

## **ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI KANTOR DI UNIVERSITAS DARUSSALAM GONTOR)**

**Ahmad Setiono**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen  
Universitas Darussalam Gontor, Ponorogo, Jawa Timur  
Email: [setionoahmad@yahoo.co.id](mailto:setionoahmad@yahoo.co.id)

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis seberapa besar tingkat pengaruh nilai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor dilingkungan Universitas Darussalam Gontor (UNIDA Gontor). Obyek penelitian adalah kantor dilingkungan UNIDA Gontor dan subyeknya adalah pegawai kantor dilingkungan UNIDA Gontor. Populasi berjumlah 71 pegawai dan jumlah sampel yang ditetapkan menggunakan teknik probability sampling dengan jenis simple random sampling berjumlah 58 orang. Sumber data berupa data primer dan sekunder yang didapat dengan penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Analisis data menggunakan analisis korelasi product moment, uji signifikansi korelasi product moment dan koefisien determinasi. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa, terdapat hubungan yang kuat antara nilai-nilai budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Ini mengindikasikan apabila nilai budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. Sedangkan dari segi koefisien determinasi, untuk hasil analisis pengaruh nilai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 68 persen, yang berarti 68 persen kinerja staf, dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya organisasi. Sedangkan yang lainnya sebesar 32 persen, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Kata Kunci:** Nilai-nilai Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

### **PENDAHULUAN**

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan dan membangun lingkungan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Budaya organisasi merupakan pondasi yang terdiri dari nilai, norma kebiasaan dan cara kerja yang mengarah kepada peningkatan kualitas kinerja individu dan organisasi. Menurut Robbins (dalam Riani: 2011) budaya organisasi memiliki peran atau fungsi didalam organisasi antara lain:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Budaya organisasi merupakan “ruh” organisasi, karena didalamnya memuat filosofi, visi dan misi organisasi yang menjadi kekuatan penting bagi organisasi untuk menghadapi persaingan. Dari sinilah akan terbentuk perilaku kerja yang diharapkan oleh organisasi terkait dengan kinerja pegawai. Budaya organisasi juga merupakan konsep penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi (Tjahjono: 2004)

Dalam upaya mencapai kesuksesan dalam mengelola organisasi perhatian terhadap kinerja karyawan menjadi faktor. Maju dan berkembangnya organisasi akan bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela: 2012). Secara umum ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang bersumber dari luar diri karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai yang menjadi karakteristik atau ciri

suatu organisasi dan menjadi acuan dalam menjalankan tujuan utama organisasi serta dalam memecahkan permasalahan organisasi.

UNIDA Gontor merupakan institusi pendidikan tinggi pesantren dibawah Pondok Modern Darussalam Gontor (PMDG) sebagai induk organisasi. Sebagai institusi pendidikan tinggi yang baru berdiri dengan SK kementerian DIKTI tahun 2014 sedang berproses dalam membangun budaya organisasi yang menyesuaikan dengan organisasi induk PMDG. PMDG sebagai institusi pendidikan yang telah mapan dengan usia 94 tahun telah memiliki nilai budaya organisasi yang kuat dan mengakar melandasi segala aktifitas dan pekerjaan yang dilakukan semua sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Nilai budaya yang menjadi *ruh amal* di UNIDA Gontor adalah nilai-nilai panca jiwa yang terdiri dari jiwa keikhlasan, jiwa kesederhanaan, jiwa kemandirian, jiwa ukhuwah islamiyah, dan jiwa kebebasan. Dalam upaya internalisasi nilai-nilai panca jiwa kepada semua pegawai dilingkungan universitas selalu diadakan kajian dan diskusi pemahaman tentang nilai-nilai tersebut. Hal ini dilakukan untuk menselaraskan kinerja pegawai dengan nilai-nilai panca jiwa.

