayanan prima kepada masyarakat | | | | | |
| 3 | Tersedianya sarana yang lengkap di kantor membantu proses pekerjaan | | | | | |
| 4 | Instansi memberikan pekerjaan yang relevan dengan kemampuan masing-masing pegawai | | | | | |
| 5 | Tersedianya teknologi membantu pekerjaan dengan cepat dan akurat | | | | | |
| 6 | Pegawai selalu memberikan hasil kerja yang sempurna | | | | | |
| Inovasi (X.3) | | | | | | |
| 1 | Saya berani berinovasi dan mengambil resiko dimasa datang | | | | | |
| 2 | Pimpinan memberikan peluang pegawai menyumbangkan gagasan-gagasan baru untuk penyelesaian kerja | | | | | |
| 3 | Dengan berkerja keras akan menghasilkan dorongan prestasi yang tinggi | | | | | |
| 4 | Dorongan dalam diri untuk membantu pekerjaan rekan-rekan | | | | | |
| 5 | Mempertanggung jawabkan keputusan yang diambil terhadap pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| Tanggung Jawab (X.4) | | | | | | |
| 1 | Saya berkerja sesuai peraturan yang ditetapkan oleh instansi | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 2 | Adanya target dapat menyelesaikan tugas | | | | | |
| 3 | Saya mengikuti SOP kantor untuk menjalankan pekerjaan dengan efisien | | | | | |
| 4 | Memiliki komitmen dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab | | | | | |
| 5 | Reward dan hukuman memengaruhi motivasi dan perilaku saya | | | | | |
| Keteladanan (X.5) | | | | | | |
| 1 | Saya mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam pekerjaan | | | | | |
| 2 | Berkomitmen memberikan pelayan yang baik | | | | | |
| 3 | Saya bersikap ramah dan adil terhadap siapapun, tanpa memandang latar belakang | | | | | |
| 4 | Pegawai menjalankan pekerjaan sesuai prosedur, dengan rencana kerja yang telah ditetapkan | | | | | |
| 5 | Pegawai datang dan pulang kerja sesuai jam kerja yang ditentukan oleh instansi | | | | | |

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|----------------------------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RG | TS | STS |
| Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | |
| 1 | Saya secara konsisten menghasilkan kerja yang memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan | | | | | |
| 2 | Saya dapat mencapai target pekerjaan dengan jumlah yang dihasilkan sesuai prosedur kerja | | | | | |
| 3 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditentukan tanpa keterlambatan | | | | | |
| 4 | Saya mampu berkerja dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi | | | | | |
| 5 | Saya mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain secara mandiri sesuai dengan deskripsi pekerjaan | | | | | |

Lampiran 7: Data Tabulasi Jawaban Responden

| N | INTEGRITAS | | | | | | PROFESIONALITAS | | | | | | INOVASI | | | | | | TANGUNG JAWAB | | | | | | KETELADANAN | | | | | | KINERJA PEGAWAI | | | | | | | |
|----|------------|------|------|------|------|---------|-----------------|------|------|------|------|------|---------|------|------|------|------|------|---------------|------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|------|-----------------|----|----|----|----|----|---------|----|
| | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | TOTALX1 | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | x2.6 | TOTALX2 | x3.1 | x3.2 | x3.3 | x3.4 | x3.5 | TOTALX3 | x4.1 | x4.2 | x4.3 | x4.4 | x4.5 | TOTALX5 | x5.1 | x5.2 | x5.3 | x5.4 | x5.5 | TOTALX5 | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | TOTALLY | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 27 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 20 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 23 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | |
| 9 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 27 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 22 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 26 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 24 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 17 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | |
| 20 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 21 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 26 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 22 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 23 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | |
| 27 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 27 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 | |
| 28 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | |
| 31 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 28 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 24 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | |
| 34 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 27 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | |
| 35 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | |
| 36 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 | |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | |
| 41 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | |
| 43 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | |

Lampiran 8 : Data Interval

| Successive Interval | | | | | | Successive Interval | | | | | | |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|----------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | Total X1 | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | x2.6 | Total X2 |
| 3.857 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 4.518 | 19.617 | 3.830 | 2.680 | 4.059 | 3.665 | 2.884 | 4.430 | 21.548 |
| 3.857 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 4.518 | 19.617 | 3.830 | 3.927 | 2.810 | 3.665 | 2.884 | 2.675 | 19.791 |
| 2.565 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 3.724 | 17.531 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 2.884 | 4.430 | 22.795 |
| 3.857 | 3.592 | 1.915 | 3.895 | 4.518 | 17.776 | 3.830 | 3.927 | 2.810 | 3.665 | 4.026 | 2.675 | 20.933 |
| 2.565 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 2.824 | 16.631 | 3.830 | 3.927 | 1.762 | 3.665 | 4.026 | 2.675 | 19.885 |
| 2.565 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 4.518 | 18.325 | 3.830 | 2.680 | 2.810 | 3.665 | 2.884 | 2.675 | 18.544 |
| 3.857 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 2.824 | 17.923 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 2.884 | 2.675 | 21.040 |
| 2.565 | 2.379 | 3.755 | 2.685 | 2.824 | 14.208 | 2.487 | 3.927 | 2.213 | 2.150 | 2.884 | 2.675 | 16.335 |
| 1.745 | 3.592 | 3.755 | 2.685 | 4.518 | 16.295 | 2.487 | 2.680 | 2.810 | 3.665 | 2.884 | 3.579 | 18.105 |
| 3.857 | 3.592 | 3.755 | 2.685 | 2.824 | 16.713 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 2.884 | 2.675 | 21.040 |
| 3.857 | 3.592 | 2.580 | 3.895 | 2.824 | 16.747 | 3.830 | 2.150 | 2.810 | 3.665 | 4.026 | 4.430 | 20.910 |
| 2.565 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 4.518 | 18.325 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 4.430 | 23.937 |
| 3.857 | 2.379 | 2.580 | 3.895 | 2.824 | 15.535 | 3.830 | 2.680 | 2.810 | 3.665 | 4.026 | 2.675 | 19.686 |
| 3.857 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 4.518 | 19.617 | 2.487 | 2.150 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 3.579 | 19.966 |
| 2.565 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 2.824 | 16.631 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 3.579 | 23.086 |
| 3.857 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 2.824 | 17.923 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 2.150 | 4.026 | 2.675 | 20.667 |
| 3.857 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 2.824 | 17.923 | 2.487 | 3.927 | 2.810 | 3.665 | 4.026 | 4.430 | 21.345 |
| 3.857 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 4.518 | 19.617 | 2.487 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 3.579 | 21.744 |
| 2.565 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 2.824 | 16.631 | 2.487 | 3.927 | 1.762 | 3.665 | 4.026 | 2.675 | 18.542 |
| 3.857 | 1.000 | 1.915 | 1.000 | 2.824 | 10.596 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 2.150 | 4.026 | 2.675 | 20.667 |
| 3.857 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 4.518 | 19.617 | 2.030 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 2.675 | 20.382 |
| 3.857 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 2.824 | 17.923 | 2.487 | 3.927 | 4.059 | 2.150 | 4.026 | 4.430 | 21.079 |
| 3.857 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 2.824 | 17.923 | 3.830 | 2.150 | 2.810 | 3.665 | 4.026 | 2.675 | 19.155 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 2.565 | 3.592 | 2.580 | 3.895 | 2.824 | 15.455 | 1.664 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 3.579 | 20.920 |
| 3.857 | 2.379 | 3.755 | 3.895 | 2.824 | 16.711 | 3.830 | 1.664 | 2.213 | 3.665 | 4.026 | 2.675 | 18.071 |
| 2.565 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 2.824 | 16.631 | 3.830 | 2.680 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 4.430 | 22.690 |
| 3.857 | 1.863 | 2.580 | 3.895 | 2.824 | 15.018 | 3.830 | 2.680 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 2.675 | 20.935 |
| 3.857 | 3.592 | 1.000 | 2.203 | 2.824 | 13.476 | 3.830 | 3.927 | 2.810 | 3.665 | 4.026 | 2.675 | 20.933 |
| 1.745 | 1.863 | 2.580 | 3.895 | 2.824 | 12.907 | 3.830 | 2.680 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 2.675 | 20.935 |
| 3.857 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 4.518 | 19.617 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 4.430 | 23.937 |
| 2.565 | 3.592 | 1.915 | 2.203 | 3.724 | 13.998 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 2.675 | 22.182 |
| 3.857 | 2.379 | 2.580 | 1.664 | 2.824 | 13.304 | 3.830 | 3.927 | 2.810 | 3.665 | 2.235 | 1.000 | 17.467 |
| 3.857 | 3.592 | 2.580 | 3.895 | 4.518 | 18.441 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 2.235 | 2.675 | 20.391 |
| 1.000 | 1.863 | 1.915 | 2.203 | 1.541 | 8.521 | 3.830 | 2.680 | 4.059 | 3.665 | 2.235 | 4.430 | 20.899 |
| 2.565 | 1.863 | 3.755 | 3.895 | 2.824 | 14.902 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 2.235 | 4.430 | 22.146 |
| 1.000 | 1.000 | 1.915 | 3.895 | 3.724 | 11.534 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 2.235 | 4.430 | 22.146 |
| 2.565 | 3.592 | 3.755 | 2.685 | 3.724 | 16.320 | 3.830 | 3.927 | 2.810 | 3.665 | 2.235 | 4.430 | 20.897 |
| 1.745 | 1.863 | 1.915 | 3.895 | 2.824 | 12.242 | 3.830 | 3.927 | 2.810 | 3.665 | 2.235 | 3.579 | 20.046 |
| 2.565 | 2.379 | 2.580 | 2.203 | 2.824 | 12.550 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 4.430 | 23.937 |
| 2.565 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 3.724 | 17.531 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 4.430 | 23.937 |
| 3.857 | 1.863 | 1.000 | 1.664 | 2.824 | 11.207 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 4.430 | 23.937 |
| 3.857 | 3.592 | 2.580 | 2.685 | 4.518 | 17.231 | 3.830 | 3.927 | 4.059 | 3.665 | 4.026 | 4.430 | 23.937 |
| 1.745 | 3.592 | 1.915 | 2.203 | 1.000 | 10.455 | 2.030 | 2.150 | 2.213 | 1.664 | 2.235 | 2.675 | 12.965 |
| 3.857 | 3.592 | 3.755 | 3.895 | 4.518 | 19.617 | 1.664 | 1.664 | 1.762 | 1.000 | 1.541 | 2.675 | 10.305 |
| 2.565 | 3.592 | 3.755 | 2.685 | 4.518 | 17.114 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.664 | 1.000 | 2.675 | 8.338 |

| Successive Interval | | | | | | Successive Interval | | | | | |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|
| x3.1 | x3.2 | x3.3 | x3.4 | x3.5 | Total X3 | x4.1 | x4.2 | x4.3 | x4.4 | x4.5 | Total X4 |
| 3.293 | 2.841 | 3.353 | 4.118 | 4.127 | 17.733 | 2.559 | 3.895 | 3.830 | 2.918 | 2.663 | 15.864 |
| 3.293 | 2.841 | 4.430 | 2.937 | 4.127 | 17.628 | 2.559 | 3.895 | 3.830 | 4.430 | 2.663 | 17.377 |
| 4.518 | 2.841 | 4.430 | 4.118 | 4.127 | 20.033 | 4.026 | 3.895 | 2.326 | 4.430 | 2.663 | 17.339 |
| 4.518 | 4.093 | 3.353 | 2.937 | 4.127 | 19.028 | 2.559 | 2.409 | 2.326 | 2.918 | 2.663 | 12.874 |
| 4.518 | 4.093 | 3.353 | 4.118 | 4.127 | 20.209 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 4.430 | 4.127 | 20.308 |
| 3.293 | 4.093 | 4.430 | 4.118 | 2.016 | 17.950 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 4.430 | 4.127 | 20.308 |
| 2.343 | 2.841 | 4.430 | 2.937 | 2.835 | 15.386 | 2.559 | 3.895 | 3.830 | 4.430 | 4.127 | 18.841 |
| 4.518 | 4.093 | 2.049 | 4.118 | 2.835 | 17.612 | 4.026 | 2.409 | 3.830 | 4.430 | 4.127 | 18.822 |
| 2.343 | 4.093 | 4.430 | 4.118 | 4.127 | 19.111 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 4.430 | 4.127 | 20.308 |
| 2.343 | 4.093 | 2.718 | 2.937 | 2.835 | 14.926 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 4.430 | 4.127 | 20.308 |
| 3.293 | 2.841 | 4.430 | 4.118 | 2.835 | 17.517 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 2.918 | 2.663 | 17.331 |
| 3.293 | 4.093 | 3.353 | 2.937 | 4.127 | 17.804 | 2.559 | 2.409 | 3.830 | 2.918 | 4.127 | 15.843 |
| 4.518 | 2.841 | 4.430 | 2.937 | 2.835 | 17.560 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 2.918 | 4.127 | 18.796 |
| 2.343 | 4.093 | 2.718 | 4.118 | 4.127 | 17.399 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 4.430 | 4.127 | 20.308 |
| 2.343 | 4.093 | 3.353 | 2.937 | 4.127 | 16.854 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 4.430 | 4.127 | 20.308 |
| 3.293 | 4.093 | 3.353 | 2.937 | 2.835 | 16.512 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 2.918 | 2.663 | 17.331 |
| 4.518 | 4.093 | 4.430 | 2.937 | 4.127 | 20.104 | 4.026 | 3.895 | 2.326 | 2.918 | 4.127 | 17.291 |
| 3.293 | 1.847 | 3.353 | 2.127 | 4.127 | 14.748 | 2.559 | 2.409 | 3.830 | 2.918 | 2.663 | 14.378 |
| 4.518 | 4.093 | 2.049 | 1.000 | 2.835 | 14.494 | 2.559 | 3.895 | 3.830 | 2.918 | 4.127 | 17.329 |
| 4.518 | 4.093 | 4.430 | 2.937 | 4.127 | 20.104 | 4.026 | 2.409 | 3.830 | 4.430 | 4.127 | 18.822 |
| 3.293 | 4.093 | 4.430 | 1.603 | 2.835 | 16.254 | 4.026 | 2.409 | 2.326 | 2.918 | 4.127 | 15.805 |