Dalam penelitian ini dibahas tentang analisis pengaruh budaya organisasi (panca jiwa) terhadap kinerja pegawai kantor dilingkungan UNIDA Gontor, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penguatan nilai budaya pada organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan Menurut Simanjuntak (2005) Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Pengukuran kinerja mengacu pada pendapat Wirawan (2009), dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

- a. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Indikator hasil

kerja terdiri 3 yaitu kuantitas kerja, kwalitas kerja, dan efisiensi dalam menjalankan tugas

- b. Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi. perilaku kerja terdiri dari 3 indikator disiplin, inisiatif dan ketelitian
- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdiri dari 2 indikator yaitu kejujuran dan kreatifitas

### **Nilai Budaya Organisasi (Panca Jiwa)**

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai, serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Irham, 2016). Definisi lain menyatakan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengontrol cara interaksi seseorang atau kelompok dengan orang atau kelompok lain di dalam organisasi maupun di luar organisasi (Nurri, 2017). Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi diartikan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan tradisi yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antar sesama anggota.

Nilai-nilai budaya panca jiwa yang menjadi dasar dalam beraktivitas dan berkinerja dalam lingkungan Universitas Darussalam adalah:

- a. Jiwa Keikhlasan  
Yaitu *Sepi ing pamrih* (tidak karena didorong oleh keinginan memperoleh keuntungan-keuntungan tertentu), semata-mata karena untuk IBADAH. Dan hal ini meliputi segenap suasana kehidupan di Pondok Modern Darussalam Gontor (PMDG)
- b. Jiwa Kesederhanaan  
Yaitu jiwa yang tidak berlebih-lebihan atau disebut sederhana, sederhana bukan berarti pasif (bahasa jawa = *narimo*) dan juga melarat atau miskin, namun kesederhanaan mengandung unsur kekuatan dan ketabahan hati, penguasaan diri dalam menghadapi segala kesulitan.

- c. Jiwa Berdikari (berdiri di atas kaki sendiri)  
 Berdikari adalah belajar dan berlatih mengurus segala kepentingan individu. Begitu juga halnya dengan PMDG tidak bergantung atau menyandarkan kehidupannya kepada bantuan dan belas kasihan dari pihak lain baik sistim maupun dana.
- d. Jiwa *Ukhuwah islamiyyah*  
 Yaitu jiwa persaudaraan, dengan mengedepankan kepentingan bersama sehingga segala kesenangan dapat dirasakan bersama. *Ukhuwah* tersebut tidak hanya dalam PMDG itu sendiri namun harus juga mempengaruhi arah pemersatuan umat.
- e. Jiwa Bebas  
 Jiwa bebas, bebas dalam artian bebas dalam berpikir dan berbuat, bebas berkreasi, bebas dalam menentukan masa depan individu namun bukan bebas dalam artian *liberal* dan tetap harus berlandaskan dengan nilai-nilai pondok yang lain.

- $H_a$ . Terdapat pengaruh nilai-nilai budaya organisasi (Panca Jiwa) terhadap kinerja pegawai kantor dilingkungan UNIDA Gontor
- $H_0$ . Tidak ada pengaruh nilai-nilai budaya organisasi (Panca Jiwa) terhadap kinerja pegawai kantor dilingkungan UNIDA Gontor.

**METODE PENELITIAN**

**Subyek, Obyek dan Sampel Penelitian**

Obyek penelitian ini di kantor dilingkungan UNIDA Gontor, sedangkan subyek penelitian seluruh pegawai kantor dilingkungan universitas dengan jumlah 71 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang. teknik sampel yang akan digunakan adalah *Probability Sampling* dengan jenis *Simple Random Sampling*.

**Hipotesis**

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Definisi Operasional Variabel**

<b>Definisi</b>	<b>Variabel</b>
Budaya organisasi diartikan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan tradisi yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antar sesama anggota.	Nilai budaya di Universitas Darussalam adalah panca jiwa yang terdiri dari jiwa keikhlasan, jiwa kesederhanaan, jiwa kemandirian, jiwa ukhuwah islamiyah, dan jiwa kebebasan.
Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.	Pengukuran kinerja mengacu pada pendapat Wirawan (2009), dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: a. Hasil kerja, indikator hasil kerja terdiri 3 yaitu kuantitas kerja, kwlitas kerja, dan efisiensi dalam menjalankan tugas b. Perilaku kerja, prilaku kerja terdiri dari 3 indikator disiplin, inisiatif dan ketelitian c. Sifat pribadi, terdiri dari 2 indikator yaitu kejujuran dan kreatifitas

**Uji Kualitas Instrumen**

1. Uji Validitas, tujuan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian. Konsep dasar dalam uji validitas yaitu apabila *Pearson Correlation Total* lebih besar > dari r tabel maka dinyatakan valid, Sebaliknya jika *Pearson*

*Correlation Total* lebih kecil < dari r tabel maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas, sebagai dasar untuk menilai konsistensi suatu intrumen penelitian maka dapat diuji menggunakan uji reliabilitas *Alpha Cronbach*. Jika nilai cronbach's alpha berada pada kisaran 0,6 sampai dengan 1, maka kuesioner dinyatakan

reliable, sebaliknya jika nilai lebih kecil daripada 0,6 maka dinyatakan tidak reliable (Sekaran, 2013).