| 1.664 | 2.841 | 2.049 | 4.118 | 4.127 | 14.798 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 4.430 | 4.127 | 20.308 |
| 3.293 | 4.093 | 3.353 | 4.118 | 2.835 | 17.693 | 4.026 | 2.409 | 3.830 | 2.918 | 4.127 | 17.310 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 4.518 | 1.847 | 4.430 | 4.118 | 4.127 | 19.039 | 4.026 | 2.409 | 2.326 | 2.918 | 4.127 | 15.805 |
| 3.293 | 1.847 | 2.049 | 2.937 | 2.835 | 12.960 | 2.559 | 2.409 | 3.830 | 2.918 | 4.127 | 15.843 |
| 4.518 | 4.093 | 3.353 | 2.937 | 4.127 | 19.028 | 4.026 | 3.895 | 2.326 | 2.918 | 2.663 | 15.827 |
| 3.293 | 4.093 | 3.353 | 2.127 | 2.835 | 15.702 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 2.918 | 2.663 | 17.331 |
| 2.343 | 2.841 | 2.718 | 4.118 | 2.835 | 14.855 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 2.918 | 2.663 | 17.331 |
| 4.518 | 4.093 | 4.430 | 2.937 | 4.127 | 20.104 | 4.026 | 3.895 | 2.326 | 2.918 | 2.663 | 15.827 |
| 3.293 | 4.093 | 2.049 | 2.127 | 4.127 | 15.690 | 4.026 | 3.895 | 2.326 | 2.918 | 4.127 | 17.291 |
| 3.293 | 2.841 | 4.430 | 2.127 | 4.127 | 16.819 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 2.918 | 4.127 | 18.796 |
| 3.293 | 4.093 | 2.049 | 4.118 | 4.127 | 17.680 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 4.430 | 2.663 | 18.843 |
| 3.293 | 4.093 | 4.430 | 4.118 | 4.127 | 20.061 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 2.918 | 2.663 | 17.331 |
| 4.518 | 4.093 | 2.718 | 2.127 | 2.016 | 15.472 | 2.559 | 3.895 | 3.830 | 2.918 | 2.663 | 15.864 |
| 3.293 | 4.093 | 3.353 | 2.937 | 2.835 | 16.512 | 2.559 | 2.409 | 3.830 | 2.918 | 2.663 | 14.378 |
| 3.293 | 2.841 | 3.353 | 4.118 | 4.127 | 17.733 | 2.559 | 3.895 | 3.830 | 2.918 | 2.663 | 15.864 |
| 3.293 | 2.269 | 2.718 | 2.127 | 4.127 | 14.536 | 2.559 | 3.895 | 3.830 | 4.430 | 2.663 | 17.377 |
| 3.293 | 4.093 | 4.430 | 4.118 | 2.835 | 18.769 | 2.559 | 3.895 | 3.830 | 2.918 | 4.127 | 17.329 |
| 4.518 | 2.841 | 3.353 | 2.937 | 4.127 | 17.776 | 2.559 | 3.895 | 3.830 | 2.918 | 4.127 | 17.329 |
| 2.343 | 2.841 | 2.718 | 2.937 | 2.016 | 12.855 | 2.559 | 2.409 | 2.326 | 2.918 | 2.663 | 12.874 |
| 4.518 | 4.093 | 4.430 | 4.118 | 4.127 | 21.285 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 5.000 |
| 3.293 | 2.841 | 3.353 | 2.937 | 2.835 | 15.260 | 2.559 | 2.409 | 2.326 | 2.918 | 2.663 | 12.874 |
| 2.343 | 2.269 | 2.718 | 2.127 | 2.016 | 11.474 | 1.541 | 1.541 | 1.541 | 1.541 | 1.541 | 7.705 |
| 1.664 | 1.847 | 2.049 | 1.603 | 1.541 | 8.703 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 4.430 | 4.127 | 20.308 |
| 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 5.000 | 4.026 | 3.895 | 3.830 | 4.430 | 4.127 | 20.308 |

| Successive Interval | | | | | | Successive Interval | | | | | |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| x5.1 | x5.2 | x5.3 | x5.4 | x5.5 | Total X5 | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | Total Y |
| 2.696 | 3.993 | 3.927 | 4.198 | 4.093 | 18.907 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 2.522 | 15.942 |
| 2.696 | 3.993 | 3.927 | 3.032 | 2.629 | 16.277 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 2.324 | 2.522 | 14.478 |
| 2.696 | 3.993 | 3.927 | 4.198 | 4.093 | 18.907 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 17.421 |
| 2.696 | 2.523 | 2.503 | 4.198 | 4.093 | 16.013 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 2.324 | 4.000 | 15.956 |
| 4.162 | 3.993 | 3.927 | 4.198 | 4.093 | 20.373 | 4.000 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 18.899 |
| 2.696 | 2.523 | 2.503 | 3.032 | 4.093 | 14.848 | 4.000 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 18.899 |
| 4.162 | 2.523 | 2.503 | 2.158 | 4.093 | 15.440 | 4.000 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 18.899 |
| 4.162 | 3.993 | 2.503 | 3.032 | 2.629 | 16.320 | 4.000 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 18.899 |
| 2.696 | 2.523 | 3.927 | 4.198 | 2.629 | 15.973 | 2.522 | 2.138 | 2.061 | 2.324 | 4.000 | 13.046 |
| 4.162 | 3.993 | 3.927 | 2.158 | 4.093 | 18.333 | 4.000 | 2.138 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 17.413 |
| 2.696 | 2.523 | 1.664 | 2.158 | 2.629 | 11.669 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 2.522 | 15.942 |
| 4.162 | 3.993 | 3.927 | 4.198 | 4.093 | 20.373 | 4.000 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 18.899 |
| 4.162 | 2.523 | 3.927 | 4.198 | 4.093 | 18.904 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 2.522 | 15.942 |
| 4.162 | 3.993 | 3.927 | 2.158 | 4.093 | 18.333 | 4.000 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 18.899 |
| 4.162 | 3.993 | 3.927 | 4.198 | 4.093 | 20.373 | 4.000 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 18.899 |
| 4.162 | 3.993 | 2.503 | 3.032 | 4.093 | 17.784 | 4.000 | 2.138 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 17.413 |
| 4.162 | 3.993 | 2.503 | 2.158 | 2.629 | 15.445 | 4.000 | 3.624 | 2.061 | 2.324 | 2.522 | 14.532 |
| 2.696 | 3.993 | 3.927 | 3.032 | 2.629 | 16.277 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 2.522 | 15.942 |
| 2.696 | 3.993 | 3.927 | 3.032 | 4.093 | 17.741 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 2.324 | 2.522 | 14.478 |
| 4.162 | 3.993 | 3.927 | 2.158 | 4.093 | 18.333 | 4.000 | 2.138 | 2.061 | 3.789 | 2.522 | 14.511 |
| 4.162 | 3.993 | 3.927 | 4.198 | 4.093 | 20.373 | 4.000 | 2.138 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 17.413 |
| 4.162 | 3.993 | 3.927 | 3.032 | 4.093 | 19.208 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 2.324 | 2.522 | 14.478 |
| 4.162 | 3.993 | 3.927 | 3.032 | 4.093 | 19.208 | 4.000 | 3.624 | 2.061 | 3.789 | 2.522 | 15.997 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 4.162 | 3.993 | 3.927 | 2.158 | 2.629 | 16.869 | 4.000 | 3.624 | 3.485 | 2.324 | 4.000 | 17.434 |
| 2.696 | 3.993 | 2.503 | 4.198 | 2.629 | 16.019 | 2.522 | 3.624 | 2.061 | 2.324 | 4.000 | 14.532 |
| 4.162 | 2.523 | 3.927 | 4.198 | 2.629 | 17.439 | 2.522 | 3.624 | 2.061 | 2.324 | 2.522 | 13.054 |
| 4.162 | 2.523 | 2.503 | 4.198 | 4.093 | 17.480 | 4.000 | 2.138 | 3.485 | 3.789 | 2.522 | 15.935 |
| 4.162 | 2.523 | 2.503 | 3.032 | 2.629 | 14.850 | 2.522 | 2.138 | 3.485 | 3.789 | 2.522 | 14.456 |
| 4.162 | 3.993 | 3.927 | 3.032 | 4.093 | 19.208 | 4.000 | 3.624 | 2.061 | 2.324 | 2.522 | 14.532 |
| 4.162 | 3.993 | 3.927 | 4.198 | 2.629 | 18.909 | 2.522 | 2.138 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 15.935 |
| 4.162 | 3.993 | 3.927 | 4.198 | 4.093 | 20.373 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 17.421 |
| 4.162 | 3.993 | 2.503 | 3.032 | 2.629 | 16.320 | 4.000 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 18.899 |
| 2.696 | 3.993 | 3.927 | 4.198 | 4.093 | 18.907 | 2.522 | 2.138 | 3.485 | 3.789 | 4.000 | 15.935 |
| 2.696 | 2.523 | 3.927 | 4.198 | 2.629 | 15.973 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 2.324 | 2.522 | 14.478 |
| 2.696 | 3.993 | 3.927 | 4.198 | 4.093 | 18.907 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 2.324 | 4.000 | 15.956 |
| 2.696 | 2.523 | 2.503 | 2.158 | 4.093 | 13.973 | 2.522 | 3.624 | 2.061 | 2.324 | 2.522 | 13.054 |
| 4.162 | 3.993 | 2.503 | 3.032 | 2.629 | 16.320 | 4.000 | 2.138 | 1.000 | 2.324 | 2.522 | 11.985 |
| 2.696 | 3.993 | 3.927 | 3.032 | 2.629 | 16.277 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 2.324 | 2.522 | 14.478 |
| 2.696 | 3.993 | 3.927 | 4.198 | 4.093 | 18.907 | 4.000 | 3.624 | 2.061 | 3.789 | 2.522 | 15.997 |
| 2.696 | 2.523 | 3.927 | 4.198 | 2.629 | 15.973 | 2.522 | 2.138 | 2.061 | 3.789 | 2.522 | 13.032 |
| 2.696 | 2.523 | 3.927 | 4.198 | 4.093 | 17.437 | 2.522 | 2.138 | 2.061 | 2.324 | 2.522 | 11.568 |
| 2.696 | 2.523 | 3.927 | 4.198 | 2.629 | 15.973 | 4.000 | 3.624 | 2.061 | 2.324 | 2.522 | 14.532 |
| 2.696 | 2.523 | 3.927 | 4.198 | 2.629 | 15.973 | 2.522 | 3.624 | 3.485 | 3.789 | 2.522 | 15.942 |
| 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 5.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 5.000 |
| 1.541 | 1.541 | 1.664 | 2.158 | 1.541 | 8.444 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 5.000 |