(antara r hitung dengan r tabel) ataupun dapat diuji signifikannya melalui rumus berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

### Analisis Data

#### 1. Uji normalitas data

Sebelum penggunaan statistik parametris, data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Maka dari itu perlu dilakukan pengujian normalitas data. Adapun teknik yang digunakan dalam uji normalitas adalah Chi kuadrat. Setelah ditemukan Chi kuadrat hitung, kemudian dibandingkan dengan Chi kuadrat tabel. Bila harga Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga Chi kuadrat tabel (Chi kuadrat hitung  $\leq$  Chi kuadrat tabel), maka distribusi data dinyatakan normal, sebaliknya bila lebih besar (Chi kuadrat hitung  $>$  Chi kuadrat tabel) maka dinyatakan tidak normal.

2. Uji korelasi product moment untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel, apabila kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber dari kedua variabel tersebut sama.(Sugiyono, 2014)
3. Uji signifikan korelasi Product Moment, untuk menguji signifikansi hubungan, apakah berlaku untuk seluruh populasi atau tidak, maka dapat dibandingkan

Apabila r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung  $<$  r tabel) maka  $H_0$  diterima. Sebaliknya jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung  $>$  r tabel) maka  $H_a$  diterima.(Sugiyono, 2014)

4. Koefisien determinasi, cara ini digunakan untuk mengetahui tingkat persen (%) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Profil responden berdasarkan usia dan masa kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	19-22 Tahun	17	29,3
2	23-26 Tahun	39	67,2
3	27-30 Tahun	1	1,7
4	>31 Tahun	1	1,7
Total		58	100

Hasil Pengolahan Data 17/03/2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa usia (67,2%), usia 27-30 tahun berjumlah 1 orang (1,7%) dan antara 19-22 tahun berjumlah 17 orang (29,3%), usia di atas 31 tahun berjumlah 1 orang (1,7%). kemudian usia antara 23-26 tahun berjumlah 39 orang

**Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	<1 Tahun	4	6,9
2	1 - 2 Tahun	38	65,5
3	3 - 4 Tahun	4	6,9
4	5/Pengabdian	12	20,7
Total		58	100

Hasil Pengolahan Data 17/03/2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja/pengabdian

selama kurang 1 tahun berjumlah 4 orang (6,9%), sedangkan masa kerja selama 1-2 tahun berjumlah 38 orang (65,5%), masa kerja 3-4 tahun berjumlah 4 orang

(6,9%), dan masa pengabdian berjumlah 12 orang Hasil uji validitas dan reliabilitas variable X (Panca Jiwa) (20,7%) dan Y (Kinerja)

**Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. Uji Validitas Panca Jiwa**  
**Valiabel X (Panca Jiwa)**

No Item	Pearson Corelation Total	r Tabel: N 30	Status
1	0,633	0,361	Valid
2	0,690,	0,361	Valid
3	0,741	0,361	Valid
4	0,690,	0,361	Valid
5	0,553	0,361	Valid
6	0,749	0,361	Valid
7	0,545	0,361	Valid
8	0,472	0,361	Valid
9	0,771	0,361	Valid
10	0,573	0,361	Valid
11	0,743	0,361	Valid
12	0,582	0,361	Valid
13	0,695	0,361	Valid
14	0,635	0,361	Valid
15	0,633	0,361	Valid
16	0,65	0,361	Valid

Sumber: olah data 07/03/2019

**Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Staf**  
**Variable Y (Kinerja Staf)**

No Item	Pearson Corelation Total	r Tabel: N 30	Status
1	0,805	0,361	Valid
2	0,715	0,361	Valid
3	0,723	0,361	Valid
4	0,742	0,361	Valid
5	0,589	0,361	Valid
6	0,693	0,361	Valid
7	0,712	0,361	Valid
8	0,662	0,361	Valid
9	0,767	0,361	Valid
10	0,642	0,361	Valid
11	0,658	0,361	Valid
12	0,770,	0,361	Valid