Lampiran 9: Data Karakteristik Responden

| DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN | | | | | | | | | |
|------------------------------|----------------------|---------------|------|------|------|------------|------|------------|------|
| NO | NAMA RESPONDEN | JENIS KELAMIN | KODE | USIA | KODE | PENDIDIKAN | KODE | MASA KERJA | KODE |
| 1 | HADI | L | 1 | 52 | 4 | S1 | 3 | 18 | 2 |
| 2 | YUDITYA MIRA W | L | 1 | 43 | 3 | S1 | 3 | 20 | 2 |
| 3 | RULI WIDOPODI | L | 1 | 49 | 3 | S2 | 4 | 23 | 3 |
| 4 | MUHAMMAD HAMMAM | L | 1 | 46 | 3 | S2 | 4 | 18 | 2 |
| 5 | ADI SISWANTO | L | 1 | 56 | 4 | S1 | 3 | 28 | 3 |
| 6 | MUHAMMAD HARIS | L | 1 | 52 | 4 | S2 | 4 | 19 | 2 |
| 7 | HARYUDI | L | 1 | 49 | 3 | S2 | 4 | 25 | 3 |
| 8 | KAMAT | L | 1 | 52 | 4 | S2 | 4 | 27 | 3 |
| 9 | ANIS KURNIA | L | 1 | 55 | 4 | S1 | 3 | 32 | 4 |
| 10 | MUKHAMAD MUSLIM | L | 1 | 53 | 4 | S2 | 4 | 33 | 4 |
| 11 | MOHAMAD SISWANTO | L | 1 | 43 | 3 | S1 | 3 | 12 | 2 |
| 12 | KOMSIYANTO | L | 1 | 44 | 3 | SMA | 1 | 18 | 2 |
| 13 | ABDUL MUJIB RIDWAN | L | 1 | 42 | 3 | S1 | 3 | 20 | 2 |
| 14 | HASANUDIN | L | 1 | 52 | 4 | S2 | 4 | 25 | 3 |
| 15 | MOHAMAD IMAM BUSTOMI | L | 1 | 41 | 3 | S1 | 3 | 23 | 3 |
| 16 | SAMSUL HADI | L | 1 | 57 | 4 | S1 | 3 | 23 | 3 |
| 17 | MUCHTARUL HUSNI | L | 1 | 43 | 3 | MA | 1 | 15 | 2 |
| 18 | IWAN SUNAIDI | L | 1 | 42 | 3 | S1 | 3 | 10 | 1 |
| 19 | HIDAYATULLAH | L | 1 | 41 | 3 | S1 | 3 | 12 | 2 |
| 20 | M. WACHID | L | 1 | 55 | 4 | D2 | 2 | 23 | 3 |
| 21 | OKFAN YUDI NURWANTO | L | 1 | 38 | 2 | S1 | 3 | 13 | 2 |
| 22 | ARIF MUSTOFA | L | 1 | 47 | 3 | S1 | 3 | 10 | 1 |
| 23 | RUSTAM | L | 1 | 43 | 3 | S1 | 3 | 19 | 2 |
| 24 | MALIK | L | 1 | 51 | 4 | S1 | 3 | 16 | 2 |
| 25 | ROFIQ | L | 1 | 50 | 3 | S2 | 4 | 18 | 2 |
| 26 | BASUKI RAHMAT | L | 1 | 54 | 4 | S1 | 3 | 13 | 2 |
| 27 | SUPRIYATNO | L | 1 | 53 | 4 | S1 | 3 | 14 | 2 |
| 28 | BURHAN | L | 1 | 49 | 3 | S1 | 3 | 19 | 2 |
| 29 | IWAN ROSYADI | L | 1 | 51 | 4 | SMA | 1 | 10 | 1 |
| 30 | HAYATI NAFASI | P | 2 | 52 | 4 | S1 | 3 | 30 | 3 |
| 31 | SRI WAHTYUNI | P | 2 | 49 | 3 | S2 | 4 | 25 | 3 |
| 32 | IDA NURFADILAH | P | 2 | 53 | 4 | S2 | 4 | 18 | 2 |
| 33 | ERVINA | P | 2 | 44 | 3 | S1 | 3 | 14/5 | 2 |
| 34 | LULUK ARIYANTI | P | 2 | 53 | 4 | S1 | 3 | 26 | 3 |
| 35 | VENNY ROSALINA | P | 2 | 40 | 2 | S1 | 3 | 12 | 2 |
| 36 | NURUL JAMILAH | P | 2 | 47 | 3 | S1 | 3 | 18 | 2 |
| 37 | KHOITOTUN NISAK | P | 2 | 47 | 3 | S2 | 4 | 20 | 2 |
| 38 | NANIK RAHAYU | P | 2 | 44 | 3 | S1 | 3 | 16 | 2 |
| 39 | SITI KHOTIJAH | P | 2 | 45 | 3 | S1 | 3 | 20 | 2 |
| 40 | LAILATUL ISNAINI | P | 2 | 46 | 3 | S1 | 3 | 13 | 2 |
| 41 | FITRIYANI | P | 2 | 44 | 3 | S1 | 3 | 14 | 2 |
| 42 | NANIK ILMINAWATI | P | 2 | 40 | 2 | S1 | 3 | 18 | 2 |
| 43 | FIRDATUS SOLIKHA | P | 2 | 43 | 3 | S1 | 3 | 18 | 2 |
| 44 | NOVA PRAMAWATI | P | 2 | 42 | 3 | S1 | 3 | 18 | 2 |
| 45 | LILIK IKROMAH | P | 2 | 55 | 4 | S1 | 3 | 15 | 2 |

Lampiran 10 : Data Uji Validitas dan Reliabilitas

| Correlations | | | | | | | |
|--|---------------------|------|------|------|------|------|------------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | INTEGRITAS |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .373 | .220 | .061 | .250 | .524 |
| | Sig. (2-tailed) | | .012 | .146 | .692 | .098 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .373 | 1 | .508 | .369 | .356 | .749 |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | | .000 | .012 | .016 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .220 | .508 | 1 | .600 | .326 | .775 |
| | Sig. (2-tailed) | .146 | .000 | | .000 | .029 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .061 | .369 | .600 | 1 | .315 | .704 |
| | Sig. (2-tailed) | .692 | .012 | .000 | | .035 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .250 | .356 | .326 | .315 | 1 | .674 |
| | Sig. (2-tailed) | .098 | .016 | .029 | .035 | | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| INTEGRITAS | Pearson Correlation | .524 | .749 | .775 | .704 | .674 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |
| . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 45 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 45 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .718 | 5 |

| Correlations | | | | | | | | |
|--|---------------------|------|------|------|------|------|------|---------------------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | PROFESIONAL ITAS |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .484 | .509 | .667 | .400 | .182 | .749 |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .000 | .000 | .007 | .231 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .484 | 1 | .544 | .522 | .371 | .201 | .737 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .000 | .000 | .012 | .186 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .509 | .544 | 1 | .533 | .418 | .430 | .816 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .004 | .003 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .667 | .522 | .533 | 1 | .510 | .258 | .786 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .087 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .400 | .371 | .418 | .510 | 1 | .107 | .661 |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .012 | .004 | .000 | | .486 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .182 | .201 | .430 | .258 | .107 | 1 | .519 |
| | Sig. (2-tailed) | .231 | .186 | .003 | .087 | .486 | | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| PROFESIONALITAS | Pearson Correlation | .749 | .737 | .816 | .786 | .661 | .519 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | |
| . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | |

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 45 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 45 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .793 | 6 |

| Correlations | | | | | | | |
|--|---------------------|------|------|------|------|------|---------|
| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | INOVASI |
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .419 | .457 | .227 | .516 | .711 |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 | .002 | .135 | .000 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .419 | 1 | .320 | .344 | .406 | .693 |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | .032 | .021 | .006 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .457 | .320 | 1 | .388 | .428 | .739 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .032 | | .008 | .003 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .227 | .344 | .388 | 1 | .495 | .689 |
| | Sig. (2-tailed) | .135 | .021 | .008 | | .001 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .516 | .406 | .428 | .495 | 1 | .771 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .006 | .003 | .001 | | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| INOVASI | Pearson Correlation | .711 | .693 | .739 | .689 | .771 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |
| . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 45 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 45 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .763 | 5 |

| Correlations | | | | | | | |
|----------------|---------------------|------|------|------|------|------|----------------|
| | | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | TANGGUNG JAWAB |
| X4.1 | Pearson Correlation | 1 | .639 | .484 | .608 | .615 | .817 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X4.2 | Pearson Correlation | .639 | 1 | .674 | .610 | .473 | .827 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X4.3 | Pearson Correlation | .484 | .674 | 1 | .643 | .592 | .824 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X4.4 | Pearson Correlation | .608 | .610 | .643 | 1 | .601 | .840 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X4.5 | Pearson Correlation | .615 | .473 | .592 | .601 | 1 | .801 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| TANGGUNG JAWAB | Pearson Correlation | .817 | .827 | .824 | .840 | .801 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |

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

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 45 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 45 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .879 | 5 |

| Correlations | | | | | | | |
|--|---------------------|------|------|------|------|------|-------------|
| | | X5.1 | X5.2 | X5.3 | X5.4 | X5.5 | KETELADANAN |
| X5.1 | Pearson Correlation | 1 | .622 | .422 | .125 | .533 | .691 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .004 | .413 | .000 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X5.2 | Pearson Correlation | .622 | 1 | .627 | .237 | .562 | .788 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .117 | .000 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X5.3 | Pearson Correlation | .422 | .627 | 1 | .562 | .562 | .848 |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X5.4 | Pearson Correlation | .125 | .237 | .562 | 1 | .346 | .650 |
| | Sig. (2-tailed) | .413 | .117 | .000 | | .020 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X5.5 | Pearson Correlation | .533 | .562 | .562 | .346 | 1 | .784 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .020 | | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| KETELADANAN | Pearson Correlation | .691 | .788 | .848 | .650 | .784 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |
| . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 45 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 45 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .797 | 5 |