Sumber: olah data 07/03/2019

Hasil uji reliabilitas variabel X (Panca jiwa) dan Y (Kinerja)

**Tabel 6 Uji Realibilitas Panca Jiwa**

Variable X (Panca Jiwa)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,905	,908	16

sumber: olah data 07/03/2019

**Tabel 7 Uji Realibilitas Kinerja Staf**

Variabel Y (Kinerja Staf)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,903	,909	12

sumber: olah data 07/03/2019

Pada prinsipnya suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 atau 60%. Nilai reliabilitas pada variabel X (Panca Jiwa) adalah 0,908. Sedangkan untuk variabel Y (Kinerja Staf) adalah 0,909. Berdasarkan prinsipnya, dapat

disimpulkan bahwa variabel X dan Y adalah reliable dan dapat dilanjutkan.

**Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 8 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,74767237
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,107
	Negative	-,131
Test Statistic		,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

sumber: olah data 08/03/2019

Dari hasil olah data menggunakan SPSS.23 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed): 0,198 lebih besar dari 0,05. Ini artinya data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### Hasil Uji Korelasi Product Moment

Adapun hasil *Correlation product Moment Test* antara Variabel X (Budaya Organisasi) dan Variabel Y (Kinerja Staf) adalah sebagai berikut:

**Tabel 9 Uji Korelasi**

Correlations		
	Variable_X	Variable_Y
Variable_X Pearson Correlation	1	,825**
Sig. (2-tailed)		,000
N	58	58
Variable_Y Pearson Correlation	,825**	1
Sig. (2-tailed)	,000	
N	58	58

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

sumber: olah data 20/03/19

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa *pearson correlation* antara budaya organisasi dengan kinerja staf adalah sebesar (+0,825). Jika ditafsirkan menggunakan tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel terlampir), maka akan dilihat nilai (0,825) terdapat diantara interval (0,80-1,000). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang **sangat kuat** antar varabel budaya organisasi dengan kinerja staf. Semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin kuat atau positif pula kinerja staf, sebaliknya jika budaya organisasi lemah maka kinerja staf juga akan lemah.

#### Hasil Uji Signifikan Korelasi Product Moment

Adapun r hitung pada penelitian ini yaitu: (0,825), sedangkan r tabel yaitu: (0,254) dari (N=58 dengan taraf kesalahan 5%). berdasarkan paparan nilai tersebut dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung: 0,825 > r tabel: 0,254) ini artinya hipotesis **Ha diterima** atau terdapat pengaruh nilai-nilai budaya organisasi (Panca Jiwa) terhadap kinerja staf di Universitas Darussalam Gontor (UNIDA) Gontor.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui tingkat persen (%) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan cara menghitung koefisien determinasinya (KD=  $r^2 \times 100\%$ ). Hasil analisis ditemukan bahwa (0,825<sup>2</sup> x 100% = 68,06%). Artinya **68,06%** kinerja staf, dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya organisasi (Panca Jiwa). Sedangkan 31,94% lainnya, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

#### Pembahasan

Berdasarkan analisis pada variabel X menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju dengan pernyataan pemahaman tentang nilai-nilai panca jiwa yang meliputi jiwa keikhlasan, jiwa kesederhanaan, jiwa berdikari, jiwa ukhuwah islamiyah dan jiwa kebebasan. Hal ini ditunjukkan pada dimensi jiwa keikhlasan responden mayoritas setuju bahwa mereka menikmati dengan ikhlas dalam melakukan pekerjaan, peran pemimpin juga mendukung dalam menciptakan suasana keikhlasan hal ini ditunjukkan bahwa responden mayoritas setuju bahwa pemimpin telah memberikan teladan dan pengawasan terhadap pekerjaan.

Pada dimensi jiwa kesederhanaan responden mayoritas setuju bahwa organisasi memotivasi karyawan untuk aktif dalam melakukan pekerjaan juga memberi kesempatan untuk mengembangkan diri serta memotivasi selalu untuk memberikan pemahaman tentang prinsip kesederhanaan.

Pada dimensi jiwa berdikari responden mayoritas sangat setuju pada pernyataan saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi, dalam organisasi ini saya memperoleh pelajaran dan latihan dan organisasi memotivasi saya untuk mandiri, secara pribadi ataupun dalam bekerja. Pada dimensi jiwa ukhuwah islamiyah responden mayoritas sangat setuju pada pernyataan Saya bersikap sopan dan santun dalam pergaulan di organisasi dan dalam organisasi saya dituntut untuk dapat menghargai pendapat orang lain. Pada pernyataan secara berkala anda diberikan pengarahan terkait nilai-nilai organisasi dan dalam organisasi ini kepentingan bersama adalah prioritas utama, responden menyatakan setuju. Pada dimensi kebebasan responden mayoritas sangat setuju dengan pernyataan Saya berusaha melakukan tindakan kreatif dalam mendukung penyelesaian tugas dan Saya diberikan kepercayaan (pembelajaran) sepenuhnya dalam suatu pekerjaan. Hal

ini dapat disimpulkan bahwa UNIDA sudah menerapkan standar nilai-nilai panca jiwa yang menjadi acuan untuk dipahami dan dijalankan oleh semua pegawai.

Sedangkan di variabel kinerja (Y) pada dimensi hasil kerja, perilaku kerja dan sifat kerja mayoritas responden setuju dengan pernyataan pernyataan didalam kuesioner hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai kantor dilingkungan Universitas Darussalam menunjukkan kinerja yang baik.

Dari hasil uji korelasi product moment menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antar variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin kuat atau positif pula kinerja, sebaliknya jika budaya organisasi lemah maka kinerja pegawai juga akan lemah. Sedangkan hasil uji signifikan korelasi product moment menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan demikian  $H_0$  diterima atau ada hubungan antara nilai budaya organisasi dengan kinerja dengan tingkat presentasi 68,06% sedangkan sisanya 31,94% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan pengaruh positif yang sangat kuat antara nilai budaya organisasi panca jiwa terhadap kinerja pegawai kantor di lingkungan UNIDA Gontor.
2. UNIDA Gontor telah menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yaitu panca jiwa yang terdiri dari jiwa keikhlasan, kesederhanaan, berdikari, ukhuwah islamiyah dan kebebasan dalam lingkungan kerjanya.
3. Pegawai kantor dilingkungan UNIDA Gontor telah menunjukkan kinerja baik dilihat dari hasil kerja, perilaku, dan sifat kerja.

## Saran

1. Bagi UNIDA Gontor agar selalu meningkatkan upaya dalam memahami dan menanamkan nilai-nilai panca jiwa yang menjadi dasar perilaku kerja dilingkungannya.
2. Sekalipun kinerja pegawai sudah baik, universitas harus tetap meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2006. *Performance Management*. British Cataloguing in Publication Data.
- Buku *Pekan Perkenalan Pondok Modern Darussalam Gontor*, Diklat. Penerbit dan percetakan Darussalam Press.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, Herachwati, Nurri. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Cramedia.  
<https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-normalitas-kolmogorov-smirnov-spss.html>
- Mardiyah. 2015. *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*. Malang. Aditya Media Publishing.
- Melina Taurisa, Chaterina., Ratnawati, Intan. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126.
- Melina, Chaterina. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September Vol. 19, No. 2.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Rajawali Press.
- \_\_\_\_\_. Panduan Universitas Darussalam Gontor 2017-2018 p. iii
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemem Kinerja untuk Perusahaan dan Organisasi*. Edisi Pertama. BPFE-Yogyakarta.
- Rosda Fauzia, Atsti. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. *e-Proceeding of Management*. Vol.2 No.2 2015.
- Simanjuntak, Prayaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Graha Ilmu.
- Skripsi: Ivan Alindra, Aput. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*. Yogyakarta. UNY.
- Skripsi: Pratiwi, Riska. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar*, Universitas Hasanuddin.
- Sugiono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.

\_\_\_\_\_Triana, Cepi. 2015. "Perilaku Organisasi"  
Jakarta. ROSDA.

Ulfana Lathifah, Atsti Fauzia., Rustono, Antono. 2015.  
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN)

Cimahi. *e-Proceeding of Management* : Vol.2,  
No.2.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan 11. Edisi  
Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.

\_\_\_\_\_Zarkasyi, Abdullah Syukri. 2005. *Manajemen  
Pesantren*. Darussalam Press.