| Correlations | | | | | | | |
|--|---------------------|------|------|------|------|------|---------|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | KINERJA |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .302 | .203 | .493 | .459 | .668 |
| | Sig. (2-tailed) | | .044 | .181 | .001 | .001 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y2 | Pearson Correlation | .302 | 1 | .490 | .240 | .302 | .635 |
| | Sig. (2-tailed) | .044 | | .001 | .113 | .044 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y3 | Pearson Correlation | .203 | .490 | 1 | .601 | .583 | .795 |
| | Sig. (2-tailed) | .181 | .001 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y4 | Pearson Correlation | .493 | .240 | .601 | 1 | .493 | .777 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .113 | .000 | | .001 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y5 | Pearson Correlation | .459 | .302 | .583 | .493 | 1 | .777 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .044 | .000 | .001 | | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| KINERJA | Pearson Correlation | .668 | .635 | .795 | .777 | .777 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |
| . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 45 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 45 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .783 | 5 |

Lampiran 11 : Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.4
Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 45 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.02889202 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .087 |
| | Positive | .073 |
| | Negative | -.087 |
| Test Statistic | | .087 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Tabel 4.6
Uji Heterokedasitas

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 1.419 | .932 | | 1.522 | .136 |
| | Integritas | -.014 | .034 | -.072 | -.428 | .671 |
| | Profesionalitas | -.008 | .041 | -.046 | -.197 | .845 |
| | Inovasi | .041 | .040 | .219 | 1.025 | .312 |
| | Tanggung Jawab | .002 | .032 | .012 | .070 | .945 |
| | Keteladanan | -.052 | .042 | -.268 | -1.235 | .224 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 4.7
Uji Multikoleniaritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -1.601 | 3.410 | | -.470 | .641 | | |
| | Integritas | .070 | .123 | .066 | .570 | .572 | .854 | 1.171 |
| | Profesionalitas | -.014 | .152 | -.015 | -.090 | .929 | .441 | 2.266 |
| | Inovasi | .224 | .145 | .229 | 1.541 | .131 | .527 | 1.897 |
| | Tanggung Jawab | .135 | .115 | .139 | 1.168 | .250 | .819 | 1.221 |
| | Keteladanan | .599 | .154 | .586 | 3.883 | .000 | .510 | 1.961 |

a. Dependent Variable: Kinerja



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 12 : Uji T, Uji Simultan, dan Uji R²

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .740 ^a | .547 | .489 | 2.15503 |
| a. Predictors: (Constant), Keteladanan, Integritas, Tanggung Jawab, Inovasi, Profesionalitas | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Tabel 4.10
Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 218.702 | 5 | 43.740 | 9.418 | .000 ^b |
| | Residual | 181.122 | 39 | 4.644 | | |
| | Total | 399.824 | 44 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Keteladanan, Integritas, Tanggung Jawab, Inovasi, Profesionalitas | | | | | | |

Tabel 4.9
Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|--------------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -1.601 | 3.410 | | -.470 | .641 | | |
| | Integritas | .070 | .123 | .066 | .570 | .572 | .854 | 1.171 |
| | Profesionalitas | -.014 | .152 | -.015 | -.090 | .929 | .441 | 2.266 |
| | Inovasi | .224 | .145 | .229 | 1.541 | .131 | .527 | 1.897 |
| | Tanggung Jawab | .135 | .115 | .139 | 1.168 | .250 | .819 | 1.221 |
| | Keteladanan | .599 | .154 | .586 | 3.883 | .000 | .510 | 1.961 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | |

Lampiran 13 : Dokumentasi

Foto Saat Penelitian



Lampiran 14: Data Distribusi R Tabel

**Distribusi
Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5%
dan 1%**

| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |

Lampiran 15: Data T Tabel

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| Df | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 16 : Biodata Penulis**BIODATA PENULIS****DATA PRIBADI :**

| | |
|-----------------------|--|
| Nama | : Nisvi Laily Akhadiyah |
| NIM | : D20194001 |
| Tempat/ Tanggal Lahir | : Lumajang, 19 November 2000 |
| Alamat | : Jln. H. Sulton, Rt/Rw 005/001, Dusun Krajan |
| Timur, Desa | Labruk Kidul, Kecamatan Summersuko, Kabupaten Lumajang. |
| E-mail | : nisvutunisvi@gmail.com |
| Fakultas | : Dakwah |
| Program Studi | : Manajemen Dakwah |

RIWAYAT PENDIDIKAN:

| | |
|---------------|------------------------------------|
| 2005-2007 | TK Dharma Wanita Labruk Kidul |
| 2007-2013 | MI Nurul Islam Labruk Kidul |
| 2013-2016 | MTS Putri Nurul Mashyitoh Lumajang |
| 2016-2019 | MA Darun Najah Petahunan |
| 2019-Sekarang | UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember |