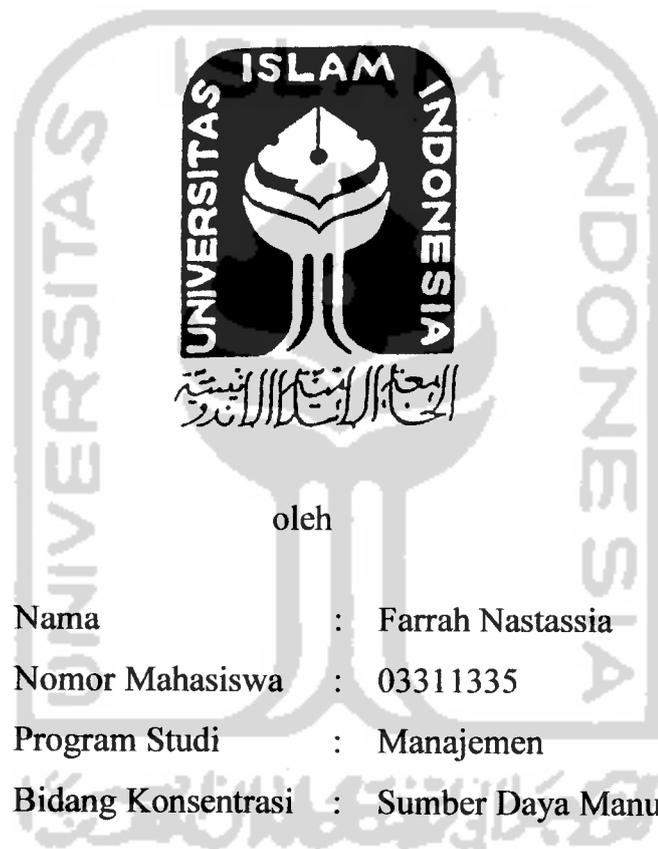


**Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Etika
Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Administratif Tetap
Strata-1 Program Reguler Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2007**

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Etika
Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Administratif Tetap
Strata-1 Program Reguler Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

oleh

Nama : Farrah Nastassia
Nomor Mahasiswa : 03311335
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2007**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 2 Januari 2008

Penulis,

Farrah Nastassia

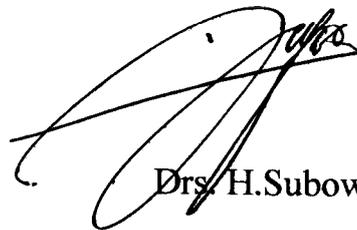
Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja
Islam Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Administratif Tetap
Strata-1 Program Reguler Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Nama : Farrah Nastassia
Nomor Mahasiswa : 03311335
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 2 Januari 2008

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Drs. H. Subowo, MM.

Telah dipertahankan/diujikan dan disahkan
Untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

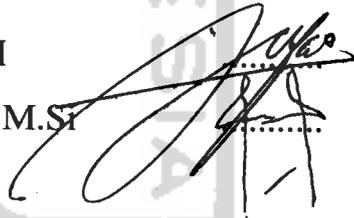
Nama : Farrah Nastassia
Nomor Mahasiswa : 03311335
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 2 Januari 2008

Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,

Pembimbing Skripsi : Drs. H.Subowo, MM

Penguji : Dra. Trias Setiawati, M.Si



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia



Asma'i Ishak, M.Bus., Ph.D

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Etika
Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Administratif Tetap
Strata-1 Program Reguler Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia**

Disusun Oleh : FARRAH NASTASSIA
Nomor Mahasiswa : 03311335

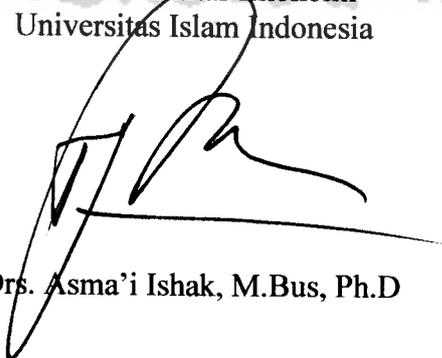
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
Pada tanggal : 10 Desember 2007

Pembimbing Skripsi : Drs. H.Subowo, MM

Penguji : Dra. Trias Setiawati, M.Si



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Drs. Asma'i Ishak, M.Bus, Ph.D

"Langit Ia tinggikan dan diadakan-Nya neraca (keadilan)."

-Qs. Ar Rahman (Yang Maha Pemurah) 55: 7-

*"...Ia memberi hikmah kepada siapa yang Ia berkenan.
Dan barangsiapa yang diberi-Nya hikmah, kepadanya telah
diberikan kebaikan melimpah. Namun tiada yang mengambil
peringatan, kecuali orang yang mempunyai pikiran..."*

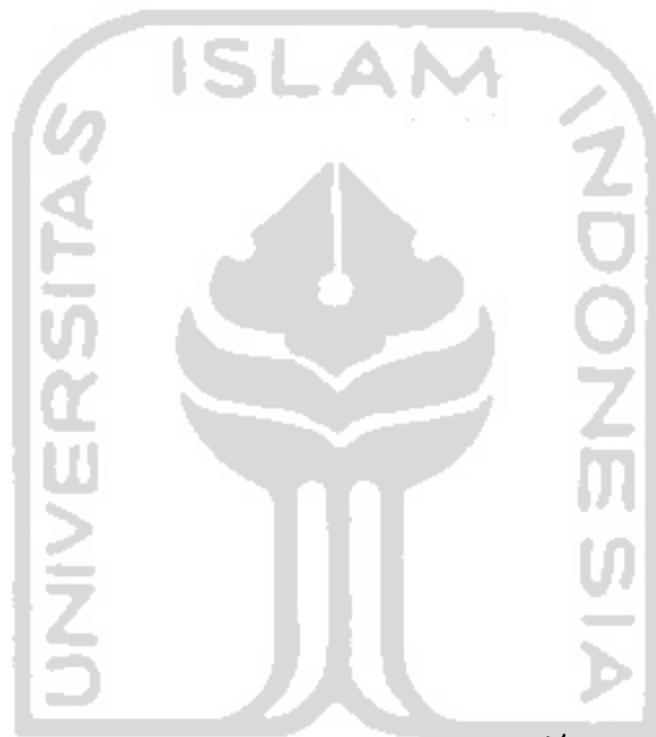
- Qs Al Baqarah 2 : 269-

*Take time to THINK. It's the source of power.
Take time to READ. It's the foundation of wisdom.
Take time to QUIET. It's the opportunity to seek God.
Take time to DREAM. It's the future made of.
Take time to PRAY. It's the greatest power on earth.*

-Author Unknown-

*"NEVER GIVE UP!! BE STRUGGLE TO FACE IT,
JUST SHOW MUST GO ON....!"*

-BY MY SELF-



Dedicated for:

ALLAH SWT

Almamater ku, FE UII

Ayahanda & Ibunda Tercinta (M.Fanany, SE & Elly Farida, Bsc)

Adik-adikku : Wim Rollan & Sintya Devi Saraswati

"Kekasih" yang selalu mendampingi di setiap langkahku....

"Sahabat" yang selalu memberikan keceriaan....

ABSTRACT

The research describes how influence aspects of the Organizational Culture, Emotional Intelligence and Islamic Ethical of Work to Regular Program BA degree Permanent Administrative employee's Performance in Economic Faculty, Islamic of Indonesian University. The objective of this research are to find out: 1) The characteristic and respondent's evaluation about Organizational Culture, Emotional Intelligence, and Islamic Ethical of Work and employee's performance in Economic Faculty, Islamic of Indonesian University. 2) The influence of Organizational Culture(X1), Emotional Intelligence(X2), Islamic Ethical of Work(X3) to employee's performance as simultaneous and partial. 3) The most dominant of aspects of the Organizational Culture, Emotional Intelligence and Islamic Ethical of Work to Regular Program BA degree Permanent Administrative employee's Performance in Economic Faculty, Islamic of Indonesian University. The research use questionnaire interview and the techniques data analysis is used descriptive analysis, inductive analysis and classic assumption test. The result of the research shows that there have significant influence aspects of the organizational culture, emotional intelligent and Islamic ethical of work influence employees' performance, and the Islamic Ethical of Work is the most dominant aspects to Regular Program BA degree Permanent Administrative employee's performance in Economic Faculty at Indonesian Islamic University.

Keywords : Organizational Culture, Emotional Intelligence, Islamic Ethical of Work

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas karunia serta rahmatnya yang telah memberi kesehatan dan kekuatan sehingga *finally* peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI ADMINISTRATIF TETAP STRATA-1 PROGRAM REGULER FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA.”

Skripsi ini disusun dengan sistematis dan cukup sederhana sehingga mudah untuk dipahami, peneliti sangat menyadari bahwa didalam penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan baik apabila tidak ada bantuan atau dorongan dari berbagai pihak baik materiil maupun spiritual. Oleh karena itu dalam kesempatan ini ijinakan peneliti menyampaikan ucapan terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Drs. Asma’i Ishak, M.Bus., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universtas Islam Indonesia
3. Bapak Drs. Subowo, MM, Sebagai Dosen Pembimbing.

4. Para Dosen yang layaknya seperti orang tua kedua di kampus yaitu Bu Trias Setiawati, terima kasih atas bimbingan skripsinya, Bu Suhartini terima kasih atas dukungannya kepada MC, Bu Nurfauziah, dosen wanita terfavorit versi Management Community pada saat generasi peneliti, terima kasih keramahannya, Bu Sri Mulyati yang selalu cantik, Bu Budi Astuti terima kasih pengertiannya pada saat ujian pendadaran, Pak Albari terima kasih guyonannya, dan dukungannya kepada MC, Pak Wisnu terima kasih atas dukungannya kepada MC, don't forget about MC ya Pak!, Pak Suwarsono Moehammad beserta istri terima kasih atas keramahannya juga browniesnya, seluruh dosen SDM, semoga ilmu SDM berguna bagi peneliti di kehidupan, dan semoga bermanfaat bagi semua, dan tidak akan lekang oleh waktu, seluruh pegawai administratif tetap S-1 reguler dikampus, terima kasih kerja samanya pada waktu proses penyebaran kuesioner sampai selesainya, terima kasih atas layanannya dalam hal administrasi, Pak Gun dan Bapak yang lain yang di bagian pengajaran, orang-orang seperti Bapak adalah penyelamat hidup(skripsi) saya, terima kasih ya pak!!
5. Ibu Ning, Pak Soemarsono dll yang di kantin, terima kasih atas keramahannya, supportnya, ibu dan bapak layaknya orang tua kedua juga bagi peneliti, terima kasih dukungannya agar peneliti tetap sabar dan semangat menyelesaikan skripsi, pak *cleaning service* kampus, pak

satpam yang dulu sudah dipindah tugaskan menjaga keamanan di kampus lain, seru ngobrol sama bapak, pak parkir (semuanya, tetap jaga kampus ekonomi tercinta ya pak!)

6. Ayahanda dan Ibunda serta saudara-saudaraku tercinta, dengan segala jerih payahnya memberikan do'a dan bantuan material selama peneliti menempuh pendidikan sampai terselesainya skripsi ini, maaf Ananda masih belum bisa membahagiakan Ayahanda, Ibunda serta menjadi contoh yang baik kepada adik-adik.
7. *My Hero, my Shinning Star since 02.10.05.....* R.Donny Firmansyah S.E. thanks ya buat saran dan kritiknya selama ini, baik tentang kuliah tentang hidup dan tunggu saja nantinya butuh juga tentang pekerjaan lho... *thanks* buat pengertiannya, kasih sayangnya, *I'm lucky to have u in my life.....(*Ti Amo)*.
8. Paklik Hasan beserta istri, terima kasih buku-bukunya yang peneliti pinjam untuk kajian teori skripsi, dan juga dukungannya.
9. Eyang Kakung dan Eyang Putri di Ngawi, mohon doanya selalu untuk cucumu ini ya.....tetap sehat ya eyang.....sampai punya cicit....Amien.
10. *My second home, Management Community (MC)*, bangga karena pernah jadi bagian langsung MC, bahkan sampai sekarang masih tetap jadi kenangan di hati. Semoga mental yang ditempa disini berguna di kehidupan nyata, dan bisa membentuk jati diri yang sejati ya!! Buat adik-

adikku, tetap berjuang, tetap beregenerasi, dan tetap jaga nama baik
Management Community!!

11. *My LADIES!* Amie, Deyo, Dela (suka dukanya mengerjakan skripsi sama-sama jangan dilupakan ya...*finnally* kita sama Risa bisa juga!!^_^), Nisya, Hilda, Anja, Fina...wah, *its so nice to be your closefriend...* kita ini unik, masing-masing kita sangat berbeda karakter tapi ketika *hangout* bersama bisa kompak!! Temen-temen cowok dari kls-F! Dwi (tentukan pilihan wi...*one is enough bro!!*), Ryan, Rejza, Onta', Rifky (masih ingat "*sharing* bareng" and maen samgong dikost Rifky dulu itu??? *All of you always in my mind and my heart!!* Temen-temen kls-F, ayo makrab kelas lagi!! Hehe...sudah bukan waktunya lagi ya... bangga jadi bagian kls-F!!
12. *My Friend* KKN unit 85 Angkatan 32, *everybody.. don't forget me ya!* Dan jangan lupakan kenangan waktu itu ya... karena gempa jadi bubar KKNnya,...*i miss you all guys!!*
13. *My Old Brother...* memang sudah pada uzur koq!! Upss... mas Centhil, mas Niko, mas Didi, mas Gandha, mas Kope, mas Adit, Pauz, Angga....jadi ingin punya kakak laki-laki seperti kalian....rindu bercanda bersama waktu masih di MC... *My Old Sister....*mbak Dewi (*many thanks* mbak, sudah membuka pikiranku untuk akhirnya aku putuskan menerima dia...*It was more 2 years a go...*), mbak Ajeng, mbak Sari (hidup jawa timur mbak Sari!! Yang awet ya sama mas itu...), mbak Hany (hidup

kesehatan!!) mbak Santi Geronimo, mbak Putri Zie, mbak Rizka, mbak Yani(many thanks waktu event Adrie Subono ya..)dll...nice to knew you all...

14. Teman-teman band dulu... Alfon, Prima, Hendi, Adit, Agung, Ibee....
Guys, meskipun cuma sebentar kebersamaan kita di band, tapi memberi arti yang dalam... bangga bisa ngeband bersama kalian, peneliti jadi punya pengalaman buat lagu sendiri...kalau kita berjodoh, mungkin kita bisa mengulangi lagi, momen indah itu!!
15. Teman-teman magang di bank Muamalat Kapten Tendean, meskipun singkat kebersamaan kita, namun berarti buatku. Semoga kita akan menjadi "orang" yang SUKSES dimasa depan, Amien!!
16. Teman-teman FE UII Angkatan 2003 manajemen semuanya... kabari ya kalau mau reunion angkatan 2003!! Bangga jadi bagian mahasiswa manajemen angkatan 2003!! Dan semoga kita menjadi manusia-manusia berbudi pekerti yang baik, benar-benar menjadi berilmu alamah beramal ilmiah, SUKSES disetiap langkah kita, Amien!!

Akhirnya peneliti mohon maaf apabila didalam penyusunan skripsi ini terdapat kekeliruan didalamnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua. Kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan demi perbaikan dimasa yang akan datang.

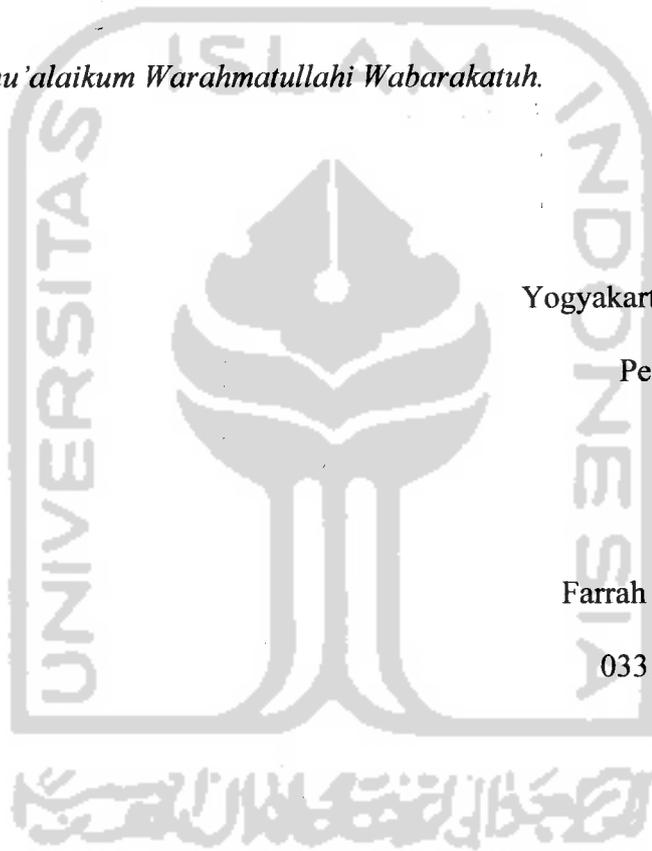
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 2 Januari 2008

Peneliti

Farrah Nastassia

03311335



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8

2.1.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	10
2.1.2	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	11
2.1.3	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	13
2.2	Landasan Teori.....	14
2.2.1	Manajemen Sumber ..Daya Manusia.....	14
2.2.2	Peran Manajmen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.3	Prestasi Kerja.....	16
2.2.4	Penilaian Prestasi Kerja.....	17
2.2.5	Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Masa Lalu.....	21
2.2.6	Budaya Organisasi.....	22
	1. Pengertian Budaya Organisasi.....	22
	2. Peran Budaya Dalam Kehidupan Organisasi.....	27
	3. Dimensi Budaya Organisasi.....	28
2.2.7	Kecerdasan Emosional.....	33
	1. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	33
	2. Pentingnya Kecerdasan Emosional.....	35
	3. Dimensi Kecerdasan Emosional.....	36
2.2.8	Etika Kerja Islam.....	40
	1. Perilaku Etis dan Faktor-Faktor Individual.....	40
	2. Etika Kerja Islam.....	42
	3. Landasan Normatif.....	43
2.2.9	Kerangka Pikir Penelitian.....	45

2.2.10 Perumusan Hipotesis.....	46
BAB III. METODE PENELITIAN.....	47
3.1. Lokasi Penelitian.....	47
3.2. Gambaran Umum Perusahaan.....	47
3.3. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	52
1. Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y).....	52
2. Variabel Budaya Organisasi(X1).....	53
3. Variabel Kecerdasan Emosional(X2).....	58
4. Variabel Etika Kerja Islam(X3).....	60
3.5. Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data.....	62
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian.....	63
3.6.1. Uji Validitas.....	63
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	67
3.7. Metode Analisis Data.....	68
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	69
2. Analisis Induktif (Inferensial).....	69
3. Uji Asumsi Klasik.....	75

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	77
4.1. Analisis Deskriptif.....	78
4.1.1. Karakteristik Responden.....	78
4.1.2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	82
4.1.3. Analisis Variabel Penelitian.....	82
4.2. Analisis Statistik Induktif (Inferensial).....	87
4.2.1. Analisis Regresi Linier Ganda.....	87
4.2.2. Analisis Korelasi Ganda dan Uji F.....	90
4.2.3. Analisis Korelasi Parsial dan Uji t.....	92
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	96
4.3.1. Uji Normalitas.....	96
4.3.2. Uji Heteroskedstisitas.....	97
4.3.3. Uji Multikolinieritas.....	98
4.4. Pembahasan.....	100
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
5.1. Kesimpulan.....	102
5.2. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi(X1).....	64
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional(X2).....	65
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam(X3).....	66
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja(Y).....	67
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	68
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	79
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja.....	81
Tabel 4.9 Jawaban Rata-Rata Respdnen pada Variabel Budaya Organisasi (X1).....	83
Tabel4.10Jawaban Rata-Rata Responden pada Variabel Kecerdasan Emosional (X2).....	84
Tabel4.11Jawaban Rata-Rata Responden pada Variabel Etika Kerja Islam (X3).....	85
Tabel4.12 Jawaban Rata-Rata Responden pada Variabel Prestasi Kerja (Y).....	86
Tabel4.13 Ringkasan Hasil Regresi Linier Ganda.....	88
Tabel4.14 Koefisien Korelasi Parsial dan Determinasi Parsial.....	92
Tabel4.15 Uji Multikolinieritas.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Lapisan Budaya Organisasi.....	24
Gambar 2.2 Keterkaitan antar Elemen Budaya.....	25
Gambar 2.3 Kerangka Pikir Penelitian.....	46
Gambar 2.4 Gambar Struktur Organisasi FE UII tahun 2006-2010.....	49
Gambar 4.1 Normal P-P Plot.....	97
Gambar 4.2 Scatterplot.....	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 (Kuesioner Yang Diisi Oleh Pegawai Yang Dijadikan Responden).....	109
Lampiran 2 (Kuesioner Yang Diisi Oleh Pimpinan Yang Dijadikan Responden).....	117
Lampiran 3 (Rekapitulasi Data 53 Responden).....	120
Lampiran 4 (Uji Validitas Variabel).....	127
Lampiran 5 (Uji Reliabilitas Variabel).....	137
Lampiran 6 (Deskriptif Karakteristik dan Variabel).....	140
Lampiran 7 (Regresi dan Korelasi).....	143
Lampiran 8 (Uji Asumsi Klasik).....	146
Lampiran 9 (Lain-Lain).....	150

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keunggulan kompetitif suatu organisasi dalam era global saat ini sangat tergantung terutama pada bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola (Mendonca et.al., dalam Iswanto, 2005). Oleh karena itu untuk mencapai keunggulan kompetitif yang merupakan tujuan organisasi harus ada kerjasama, pembagian kerja dan hubungan-hubungan kerja diantara anggota organisasi.

Peneliti memilih melakukan penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia karena secara obyektif, Fakultas Ekonomi adalah Fakultas yang tertua di Universitas Islam Indonesia. Selain itu peneliti juga menduga bahwa kualitas prestasi kerja pegawai administratif tetap Strata-1 program reguler Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia masih rendah. Hal ini dapat diketahui dari survey yang peneliti lakukan selama ini. Dalam melakukan pekerjaannya para pegawai administratif di beberapa divisi yang pernah bertransaksi dengan peneliti masih kurang untuk dikatakan sempurna. Peneliti menduga rendahnya prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai hal antara lain yang pertama adalah Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) yang kedua Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*) dan Etika Kerja Islam (*Islamic Ethical of Work*) pegawai. dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus memiliki atau memahami asumsi dasar beserta nilai nilai yang ada dalam

organisasi sejak organisasi didirikan dan menjadi pedoman yang kuat dalam bekerja.

Pada awal tahun 1980, tidak lama setelah konsep budaya organisasi muncul pada jurnal-jurnal ilmiah dan buku-buku populer, banyak perusahaan yang berlomba membangun budaya organisasi sebagai sarana untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Misi, visi, nilai-nilai perusahaan, tradisi, ritual upacara yang sebelumnya tidak begitu dipedulikan karena dianggap tidak memiliki korelasi dengan kegiatan bisnis dan tidak memberi kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja perusahaan kemudian dijadikan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari perusahaan. Budaya organisasi merupakan sumber kekuatan baru dalam meningkatkan prestasi kerja organisasi. (Sobirin, 2007). Dewasa ini, keberadaan budaya di dalam suatu organisasi sangat berpengaruh sebagai salah satu alat untuk membentuk sumber daya manusia yang unggul. Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus memiliki serta memahami asumsi dasar beserta nilai-nilai yang ada dalam organisasi sejak organisasi didirikan dan menjadi pedoman yang kuat dalam bekerja. Menurut peneliti, hal ini yang belum tertanam pada hati pegawai.

Mengenai kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), banyak contoh di sekitar kita membuktikan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak saja, dan memiliki gelar tinggi sekalipun belum tentu sukses berkiprah di dunia kerja. Seringkali justru yang berpendidikan formal lebih rendah, banyak yang ternyata mampu lebih berhasil. Kebanyakan program pendidikan hanya berpusat pada kecerdasan akal (IQ), padahal diperlukan pula bagaimana mengembangkan

kecerdasan emosi seperti: ketangguhan, inisiatif, optimisme, kemampuan beradaptasi. Saat ini begitu banyak orang berpendidikan yang tampak begitu menjanjikan, mengalami kemandekan dalam kariernya. Lebih buruk lagi, mereka tersingkir karena rendahnya kecerdasan emosi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa inti kemampuan pribadi dan sosial yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang sesungguhnya adalah kecerdasan emosi.(Agustian, 2006). Kunci kecerdasan emosi kita adalah pada kejujuran suara hati kita. Suara hati itulah yang seharusnya dijadikan pusat prinsip yang mampu memberikan rasa aman, pedoman, serta kekuatan dan kebijaksanaan.(Agustian, 2006).

Salah satu latar belakang individu yang mempengaruhi perilaku individu adalah etika yang dimilikinya karena etika berkaitan dengan nilai-nilai. Dalam pemaknaan dan kamus Webster berarti *"the distinguishing character, sentiment, moral nature, or guiding beliefs of a person, group or institution"* (karakter istimewa, sentimen, tabiat moral, atau keyakinan yang membimbing seseorang, kelompok atau institusi). (Badroen et.al., 2006). Arti lain berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain atau dari generasi ke generasi yang lain. Kebiasaan itu lalu terungkap dalam perilaku berpola yang berulang sebagai sebuah kebiasaan. (Keraf, dalam Badroen et.al., 2006).

Dari latar belakang di atas menarik dilakukan penelitian tentang pengaruh dari budaya organisasi, kecerdasan emosional dan etika kerja islam terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil subyek penelitian pegawai administratif tetap Strata-1 program reguler pada Fakultas

Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka menarik untuk dilakukan penelitian berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Administratif Tetap Strata-1 Program Reguler Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia"**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik dan penilaian responden mengenai budaya organisasi, kecerdasan emosi dan etika kerja Islam serta prestasi kerja pegawai administratif tetap Strata-1 program reguler Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia ?
2. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi, kecerdasan emosi dan etika kerja Islam baik masing-masing maupun secara bersama dengan prestasi kerja pegawai administratif tetap Strata-1 program reguler Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia ?
3. Di antara variabel budaya organisasi, kecerdasan emosi dan etika kerja Islam, variabel mana yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja pegawai administratif tetap Strata-1 program reguler Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia ?

1.3 BATASAN MASALAH

Untuk mempermudah dalam melakukan penelitian ini, maka perlu diberikan definisi istilah berikut ini:

1. Budaya organisasi (*Organizational Culture*) adalah pola asumsi dasar yang diberikan oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.
2. Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi, dengan kecerdasan akademik (*academic intelligence*), yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ.
3. Etika secara terminologis didefinisikan sebagai studi sistematis tentang tabiat konsep nilai, baik, buruk, harus, benar, salah dan lain sebagainya dan prinsip-prinsip umum yang membenarkan kita untuk mengaplikasikannya atas apa saja. Etika dapat dimaknai sebagai dasar

moralitas seseorang dan di saat bersamaan juga sebagai filsufnya dalam berperilaku.

4. Prestasi kerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Prestasi kerja pegawai dinilai dari 4 aspek, yaitu: kualitas, kuantitas, ketangguhan dan sikap kerja pegawai.
5. Pegawai administratif tetap Strata-1 program reguler Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia adalah pegawai administrasi tetap yang bekerja dan diberi tugas dan wewenang untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan *job description* yang ada di bagian administratif Strata-1 program reguler Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia tersebut.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui karakteristik dan penilaian responden mengenai budaya organisasi, kecerdasan emosional dan etika kerja Islam serta prestasi kerja pegawai administratif tetap Strata-1 program reguler di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi, kecerdasan emosional dan etika kerja Islam baik masing-masing maupun secara bersama terhadap prestasi kerja pegawai

administratif tetap Strata-1 program reguler di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

3. Untuk mengetahui variabel budaya organisasi, kecerdasan emosi dan etika kerja islam, yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja pegawai administratif tetap Strata-1 program reguler di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan kontribusi praktis bagi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia dalam mengambil kebijakan di masa mendatang, khususnya yang mencakup aspek budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan etika kerja islam demi meningkatkan prestasi kerja pegawai
2. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori atau ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi kecerdasan emosi dan etika kerja Islam maupun prestasi kerja sumber daya manusia.
3. Memberikan inspirasi dan mengembangkan penelitian serupa kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian dengan tema yang mendekati tema atau judul penelitian ini ditempat dan waktu yang lain serta dalam ruang lingkup yang lebih luas

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 PENELITIAN TERDAHULU

Pada bagian ini diuraikan berbagai pendapat dan teori baik dari hasil penelitian dan berbagai teori *text-book* yang relevan dengan penelitian ini, yang diperoleh dari berbagai jurnal maupun berbagai laporan penelitian terdahulu dan *text-book* yang mendukung perumusan hipotesis penelitian.

1. Pada penelitian yang berjudul "Budaya Organisasi dan Pengembangan Kompetensi Serta Penghargaan Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan di RSUD Wates" (Sudarmanto, Program Pascasarjana UGM 2006) menunjukkan bahwa untuk variabel budaya organisasi yang dilihat dari enam dimensi, yaitu : karakteristik dominan, kepemimpinan organisasi, manajemen kepegawaian, perekat organisasi, penekanan strategi dan kriteria keberhasilan menunjukkan bahwa budaya hirarkis atau birokratis lebih dominan dan yang paling mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai, namun dikatakan bahwa dimensi ini kurang tepat untuk konteks lembaga pelayanan.
2. Penelitian yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada PT Prudensial Life Assurance Yogyakarta" (Dewi Nurcahyani Savitri, 2006) menemukan, bahwa dari 5 variabel dimensi Kecerdasan Emosional 4 variabel masing: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan ketrampilan sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja agen, satu variabel yaitu empati tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja agen.

3. Penelitian yang berjudul “Hubungan Pengetahuan Akuntansi, Pengalaman Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai Penyusun Laporan Keuangan di lingkungan Badan Wakaf UII” (Subowo dan Marfiah, 2006) menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen tersebut etika kerja Islam adalah yang paling mempunyai hubungan kuat dan signifikan dengan kinerja pegawai.

Disamping itu, penelitian ini secara prinsip walaupun ada persamaan tetapi juga ada perbedaannya dengan penelitian-penelitian yang disebut sebelumnya. Penelitian yang pertama berdasarkan judul penelitian tersebut ada persamaan satu variabel independennya yaitu Etika Kerja Islam dan variabel-variabel independen yang lain berbeda, dan kesamaan yang lain adalah variabel dependennya adalah sama yaitu prestasi kerja pegawai karena hal tersebut perlu untuk dapat diketahui. Disamping itu subyek penelitiannya berbeda dalam penelitian ini subyek penelitiannya adalah pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, sehingga pada prinsipnya penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian di atas. Demikian pula dalam penelitian yang kedua perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel independennya dimana pada penelitian sebelumnya tidak ada variabel Etika Kerja Islam, disamping perbedaan yang lain adalah subyek penelitiannya.

Salah satu yang mengilhami penelitian ini adalah penelitian tersebut, tetapi penelitian ini memunculkan variabel-variabel dari penelitian sebelumnya yang diperkirakan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berhubung penelitian dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia dan subyek penelitiannya adalah pegawai administratif tetap Strata-1 program reguler Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang sebagian besar beragama Islam, maka dimunculkan juga sebuah variabel independen yaitu Etika Kerja Islam.

Berdasarkan uraian di atas maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul: *Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Administratif Tetap Strata-1 Program Reguler di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.*

2.1.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Djokosantoso dalam Soedjono (2005) mengatakan, adanya keterkaitan pengaruh antara budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay, bahwa semakin baik kualitas factor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik prestasi kerja organisasi tersebut.

Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi prestasi kerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada,

sistem yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing prestasi kerja individu yang baik akan menimbulkan prestasi kerja organisasi yang baik pula.

Dampak budaya organisasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada beberapa contoh perusahaan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, seperti *Singapore Airlines* yang menekankan pada perubahan-perubahan yang berkesinambungan, inovatif dan menjadi yang terbaik. *Baxter International*, salah satu perusahaan terbesar di dunia, memiliki budaya *respect*, *responsiveness* dan *result*, dan nilai-nilai yang tampak disini adalah bagaimana mereka berperilaku kearah orang lain, kepada *customer*, pemegang saham, *supplier* dan masyarakat. (Soedjono, 2005).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dengan tingkat prestasi kerja seseorang atau pegawai. Semakin kuat atau tinggi kualitas budaya organisasi yaitu melalui dimensi budaya organisasi, semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja pegawai.

2.1.2 Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Beberapa pendapat tentang peran EQ dalam mencapai keberhasilan atau kesuksesan, sebagai berikut: mengutip pemikiran EQ milik Covey tentang "keseimbangan P/PC" – definisi dasar dari efektifitas, dan hubungan kausalitas antara upaya dan hasil (Agustian, 2006). Sementara pada sumber yang sama meminjam istilah Goleman, tentang keunggulan EQ dalam mencapai prestasi,

sehingga banyak orang-orang hasil ”penggodokan” pemikiran teori Barat tersebut menjadi terkenal dan mencapai kesuksesan di atas rata-rata.(Agustian, 2006).

Menurut hasil *survey* nasional di Amerika Serikat tentang EQ terhadap apa yang diinginkan oleh pemberi kerja, bahwa ketrampilan teknik tidak seberapa penting dibandingkan kemampuan dasar untuk belajar dalam pekerjaan yang bersangkutan. Diantaranya adalah kemampuan mendengarkan dan berkomunikasi lisan, adaptasi, kreatifitas, ketahanan mental terhadap kegagalan, kepercayaan diri, motivasi, kerjasama tim dan keinginan untuk memberi kontribusi terhadap perusahaan (Goleman, 2005). Indikator-indikator kemampuan dasar untuk belajar dalam pekerjaan tersebut hakekatnya adalah pengetrapan prinsip-prinsip EQ. Linda Keegan salah seorang *Vice President* untuk pengembangan eksekutif Citibank di salah satu negara di Eropa mengatakan bahwa kecerdasan emosi atau EQ harus menjadi dasar dalam setiap pelatihan manajemen. Inilah kunci dari kecerdasan emosi anda, kejujuran pada suara hati. Suara hati inilah yang sebenarnya dicari oleh Covey dalam ”*The Seven Habits of Highly Effective People*” atau yang lebih dikenal dengan ”*The Seven Habits*” (Agustian, 2006). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat nilai kecerdasan emosional seorang pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat prestasi kerjanya.

2.1.3 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Triyuwono (2000) mengemukakan tujuan utama organisasi menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk.” Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan pada tujuan-tujuan yang lebih praktis (operatif), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya untuk merealisasikan tujuan, baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu di jalan yang benar.

Triyuwono (2000) mengungkapkan bahwa etika terekspresikan dalam bentuk syariah, yang terdiri dari Al-qur'an, Sunnah Hadist, Ijma, dan Qiyas. Didasarkan pada sifat keadilan, etika syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (haq) dan mana yang buruk (batil). Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu lebih dekat pada Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang di dalamnya mencakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukkan bagi semua umat.

Menurut Triyuwono, syariah pada hakekatnya mempunyai dimensi batin (*inner dimension*) dan dimensi luar (*outer dimension*). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang, misalnya, bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya,

bagaimana seharusnya ia beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari syariah Islam.

Ali (1998) dalam Yousef (2000) menyatakan kerja keras dipandang sebagai sebuah kebaikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin untuk mendapatkan apa yang diinginkan dalam hidupnya. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang sebagai penyebab kegagalan hidup. Singkatnya, etika kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti, dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap tingkat prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat nilai etika kerja Islam seorang pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat prestasi kerjanya.

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain” Definisi ini dikemukakan oleh Follett dalam Handoko (2001), mengartikan bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2001) memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi tersebut memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola *sumber daya*

manusia bukan material atau finansial. *We are managing human resources*. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi *perencanaan* (penetapan apa yang akan dilakukan), *pengorganisasian* (perancangan dan penugasan kelompok kerja), *penyusunan personalia* (penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja), *pengarahan* (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan *pengawasan*.

Flippo (1980), berpendapat bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Di dalam mempelajari manajemen menurut Flippo (1980), diketahui bahwa manajemen mempunyai fungsi-fungsi tertentu yang pokok yaitu *Planning, Organizing, dan Controlling*.

2.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran operasional manajemen SDM menurut Mathis et.al. (2001) diketahui bahwa aktifitas operasional sifatnya adalah taktis. Kepatuhan terhadap Kesetaraan Kesempatan Bekerja dan hukum lainnya harus selalu dilakukan, lamaran pekerjaan harus diproses, posisi yang lowong harus diisi melalui proses wawancara, supervisor harus dilatih, masalah

keselamatan harus dipecahkan, upah dan gaji harus disusun. Secara tipikal, peran operasional mengharuskan praktisi Sumber Daya Manusia untuk mengidentifikasi dan mengimplementasi program operasional dan kebijakan di organisasi. Mereka adalah orang yang mengimplementasi kebijakan Sumber Daya Manusia yang merupakan bagian dari rencana strategis perusahaan yang dibuat oleh manajemen puncak, daripada ikut terlibat secara aktif membangun rencana strategis tersebut.

2. Peran strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran strategis manajemen SDM menurut Mathis et.al. (2001) diketahui bahwa peran organisasi Sumber Daya Manusia telah tumbuh dan lebih strategis disebabkan penggunaan orang dalam sebuah organisasi dapat menyediakan keunggulan kompetitif, baik domestik maupun internasional. Peran strategis Sumber Daya Manusia menekankan bahwa orang-orang di organisasi adalah sumber daya yang penting dan juga investasi perusahaan yang besar. Bagaimana perubahan kependudukan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan mempengaruhi perusahaan dan cara apa yang akan digunakan untuk mensiasati masalah kekurangan ini, adalah sebuah ilustrasi peran strategis Sumber Daya Manusia.

2.2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu

periode tertentu. Menurut Stoner dalam Subowo et.al. (2007), prestasi kerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Dalam sektor publik, khususnya sektor pemerintah, prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah atau instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode.

2.2.4 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan pekerjaan mereka. (Handoko, 2001).

Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja menurut Handoko (2001) dapat dirinci sebagai berikut :

- 1. Perbaikan Prestasi Kerja**

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.

- 2. Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi**

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan. Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dengan adanya latihan dan pengembangan.

- a. Peningkatan prestasi kerja organisasi secara keseluruhan antara lain : tidak terjadi pemborosan, adanya kecermatan melaksanakan tugas, kerjasama dan lain-lain.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, antara lain karena adanya delegasi wewenang.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih tepat dan cepat karena melibatkan pegawai yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan operasional.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang dapat memperlancar proses perumusan kebijaksanaan.
- g. Penyelesaian konflik secara wajar.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, pengembangan SDM lebih berorientasi pada peningkatan produktifitas kerja para pekerja dimasa yang akan datang. Akan tetapi pada hakekatnya pengembangan SDM merupakan investasi SDM untuk jangka panjang.

6. Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidakakuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil secara diskriminasi.

10. Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipenuhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja bagian personalia mungkin dapat menawarkan bantuan untuk mengatasinya.

Bagian personalia biasanya mengembangkan penilaian prestasi kerja bagi para pegawai disemua unit kerja. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan prestasi kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan kemudian pemberian umpan balik (*feedback*) kepada para pegawai dan bagian personalia. Dalam manajemen sumber daya manusia dikenal penilaian prestasi kerja 360 derajat, artinya penilaian prestasi kerja seorang pegawai dilakukan oleh atasannya, kawan selevelnya dan dirinya, bahkan oleh personel atau petugas yang independen.

Sebagaimana diutarakan di atas, supaya tujuan penilaian tercapai diperlukan sistem penilaian :

- a. Sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, yang dinilai adalah hasil kerjanya.
- b. Standar nilai yang digunakan adalah pasti memakai ukuran-ukuran tertentu.
- c. Hasil penilaian dapat dimengerti oleh pegawai.

Untuk dapat mengetahui atau menilai hasil pekerjaan maka setiap prestasi kerja harus dapat diukur dengan tolok ukur sesuai dengan hasil pekerjaan. Sementara ukuran-ukuran prestasi kerja agar bermanfaat harus dapat diukur melalui hasil prestasi kerja. (Subowo et.al., 2007)

Adapun penilaian prestasi kerja menurut Handoko (2001) dapat dilaksanakan dengan 2 cara, yaitu :

- 1) Observasi langsung, yaitu dengan melihat pelaksanaan kerja.
- 2) Observasi tidak langsung yaitu penilai tidak langsung melihat pelaksanaan kerja, sehingga kurang efektif.

Dimensi lain ukuran-ukuran prestasi kerja adalah apakah hal itu bersifat obyektif atau subyektif. Ukuran-ukuran prestasi kerja obyektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang-orang lain. Ukuran-ukuran subyektif adalah ukuran-ukuran penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain

2.2.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Masa Lalu.

Metode yang digunakan untuk melakukan penilaian prestasi kerja masa lalu menurut Handoko (2001) antara lain:

1. *Rating Scale*: yaitu metode dimana si penilai memilih skala yang sesuai dengan hasil prestasi kerja masing-masing karyawan atau pegawai sesuai dengan skala yang telah ditetapkan dan dilakukan oleh seorang atau lebih penilai.

2. Checklist: Penilai memilih daftar list dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang paling sesuai dengan prestasi pegawai.
3. Metode Peristiwa Kritis : penilai prestasi kerja mendasarkan dari catatan-catatan yang menggambarkan perilaku pegawai yang sangat baik atau sangat jelek.
4. *Field Review Method*: wakil departemen SDM turut turun ke lapangan mengetahi perilaku pekerja yang dimaksudkan membantu penyelia dalam melakukan penilaian kerja pegawai.
5. Tes dan Observasi Kerja: melakukan test tentang pengetahuan dan atau ketrampilan pegawai.
6. Metode Evaluasi Kelompok: melakukan penilaian atas prestasi kelompok pegawai yang menghasilkan ranking prestasi pegawai yang terbaik sampai terjelek.

2.2.6 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian budaya menurut Schein dalam Sobirin (2007) adalah pola asumsi dasar yang diberikan oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpresepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan

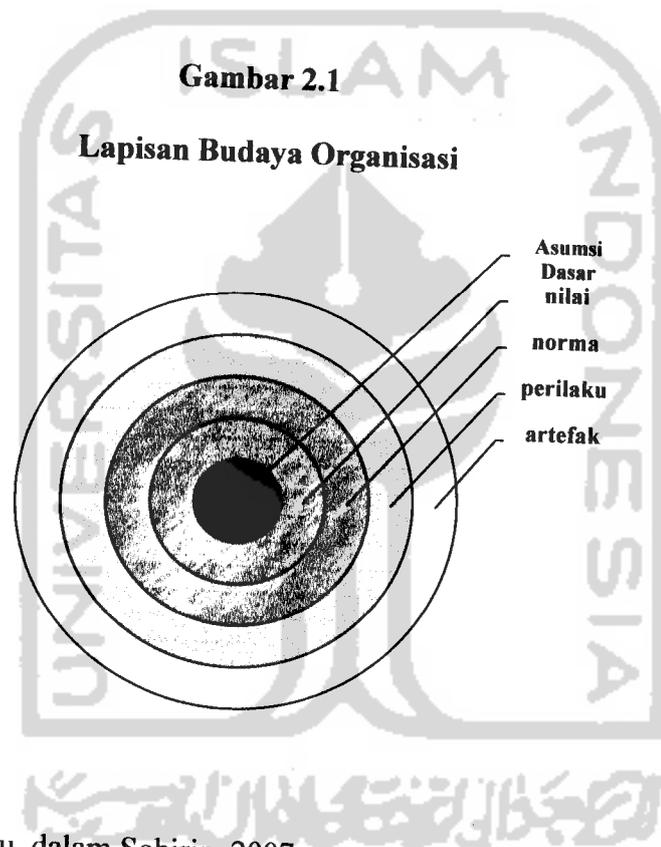
organisasi. Definisi tersebut setelah dielaborasi agar lebih mudah untuk dipahami dikemukakan oleh Schein dalam Sobirin (2007). Pertama, asumsi dasar. Schein menegaskan bahwa inti dari budaya tidak lain adalah asumsi dasar yang diberikan oleh sekelompok orang. Asumsi dasar sering disebut sebagai *the core of culture* atau *the true culture* yang merupakan budaya yang sesungguhnya yang menjadi sumber inspirasi, panutan dan alasan pembeda untuk berpersepsi, mengemukakan pikiran dan melakukan tindakan.

Kedua, proses pembelajaran. Sebagai sumber inspirasi dan alasan pembeda, asumsi dasar terjadi melalui proses panjang yang memerlukan waktu cukup lama, bisa dalam ukuran tahun dan bahkan bisa terjadi bertahun-tahun. Proses ini bermula ketika sekelompok orang mencoba mengatasi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal. Ketika cara atau metode yang mereka gunakan berhasil mengatasi persoalan, maka pola yang sama juga akan digunakan untuk mengatasi persoalan-persoalan sejenis berikutnya. Pola tersebut menjadi pedoman untuk mengatasi setiap persoalan organisasi dan akhirnya tanpa disadari pola tersebut menjadi postulat atau asumsi dasar dan diajarkan kepada semua pendatang baru sebagai cara yang benar.

Ketiga, perilaku sehari-hari. Ketika asumsi dasar telah menjadi bagian hidup para anggota kelompok atau organisasi sebagai landasan untuk berpikir, bertindak atau mengemukakan pendapat, secara perlahan-lahan para anggota organisasi sesungguhnya mulai membentuk nilai-nilai baru atau *collective mental programming* baru yang tampak pada perilaku sehari-hari para anggota

kelompok. Demikian juga, nilai-nilai baru akan berpengaruh terhadap cara mereka mendesain organisasi, mendesain tata ruang, cara berkomunikasi dan cara berpakaian yang semuanya itu merupakan wujud riil budaya yang bisa dengan mudah diobservasi orang diluar kelompok atau organisasi. (Sobirin, 2007).

Berikut adalah gambaran tentang tingkat elemen budaya organisasi oleh Rousseau:



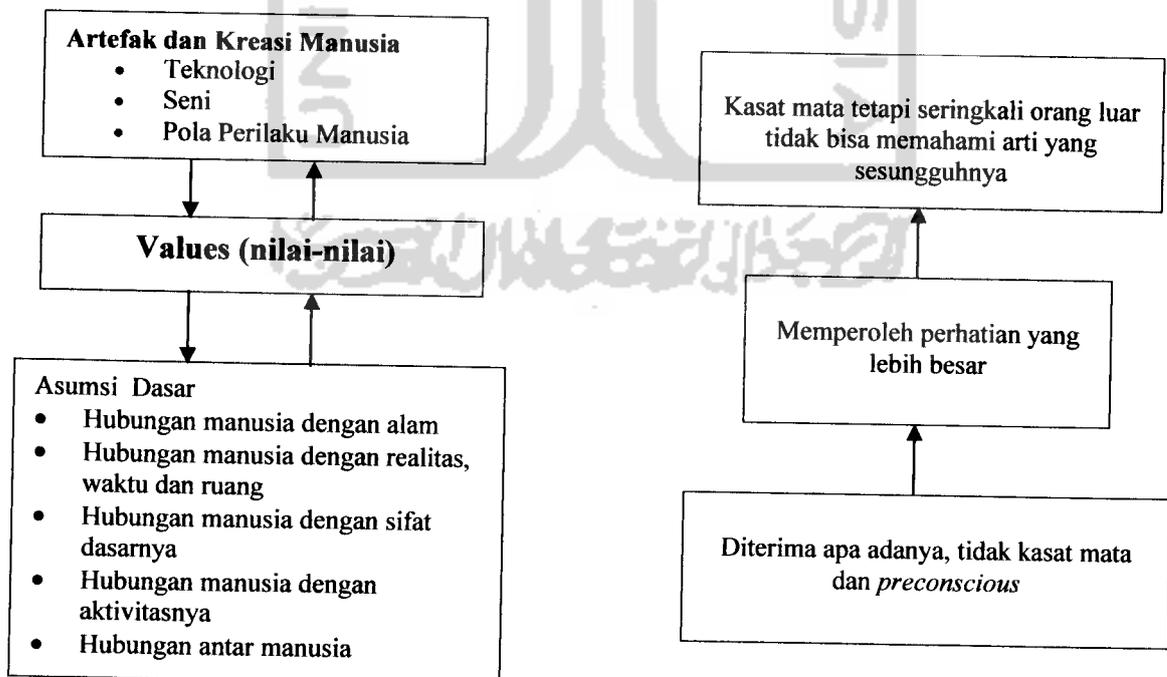
Sumber : Rousseau, dalam Sobirin, 2007.

Rousseau menggambarkan elemen budaya organisasi layaknya bawang. Sebagaimana kita ketahui bawang mempunyai kulit yang berlapis-lapis. Kulit terluar sangat mudah mengelupas, semakin ke dalam semakin tidak mudah mengelupas dan isinya hampir tidak pernah mengelupas. Pada gambar di atas, lingkaran paling luar yang tidak diarsir merupakan kulit terluar bawang yang

mudah mengelupas. Dalam hal budaya organisasi, kulit luar bawang menggambarkan elemen budaya yang bersifat behavioral yang mudah berubah. Semakin ke dalam dengan arsiran semakin menebal (semakin hitam) yang tampak pada gambar menggambarkan kulit bawang yang tidak mudah mengelupas. Sedangkan lingkaran di tengah dengan warna hitam menggambarkan inti budaya (*core of culture*) yang hampir tidak mengalami perubahan atau paling tidak mudah berubah. Kulit terluar yang mudah terkelupas dan kulit terdalam yang tidak mudah berubah, merupakan komponen yang saling terkait. Keterkaitan antara elemen yang idealistik dan elemen yang behavioral ini digambarkan oleh Schein seperti tampak pada bagan Gambar 2.2. Sebagai berikut:

Gambar 2.2

Keterkaitan Antar Elemen Budaya



Sumber : Schein, dalam Sobirin, 2007.

2. Peran Budaya Dalam Kehidupan Organisasi

Beberapa arti penting budaya organisasi bagi kehidupan organisasi (Sobirin, 2007) adalah sebagai berikut:

1. Budaya sebagai pembeda antara kita dengan mereka.

Sebagai contoh adalah kasus mengenai kesamaan dan perbedaan antara KFC dan McDonald, menegaskan bahwa kedua perusahaan tersebut secara formal tidak bisa dibedakan secara tegas. Meski demikian bukan berarti keduanya tidak bisa dibedakan sama sekali. Justru keduanya sesungguhnya berbeda utamanya jika dipotret dengan lensa yang berbeda yakni dari aspek informal organisasi. Salah satu caranya adalah dengan memahami budaya masing-masing. Budaya organisasi dengan demikian bisa digunakan untuk mengetahui siapa orang luar dan siapa yang dianggap orang dalam, siapa yang menjadi bagian dari mereka siapa yang bukan. Dari penjelasan ini dapat diketahui bahwa munculnya perbedaan sikap "kita vs.mereka" tidak lain karena budaya masing-masing dianggap berbeda.

2. Budaya sebagai pembentuk identitas diri

Penerjemahan identitas organisasi akan tampak pada etos, tujuan dan nilai-nilai organisasi yang menyebabkan masing-masing organisasi mempunyai *sense of individuality*, setiap organisasi berbeda dengan organisasi lainnya. *Sense of individuality* dapat disebut sebagai kata kunci untuk memahami identitas organisasi. Dari contoh tersebut dapat dikatakan bahwa karakteristik identitas organisasi tidak berbeda dengan

karakteristik budaya organisasi. Identitas organisasi identik dengan budaya organisasi, atau dengan kata lain, ketika kita membicarakan identitas organisasi yang kita bicarakan adalah budayanya.

3. Budaya sebagai Perekat Organisasi

Salah satu alasan mengapa para praktisi bisnis begitu antusias menerapkan konsep budaya organisasi tidak lama setelah konsep tersebut diperkenalkan adalah karena kemampuan dan kekuatan budaya untuk meningkatkan kohesivitas pegawai dan menyatukan berbagai komponen organisasi yang memiliki cara pandang berbeda. Peran budaya organisasi yang demikian menjadi sangat berarti manakala lingkungan organisasi sangat demanding dan organisasi menghadapi ancaman disintegrasi organisasi seperti: desentralisasi, *delayering* dan *downsizing*. Meski kemungkinan terjadinya disintegrasi seperti ini sesungguhnya dapat diatasi dengan mekanisme pengendalian formal, namun mekanisme tersebut seringkali dianggap terlalu mahal bahkan seringkali tidak efektif. Dalam hal ini budaya organisasi berfungsi sebagai tali perekat (*socialcement*) bagi kalangan internal organisasi. Organisasi seolah-olah layaknya sebuah keluarga besar di mana masing-masing anggota keluarga memiliki tanggung jawab yang sama, saling peduli di antara mereka, saling berbagi pengalaman, saling mengingatkan jika ada yang salah dan saling melindungi ketika ada ancaman dari luar.

4. Budaya sebagai Alat Kontrol

Dapat dikatakan bahwa organisasi tidak akan bisa berjalan dengan baik jika organisasi tersebut tidak mempunyai sistem pengendalian (*control system*) yang memadai. Tanpa sistem pengendalian, aktivitas-aktivitas organisasi berjalan sendiri-sendiri tanpa ada yang mengarahkan dan mengkoordinasikannya. Demikian juga efisiensi dan efektivitas organisasi sangat bergantung pada fungsi tidaknya sistem pengendalian tersebut. Pengendalian tersebut dimulai dari perencanaan, penganggaran dan diakhiri dengan penilaian kinerja. Model pengendalian ini menggunakan asumsi bahwa sistem pengendalian bisa berjalan dengan baik jika orang yang dimonitor menyadari bahwa atasannya atau siapa saja yang berwenang memberi perhatian terhadap apa yang dikerjakan bawahannya dan atasan akan melakukan teguran manakala terjadi penyimpangan terhadap yang dilakukan bawahannya.

3. Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi budaya organisasi menurut Hofstede dalam Sobirin (2007), dikelompokkan ke dalam 6 dimensi yakni :

1. *Process oriented culture vs. Result oriented culture*

Dimensi ini mengkontraskan organisasi yang berorientasi proses (*process oriented*) dengan organisasi yang berorientasi hasil (*result oriented*). Pada *process oriented culture*, perhatian organisasi lebih ditujukan pada proses aktivitas yang berjalan selama ini dan sejauh mana

orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut patuh terhadap ketentuan-ketentuan atau kebijakan yang telah digariskan organisasi. Secara behavioral, menyebabkan orang-orang yang bekerja di dalam organisasi cenderung menghindari resiko, tidak antusias dalam pekerjaannya dan menganggap kehidupan sehari-hari di dalam organisasi hanyalah sebuah rutinitas belaka

Sementara pada *result oriented culture* perhatian organisasi lebih ditujukan pada hasil kegiatan ketimbang prosesnya sehingga seringkali organisasi tidak mempedulikan bagaimana proses dilakukan tetapi yang penting hasilnya cepat didapat. Atau dengan kata lain, pada organisasi yang memiliki dimensi budaya *result oriented* perubahan menjadi hal yang lumrah dilakukan sehingga sebagian besar orang merasa terbiasa dengan situasi baru yang tidak mereka alami sebelumnya. Demikian juga mereka berusaha secara maksimal dan menganggap setiap hari pasti ada tantangan baru. Bisa dikatakan bahwa organisasi dengan *result oriented culture* jauh lebih dinamis dibandingkan dengan *process oriented culture*.

2. *Employee oriented culture vs. Job oriented culture*

Dimensi ini menggambarkan lingkungan internal organisasi yang dipenuhi oleh para pekerja yang menginginkan agar pihak organisasi terlebih dahulu memperhatikan kepentingan-kepentingan mereka sebelum berorientasi pada pekerjaan yang harus mereka lakukan. Yang dimaksud dengan kepentingan para pekerja bukan hanya yang bersangkutan dengan keterlibatan mereka dalam pekerjaan seperti tingkat kesejahteraan

pegawai dan dilibatkannya pegawai dalam keputusan-keputusan penting organisasi tetapi juga yang berkaitan dengan persoalan-persoalan pribadi mereka. Dengan kata lain, *employee oriented culture* beranggapan bahwa organisasi harus bertanggung jawab terhadap semua aspek kehidupan pegawai jika organisasi menghendaki prestasi kerja mereka membaik. *Job oriented culture* beranggapan bahwa para pegawai harus mendahulukan pekerjaan sebelum menuntut dipenuhinya kepentingan-kepentingan mereka. Dengan demikian, dengan *job oriented culture* pegawai seolah-olah mendapat tekanan untuk segera menyelesaikan pekerjaan. Mereka menganggap bahwa organisasi hanya peduli terhadap apa yang dikerjakan pegawai bukan kepada nasib pegawai.

3. *Parochial culture vs. Professional culture*

Parochial culture menjelaskan bahwa tingkat kebergantungan pegawai pada atasan dan pada organisasi cenderung sangat tinggi. Pegawai merasa bahwa dirinya adalah bagian integral dari organisasi. Oleh karenanya pegawai pada umumnya berusaha untuk mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tempat kerja mereka (hubungan antara pegawai dengan organisasi sangat kuat) agar mereka diakui sebagai bagian dari organisasi. Sebaliknya, pada *professional culture* pegawai merasa bahwa kehidupan pribadi adalah urusan mereka sendiri sedangkan alasan sebuah organisasi merekrut mereka adalah semata-mata karena kompetensi dalam melakukan pekerjaan bukan karena latar belakang keluarga atau alasan lain. Organisasi yang memiliki

dimensi *professional culture* cenderung memperlakukan pegawainya secara rasional dengan ketentuan-ketentuan yang serba terukur.

4. *Open system culture vs. Closed system culture*

Dimensi ini terkait dengan hubungan antara organisasi dengan lingkungannya baik lingkungan internal maupun eksternal. *Open system culture* menjelaskan bahwa organisasi cenderung tidak menutup diri dari perubahan-perubahan baik yang terjadi pada lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Demikian juga orang-orangnya lebih terbuka dan responsif terhadap usulan perubahan organisasi, lebih terbuka terhadap pendatang baru dan orang luar. Dalam bahasa *Morgan*, organisasi yang memiliki dimensi *open system culture* sangat memungkinkan terciptanya *learning organization* (organisasi pembelajar). Sebaliknya, *closed system culture* organisasi seolah-olah diperlakukan sebagai sebuah mesin (*machine organization*) yang bekerja mengikuti pola yang sudah ada tanpa banyak melakukan perubahan. Pada organisasi semacam ini bukan hanya tidak mudah menerima perubahan, beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal juga sulit dilakukan. Demikian juga, bagi pegawai, bukan hanya dengan orang luar bahkan diantara para pegawai sendiri mereka serba tertutup sehingga hanya orang-orang tertentu yang merasa cocok dengan kondisi organisasi, dan pendatang baru butuh waktu lama untuk merasa *at home*.

5. *Loose control culture vs. Tight control culture*

Pada organisasi dengan tingkat pengendalian yang longgar (*loose control*), organisasi seolah-olah tidak memiliki alat kendali dan tata aturan formal yang memungkinkan organisasi tersebut bisa mengendalikan orang-orang yang bekerja di dalamnya. Semuanya dikendalikan dengan aturan yang serba longgar. Akibatnya, secara operasional setiap orang hampir tidak ada yang peduli dengan biaya, target waktu hampir tidak terpenuhi dan sebagian orang bekerja dengan santai. Sebaliknya, *tight control culture* cenderung menerapkan aturan-aturan yang ketat dan bahkan dalam batas-batas tertentu cenderung kaku. Organisasi *tight control culture* dianalogikan dengan *scientific management approach*. Dalam hal ini aturan (tertulis) badalah raja. Semua aktivitas baik sebelum, selama maupun sesudah dikerjakan harus berdasarkan pada ketentuan yang telah dibuat sebelumnya.

6. *Pragmatic culture vs. Normative culture*

Dimensi ini berkaitan dengan *customer orientation* yang dinotasikan dalam *pragmatic* dan *normative*. *Pragmatic culture* adalah organisasi yang berorientasi kepada konsumen. Bagi organisasi semacam ini, konsumen adalah segalanya. Aturan dan prosedur bisa saja dilanggar jika hal tersebut menghambat pencapaian hasil dan pemenuhan kebutuhan konsumen. Demikian juga dalam etika bisnis, organisasi ini cenderung mengadopsi etika utilitarianism yang dikembangkan oleh Kahn dalam Sobirin (2007) yang cenderung pragmatik bukan dogmatik. Kahn

menegaskan bahwa selama nilai manfaat (dalam hal ini manfaat bagi konsumen) lebih besar dibandingkan kerugiannya maka sebuah tindakan dianggap benar. Sedangkan *normative culture* menganggap bahwa tugas yang diemban organisasi terhadap dunia luar merupakan bentuk implementasi dari peraturan-peraturan, konvensi maupun tertulis, yang tidak boleh dilanggar. Dengan demikian organisasi mempunyai tanggungjawab moral untuk menjaga aturan-aturan tersebut.

Dari uraian tersebut dapat dimaknai bahwa budaya organisasi (*Organization Culture*) mengandung 6 dimensi dari Hofstede dalam Sobirin (2007) sebagai penentu bahwa budaya organisasi mempengaruhi perilaku sumber daya manusia, sehingga ketidaksempurnaan salah satu atau lebih dari variabel tersebut akan menentukan keberhasilan atau sukses seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

2.2.7 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi yang sekarang banyak disebut dengan istilah *Emotional Quotient* (EQ) atau *emotional intelligence* adalah merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. (Goleman, 2005). Kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik (*academic intelligence*), yaitu

kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ. Banyak orang yang cerdas (dalam arti terpelajar) tetapi mereka tidak mempunyai kecerdasan emosi. Kedua kecerdasan yang berbeda ini (intelektual dan emosi) mengungkapkan aktivitas bagian-bagian yang berbeda dalam otak.

Salovey et.al. dalam Goleman (2005) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Berlawanan dengan kebanyakan pemikiran konvensional, emosi bukanlah sesuatu yang bersifat positif atau negatif, tetapi emosi berlaku sebagai sumber energi, autentisitas dan semangat manusia yang paling kuat dan dapat memberikan sumber kebijakan intuitif. Pada kenyataannya emosi dapat memberikan informasi penting dan berpotensi menguntungkan setiap saat. Umpan balik inilah yang menyalakan kreativitas, membuat seseorang jujur pada diri sendiri, menjalin hubungan yang saling mempercayai, memberikan panduan nurani bagi hidup dan karir, menuntun seseorang pada kemungkinan yang tak terduga dan bahkan dapat menyelamatkan diri seseorang tersebut atau organisasi dari kehancuran.

Tentu saja tidak cukup hanya memiliki perasaan, kecerdasan emosional menuntut seseorang untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan, pada diri sendiri dan orang lain, dan untuk menanggapi (merespon) dengan tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

2. Pentingnya Kecerdasan Emosional

Pada saat ini semakin banyak organisasi yang menyadari bahwa dukungan untuk mengembangkan ketrampilan kecerdasan emosi adalah komponen vital dalam filsafat manajemen. Banyak perusahaan tidak hanya bersaing dalam produk, tetapi juga dalam seberapa baik perusahaan memanfaatkan dan memberdayakan sumber daya manusianya dengan berbagai usaha dan strateginya.

Berbagai studi atau penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa orang yang secara intelektual cerdas seringkali bukan orang yang berhasil dalam menjalankan bisnisnya dan bahkan dalam kehidupan pribadi mereka. Seperti disampaikan oleh Agustian (2006) dari berbagai hasil penelitian telah banyak terbukti bahwa kecerdasan emosi memiliki peran yang jauh lebih penting dibandingkan dengan kecerdasan intelektual (IQ). Kecerdasan otak barulah merupakan syarat minimal untuk meraih keberhasilan, kecerdasan emosilah yang sesungguhnya mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi, bukan IQ.

Sehubungan berbagai perubahan yang terjadi, dalam suatu organisasi sumber daya manusia dinilai berdasarkan tolak ukur baru, tidak hanya berdasarkan kepandaian atau berdasarkan pelatihan dan pengalaman, tetapi juga berdasarkan seberapa baik pegawai mengelola diri sendiri dan berhubungan dengan orang lain. Tolak ukur ini semakin banyak diaplikasikan dalam memilih siapa yang akan dipekerjakan dan siapa yang tidak, siapa yang terpaksa harus diberhentikan dan siapa yang dipertahankan, siapa yang harus dimutasi dan siapa yang harus dipromosikan. Aturan seperti ini hampir tidak berhubungan dengan yang dulu dianggap penting berdasarkan kemampuan akademik.

Jika dicermati, kemampuan pegawai mengendalikan emosi dalam melakukan pekerjaannya dapat digunakan sebagai salah satu petunjuk yang paling sering diabaikan mengenai apakah sebuah perusahaan akan dapat berkembang dengan baik ataukah tidak. Teori sistem menyatakan bahwa mengabaikan kategori data apapun yang signifikan identik dengan membatasi pemahaman dan respon seseorang.

Kecerdasan emosi yang dimiliki oleh seseorang sebenarnya berisi seluruh kejadian atau pengalaman yang pernah dialaminya. Manusia sebagai sistem, kekuatan emosinya ditunjukkan dalam bentuk energi dan hal tersebut sumber utama yang mempunyai pengaruh dan kekuatan manusia dalam mengarungi kehidupannya. Kata emosi yang merupakan respon spontan yang berlebihan pada suatu waktu dapat menghambat atau menghentikan penalaran dan analisis yang bersifat rasional sehingga menjadi irasional, tetapi kejadian pada sebagian kasus menjelaskan bahwa emosi yang terlalu rendah justru dapat menghancurkan karir dan sekaligus perusahaan.

3. Dimensi Kecerdasan Emosional

Solvey et.al. dalam Goleman (2005) telah mengadaptasi kecerdasan emosi ke dalam 5 dimensi, yakni :

1. Kesadaran diri

Mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur

yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Dari pengertian ini dapat diringkas menjadi :

- a. Kesadaran emosi, yaitu mengenali emosi diri sendiri dan efeknya
- b. Penilaian diri, yaitu mengetahui batas-batas kekuatan diri sendiri
- c. Percaya diri, yaitu keyakinan terhadap harga diri dan kemampuan diri

2. Pengaturan diri

Menangani emosi sedemikian sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Pengertian tersebut dapat diringkas menjadi sebagai berikut :

- a. Kendali diri, yaitu mengelola emosi dan desakan hati yang merusak.
- b. Dapat dipercaya, yaitu jujur dan mempunyai integritas.
- c. Kewaspadaan, yaitu bertanggung jawab atas tindakannya.
- d. Adaptabilitas, yaitu keluwesan menghadapi perubahan.
- e. Inovasi, yaitu mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.

3. Motivasi.

Menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan

bertindak dengan sangat efektif dan bertahan untuk menghadapi kegagalan dan frustrasi. Pengertian ini dapat diringkas menjadi :

- a. Dorongan prestasi, yaitu dorongan untuk menjadi lebih baik.
- b. Komitmen, yaitu mampu menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau organisasi.
- c. Inisiatif, yaitu kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan.
- d. Optimisme, yaitu kegigihan memperjuangkan sasaran kendati ada resiko.

4. Empati

Merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyeleraskan diri dengan berbagai orang. Penjelasan tersebut dapat dirinci menjadi :

- a. Memahami orang lain, yaitu mengindra perasaan dan perspektif orang lain dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka.
- b. Orientasi pelayanan, yaitu mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan orang lain.
- c. Mengembangkan orang lain, yaitu merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka.
- d. Mengatasi keragaman, yaitu menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang.

- e. Kesadaran politis, yaitu mampu membaca arus-arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan.

5. Ketrampilan sosial

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan-ketrampilan seperti ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan serta untuk bekerja sama (bekerja dalam tim). Uraian ini dapat dijelaskan secara ringkas sebagai berikut:

- a. Pengaruh, yaitu memiliki taktik-taktik untuk melakukan persuasi.
- b. Komunikasi, yaitu mengirimkan pesan yang jelas dan meyakinkan.
- c. Kepemimpinan, yaitu membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain.
- d. Katalisator perubahan, yaitu memulai dan mengelola perubahan.
- e. Manajemen konflik, yaitu negosiasi dan pemecahan silang pendapat.
- f. Pengikat jaringan, yaitu menumbuhkan hubungan sebagai alat.
- g. Kolaborasi dan kooperasi, yaitu kerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama.
- h. Kemampuan tim, yaitu menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama.

Dari uraian tersebut dapat dimaknai bahwa Kecerdasan Emosional mengandung 5 dimensi sebagai penentu bahwa Kecerdasan Emosional mempengaruhi perilaku sumber daya manusia, sehingga ketidaksempurnaan salah satu atau lebih dari variabel tersebut akan menentukan keberhasilan atau sukses seseorang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan rutinnnya atau di rumah tangganya.

2.2.8 Etika Kerja

1. Perilaku Etis dan Faktor-Faktor Individual

Etika secara terminologis didefinisikan sebagai studi sistematis tentang tabiat konsep nilai, baik, buruk, harus, benar, salah dan lain sebagainya dan prinsip-prinsip umum yang membenarkan kita untuk mengaplikasikannya atas apa saja. Etika dapat dimaknai sebagai dasar moralitas seseorang dan di saat bersamaan juga sebagai filsufnya dalam berperilaku. (Zubair, dalam Badroen et.al., 2006). Perilaku etis merupakan tingkah laku yang sesuai dengan aturan-aturan dan prinsip-prinsip moral yang menghasilkan tingkah laku yang terbaik (Robertson et.al., 1999). Perilaku yang sesuai dengan etika secara moral baik, sementara yang menyimpang dari etika secara moral adalah buruk.

Faktor individual merupakan suatu keadaan yang membedakan seseorang pada tingkat tertentu dengan orang lain (Maslach et.al., dalam Subowo et.al., 2007). Faktor-faktor individual yang dapat mempengaruhi perilaku etis seseorang antara lain: *locus of control*, disiplin ilmu dan pengalaman kerja.

1. *Locus of Control*

Locus of control merupakan konsep yang dikemukakan pertama kali oleh Rotter (1973) untuk menjelaskan persepsi seseorang terhadap siapa yang menentukan nasibnya. *Locus of control* terbagi atas *internal Locus of control* dan *external Locus of control*. *Internal Locus of control* mengacu pada seseorang yang percaya bahwa suatu hasil tergantung pada usaha dan kerja keras yang dilakukannya. Sedangkan *External Locus of control* mengacu pada seseorang yang menganggap bahwa suatu hasil ditentukan oleh faktor dari luar dirinya, seperti nasib, keberuntungan, kesempatan, dan faktor lain yang tidak dapat diprediksi (Joe, dalam Reiss et.al., 1998).

2. Disiplin Ilmu

Penelitian tentang pengaruh disiplin ilmu terhadap perilaku etis dilatarbelakangi oleh pentingnya pendidikan etis dalam kurikulum akuntansi (Louwers et.al., dalam Subowo et.al., 2007). Praktek bisnis sangat terkait erat dengan aspek keperilakuan. Aspek keperilakuan perlu dipahami sebagai bagian integral dari praktek bisnis yang relevan untuk dipelajari dalam disiplin ilmu akuntansi dan manajemen.

3. Pengalaman Kerja

Penelitian tentang pengalaman kerja terhadap tingkat moral individual dilatarbelakangi oleh adanya teori yang dikemukakan oleh Kohlberg dalam Wimalasari et.al., dalam Subowo et.al. (2007). Kohlberg dalam Subowo et.al.(2007) mengemukakan bahwa nilai moral seseorang akan

meningkat seiring semakin banyaknya pengalaman yang dihadapi selama hidupnya. Pengalaman kerja yang diperoleh oleh seseorang dapat mempengaruhi perkembangan nilai moralnya, karena adanya nilai-nilai baru yang diperolehnya pada waktu bekerja disuatu organisasi (Borkowski et.al., dalam Subowo et.al., 2007). Nilai-nilai dalam suatu organisasi turut menentukan jenis perilaku seseorang untuk bertindak etis atau tidak etis.

2. Etika Kerja Islam

Etika Islam menyangkut norma dan tuntutan atau ajaran yang mengatur sistem kehidupan individu atau lembaga (*corporate*) dan masyarakat dalam interaksi hidup antar individu, antar kelompok atau masyarakat dalam konteks bermasyarakat maupun dalam konteks hubungan dengan Allah SWT dan lingkungan. Di dalam sistem etika Islam ada sistem penilaian atas perbuatan atau perilaku yang bernilai baik dan bernilai buruk (Muslich, 2003).

Jelasnya Etika Islam adalah doktrin etis yang berdasarkan ajaran-ajaran agama Islam yang terdapat di Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW, di dalamnya terdapat nilai-nilai luhur dan sifat terpuji (mahmudah). Nilai-nilai terpuji dan luhur dari Etika Islam diberlakukan dimanapun, kapanpun dan dalam keadaan apapun. Oleh karena itu, dipandang dari aspek Etika Kerja Islam setiap pekerja Islam harus berlaku terpuji dan melaksanakan nilai-nilai luhur menurut Islam dalam melaksanakan pekerjaannya yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunah Nabi Muhammad SAW.

3. Landasan Normatif Etika Kerja Islam.

Secara hakekat bahwa bekerja atau melakukan kerja adalah melakukan bisnis, karena keduanya mempunyai makna, bahwa bisnis atau kerja adalah menyediakan barang, jasa, ide dan semua itu hanya dapat dilakukan dengan bekerja atau kerja yang bertujuan mendapatkan keuntungan atau penghasilan. Seperti dinyatakan di atas, bahwa ada Etika Bisnis Islam dan ada Etika Kerja Islam, di tinjau pengetahuan bisnis mengandung makna bekerja, maka hakekat dari makna Etika Bisnis Islam adalah sama dengan Etika Kerja Islam. Oleh karena itu landasan normatif baik Etika Bisnis Islam maupun Etika Kerja Islam adalah sama. Menurut Muslih (2003) landasan normatif dalam Etika Bisnis Islam pasti bersumber dari ajaran Islam yaitu Al-Qur'an dan Sunah Nabi Muhammad SAW. Setidaknya ada empat elemen landasan normatif di dalam sistem etika (Muslih, 2003), yaitu:

1. Landasan Tauhid.

Landasan tauhid merupakan landasan yang sangat filosofis yang dijadikan sebagai pondasi utama setiap langkah seorang muslim yang beriman dalam menjalankan fungsi kehidupannya, termasuk dalam norma bekerja. Sehingga setiap manusia harus bekerja secara benar, baik dan lurus, karena harus percaya bahwa apa yang dilakukan akan diketahui oleh Allah SWT dan akan dimintai pertanggungjawabannya.

2. Landasan Keseimbangan

Ajaran Islam berorientasi pada terciptanya manusia yang memiliki sikap dan perilaku yang seimbang dan adil dalam konteks hubungan antara manusia dengan diri sendiri, dengan orang lain dan dengan

lingkungannya. Ajaran Islam juga merupakan inti dan orientasi final yang harus dicapai dan dilakukan oleh manusia dalam aktivitasnya. Al Qur'an di hampir segala perilaku yang dilakukan manusia termasuk dalam kegiatan bisnis dan bekerja merupakan inti ajaran yang penting yang mendapat penekanan.

3. Landasan Kehendak Bebas

Islam memberikan keleluasaan kepada manusia untuk menggunakan segala potensinya sumber daya yang dimilikinya. Demikian juga Islam sangat memberikan kemerdekaan kepada manusia dalam bentuk kebebasan berkreasi, memilih dan melakukan kerja. Karena manusia disatu sisi di anugerahi unsur potensi dan emosi, akal, daya nalar yang menimbulkan kemampuan berargumentasi. Tetapi disisi lain manusia dianugerahi oleh Allah SWT kemampuan dasar spiritual, akal budi dan nurani, ajaran Islam akan mendapat hukuman, hukuman bisa dari manusia dan jelas hukuman dari Allah, dan sebaliknya apabila manusia melakukan kerja sesuai dengan ajaran Islam, maka keuntungan akan diraihinya baik datangnya dari lingkungannya dan pasti dari Allah SWT.

4. Landasan Pertanggungjawaban

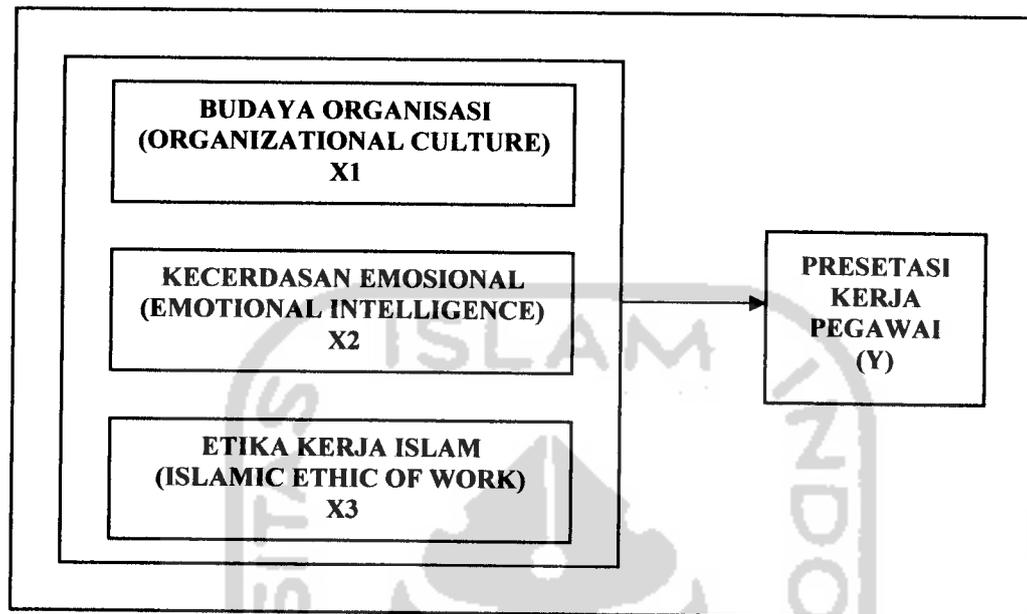
Dalam kaidah manajemen dikenal pegawai yang melakukan tugas atau kerja harus bertanggungjawab atau dimintai pertanggungjawabannya. Islam lebih mengatur bahwa apa yang dilakukan manusia bukan sekedar bertanggungjawab kepada orang lain atau atasannya, tetapi apa yang dilakukan atau yang dikerjakan harus dipertanggungjawabkan kepada

Allah SWT. Karena pada hakekatnya sumberdaya yang digunakan manusia, bahkan dirinya sendiri bukanlah miliknya tetapi milik Allah SWT, sehingga harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT. Dengan landasan normatif tersebut setiap manusia akan berusaha bekerja sebaik-baiknya, sehingga didapatnya keuntungan didunia dan akhirat.

2.2.9 Kerangka Pikir Penelitian

Dari uraian di atas yang mendasarkan berbagai teori dan hasil penelitian, khususnya yang bersumber dari berbagai jurnal dan laporan penelitian dapat digambarkan kerangka pikir penelitian, yaitu yang menggambarkan hubungan variabel independen berupa Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) (X1) yang terdiri dari 6 indikator: *Process Oriented vs. Result Oriented*, *Employee Oriented vs. Job Oriented*, *Parochial vs. Professional*, *Open System vs. Close System*, *Loose Control vs. Tight Control*, *Normative vs. Pragmatic*. Kemudian, Kecerdasan Emosional (*Emotional Question*) (X2) terdiri dari 5 indikator: Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, Ketrampilan Sosial dan Etika Kerja Islam (*Islamic Ethical of Work*) (X3) dengan Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel dependen, sebagai berikut:

Gambar 2.3
Kerangka Pikir Penelitian



2.2.10 Perumusan Hipotesis

Berdasar kajian teori dan hasil penelitian yang digambarkan dalam model penelitian di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

“Ada pengaruh variabel Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Etika Kerja Islam baik masing-masing maupun secara bersama terhadap Prestasi Kerja pegawai administratif tetap Strata-1 program reguler Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia”.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bagian ini akan diuraikan tentang populasi dan teknik pengambilan sampel, jenis data, sumber data dan metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran variabel serta metode analisis data. Dengan paparan di bagian ini diharapkan dapat dimengerti dan dipahami semua langkah untuk mendapatkan data secara empirik dan sekaligus menunjukkan cara atau metode analisis data tersebut.

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah di Fakultas Ekonomi Strata-1 Program reguler Universitas Islam Indonesia di Condong Catur Yogyakarta. Tepatnya pada bagian administratif tetap Strata-1 program reguler.

3.2 Gambaran Umum Perusahaan

Fakultas Ekonomi

Visi

Menjadikan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia sebagai tujuan calon mahasiswa dalam memperdalam ilmu ekonomi, baik pada lingkup nasional maupun internasional dengan melandaskan pada nilai rahmatan lil'alam, nilai Islam dan nilai kesempurnaan.

Misi

Dua puluh tahun ke depan, Fakultas Ekonomi mampu berdiri setara dengan perguruan tinggi ekonomi lain yang telah maju di kawasan Asia Tenggara dengan mengandalkan pada keunggulan isi dan proses belajar-mengajar yang didukung oleh kelengkapan fasilitas penunjang.

Sasaran Mutu

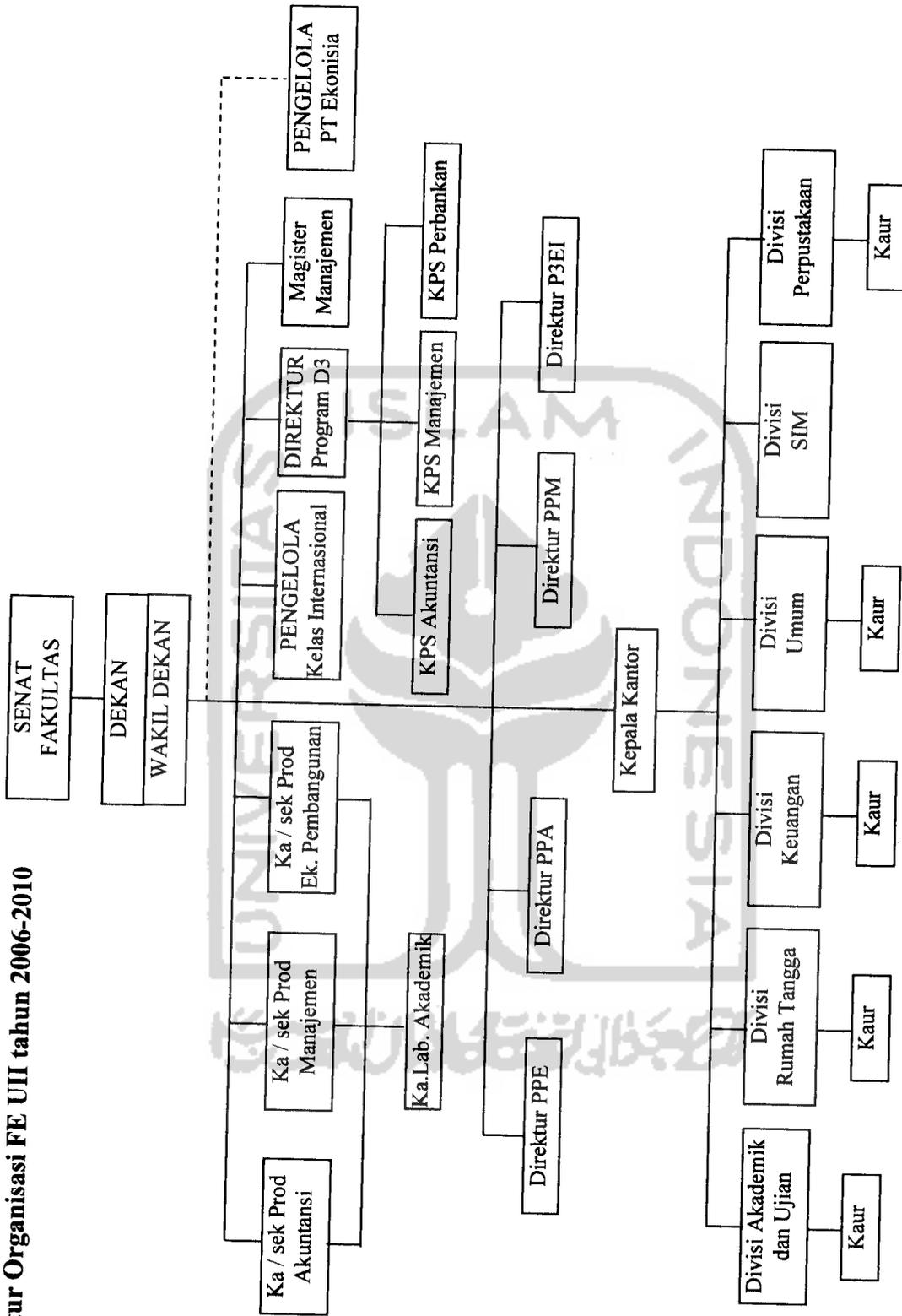
1. Minimal 70% dari jumlah lulusan setiap periode wisuda mendapatkan pekerjaan dalam jangka waktu satu tahun setelah tanggal wisuda.
2. Jumlah mahasiswa lulus tepat waktu minimal 80% dari jumlah mahasiswa setiap angkatan.
3. Minimal 80% dari jumlah mahasiswa mencapai IPK $\geq 3,00$.
4. Minimal 80% dari jumlah lulusan mencapai nilai TOEFL ≥ 450 .
5. Minimal 90% dari jumlah dosen mencapai nilai kinerja dosen $\geq 3,00$ (skala 1-5).

Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi Perusahaan adalah gambaran tentang fungsi dan peran serta wewenang dan tanggung jawab dari setiap unsur organisasi. Struktur organisasi perusahaan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia pada periode 2006-2010 dapat dilihat pada bagan berikut ini :

Gambar 2.4

Struktur Organisasi FE UH tahun 2006-2010



Keterangan :
 Koordinasi : - - - - -
 Perintah : _____

**Susunan Organisasi Fakultas Ekonomi UII Strata-1 Program Reguler Pada
Periode 2006-2010 :**

Senat Fakultas : Drs.H. Syamsul Hadi, Msi., Akt.

Dekanat

Dekan : Drs. Asma'i Ishak, M.Bus., Ph.D.

Wakil Dekan : Drs. Arief Bachtiar, Msi., Akt.

Ka / Sek. Prodi

Prodi Akuntansi : Dra. Erna Hidayah, Msi, Akt.

Prodi Manajemen : Dr. Zaenal Arifin, Msi.

Prodi Ek. Pembangunan : Dr. Jaka Sriyana, Msi.

Pengelola PT. Ekonisia : Drs.H. Syamsul Hadi, Msi., Akt.

Direktur PPE : Suharto SE.,Msi

Direktur PPA : Mahmudi SE.,Msi

Direktur PPM : Dr.Zaenal Mustafa, MM.

Direktur P3EI : Priyonggo Suseno SE, M.Ec.

Kepala Kantor : Dra.Suhartini, Msi.

Kepala Divisi

Administrasi Akademik dan Ujian : Sri Utoyo

Rumah Tangga : Ida Listiani

Keuangan : Siswantoro

Umum : Mujiyana

SIM : M. Wafa

Perpustakaan	: Alfiah
Kaur Divisi Akademik dan Ujian	: - Gunawan - M. Untung
Kaur Divisi Rumah Tangga	: - Zakaria Ahmad - Sumadi
Kaur Divisi Keuangan	: - Rustin Driani - Eni Sudaria
Kaur Divisi Umum	: - Djati Antoro - Suroto
Kaur Divisi Perpustakaan	: - Sri Rejeki - Suwardi

3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai administrasi tetap yang bekerja di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang berjumlah 61 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan, dengan metode *sampling jenuh atau sensus*. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan independen. Sebagai variabel dependennya adalah prestasi kerja pegawai, sedangkan variabel independennya terdiri dari: budaya organisasi (*organizational culture*) (X1) kemudian, kecerdasan emosi (*emotional quotient/intelligence*) (X2), serta Etika Kerja Islam (*Islamic ethical of work*) (X3), dan variabel dependennya adalah Prestasi Kerja Pegawai (Y). Seperti dijelaskan di depan, bahwa alat atau instrumen pengukur nilai masing-masing variabel adalah dengan kuesioner, dan aspek-aspek atau dimensi yang diukur disesuaikan dengan relevansinya terhadap masing-masing variabel. Adapun pengukuran masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Prestasi kerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. (Stoner, dalam Subowo et.al., 2007). Menurut Stoner yang prestasi kerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Menurut Flippo (1980) tinggi rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai diukur dari 4 indikator, yaitu :

1. Kesesuaian kualitas hasil pekerjaan, meliputi:
 - ketepatan waktu,
 - ketelitian kerja,
 - kerapian kerja.

2. Kuantitas hasil pekerjaan, meliputi:
 - jumlah pekerjaan reguler, dan
 - jumlah pekerjaan tambahan yang diselesaikan.
3. Ketangguhan terhadap pekerjaan, meliputi:
 - mengikuti petunjuk yang ada,
 - melakukan kebiasaan keselamatan (*safety*) yang baik,
 - inisiatif,
 - ketepatan waktu dan kehadiran.
4. Sikap, meliputi:
 - tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan,
 - tingkat kerjasama dengan teman kerja.

2. Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) adalah pola asumsi dasar yang diberikan oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi. Menurut Hofstede dalam Sobirin (2007), tinggi rendahnya tingkat budaya organisasi diukur dari 6 dimensi sebagai indikator, yaitu:

1. *Process oriented culture vs. Result oriented culture*

Process oriented culture meliputi:

- lebih ditujukan pada proses aktifitas,
- secara *behaviorial* lebih cenderung menghindari resiko,
- tidak antusias dalam pekerjaannya,
- menganggap kehidupan sehari-hari di dalam organisasi hanya sebuah rutinitas belaka,

Result oriented culture meliputi:

- lebih ditujukan pada hasil kegiatan ketimbang prosesnya,
- perubahan proses menjadi hal biasa jika dianggap proses berjalan tidak segera mendatangkan hasil,
- perubahan menjadi hal yang lumrah dilakukan
- sebagian orang merasa terbiasa dengan situasi baru yang tidak mereka alami sebelumnya.

2. *Employee oriented culture vs. Job oriented culture*

Employee oriented culture meliputi:

- menggambarkan lingkungan internal organisasi yang dipenuhi oleh para pekerja yang menginginkan agar pihak organisasi terlebih dahulu memperhatikan kepentingan mereka sebelum berorientasi pada pekerjaan yang harus mereka lakukan.

Job oriented culture meliputi :

- para pegawai harus mendahulukan pekerjaan sebelum menuntut dipenuhinya kepentingan-kepentingan mereka.

- pegawai seolah-olah mendapat tekanan untuk segera menyelesaikan pekerjaan.
- menganggap bahwa organisasi hanya peduli terhadap apa yang dikerjakan pegawai bukan kepada nasib pegawai.

3. *Parochial culture vs. Professional culture*

Parochial culture meliputi :

- menjelaskan bahwa tingkat kebergantungan pegawai pada atasan dan pada organisasi cenderung sangat tinggi.
- pegawai merasa bahwa dirinya adalah bagian integral dari organisasi.

Professional culture meliputi :

- pegawai merasa bahwa kehidupan pribadi adalah urusan mereka sendiri
- alasan sebuah organisasi merekrut mereka adalah semata-mata karena kompetensi dalam melakukan pekerjaan bukan karena latar belakang keluarga atau alasan lain.
- organisasi cenderung memperlakukan pegawainya secara rasional dengan ketentuan-ketentuan yang serba terukur.

4. *Open System culture vs. Closed System culture*

Open system culture meliputi :

- organisasi cenderung tidak menutup diri dari perubahan-perubahan baik yang terjadi pada lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

- orang-orangnya lebih terbuka dan responsif terhadap usulan perubahan organisasi.
- lebih terbuka terhadap pendatang baru dan orang luar.
- sangat memungkinkan terciptanya learning organization (organisasi pembelajar).

Closed system culture meliputi :

- organisasi seolah-olah diperlakukan sebagai sebuah mesin (*machine organization*) yang bekerja mengikuti pola yang sudah ada tanpa banyak melakukan perubahan.
- pada organisasi semacam ini bukan hanya tidak mudah menerima perubahan, beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal juga sulit dilakukan.
- demikian juga, bagi pegawai, bukan hanya dengan orang luar bahkan diantara para pegawai sendiri mereka serba tertutup sehingga hanya orang-orang tertentu yang merasa cocok dengan kondisi organisasi.
- pendatang baru butuh waktu lama untuk merasa *at home*.

5. *Loose Control culture vs. Tight Control culture*

Loose control culture meliputi :

- organisasi seolah-olah tidak memiliki alat kendali dan tata aturan formal yang memungkinkan organisasi tersebut bisa mengendalikan orang-orang yang bekerja di dalamnya.
- semuanya dikendalikan dengan aturan yang serba longgar. Akibatnya, secara operasional setiap orang hampir tidak ada yang

peduli dengan biaya, target waktu hampir tidak terpenuhi dan sebagian orang bekerja dengan santai.

Tight control culture meliputi :

- cenderung menerapkan aturan-aturan yang ketat dan bahkan dalam batas-batas tertentu cenderung kaku.
- semua aktifitas baik sebelum, selama maupun sesudah dikerjakan harus berdasarkan pada ketentuan yang telah dibuat sebelumnya. Jika tidak, akan dikenakan sanksi.

6. *Pragmatic culture vs. Normative culture*

Pragmatic culture meliputi :

- konsumen adalah segalanya.
- aturan dan prosedur bisa saja dilanggar jika hal tersebut menghambat pencapaian hasil dan pemenuhan kebutuhan konsumen.
- etika bisnisnya menganut bahwa selama nilai manfaat bagi konsumen lebih besar dibandingkan kerugiannya maka sebuah tindakan dianggap benar.

Normative culture meliputi :

- menganggap bahwa tugas yang diemban organisasi terhadap dunia luar merupakan bentuk implementasi dari peraturan-peraturan, konvensi maupun tertulis, yang tidak boleh dilanggar.
- norma aturan merupakan sebuah perangkat yang harus dijunjung tinggi oleh semua orang yang terlibat di dalam kehidupan organisasi

Adapun model instrumen berupa kuesionernya adalah sama dengan pengukur variabel prestasi kerja pegawai.

3. Variabel Kecerdasan Emosi

Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi, dengan kecerdasan akademik (*academic intelligence*), yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ. Menurut Solvey et.al., dalam Goleman (2005) telah mengadaptasi kecerdasan emosional kedalam 5 dimensi sebagai indikator, yaitu:

1. Kesadaran diri, meliputi :
 - kesadaran emosi, yaitu mengenali emosi diri sendiri dan efeknya
 - penilaian diri, yaitu mengetahui batas-batas kekuatan diri sendiri
 - percaya diri, yaitu keyakinan terhadap harga diri dan kemampuan diri.
2. Pengaturan diri, meliputi :
 - kendali diri, yaitu mengelola emosi dan desakan hati yang merusak
 - dapat dipercaya, yaitu jujur dan mempunyai integritas
 - kewaspadaan, yaitu bertanggung jawab atas tindakannya
 - adabtibilitas, yaitu keluwesan menghadapi perubahan

- inovasi, yaitu mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru

3. Motivasi, meliputi :

- dorongan prestasi, yaitu dorongan untuk menjadi lebih baik
- komitmen, yaitu mampu menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau organisasi
- inisiatif, yaitu kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan
- optimisme, yaitu kegigihan memperjuangkan sasaran kendati ada resiko.

4. Empati, meliputi :

- memahami orang lain, yaitu mengindra perasaan dan perspektif orang lain dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka.
- orientasi pelayanan, yaitu mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan orang lain
- mengembangkan orang lain, yaitu merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka.
- mengatasi keragaman, yaitu menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang
- kesadaran politis, yaitu mampu membaca arus-arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan.

5. Ketrampilan Sosial, meliputi :

- pengaruh, yaitu memiliki taktik-taktik untuk melakukan persuasi.
- komunikasi, yaitu mengirimkan pesan yang jelas dan meyakinkan.
- kepemimpinan, yaitu membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain.
- katalisator perubahan, yaitu memulai dan mengelola perubahan.
- manajemen konflik, yaitu negosiasi dan pemecahan silang pendapat.
- pengikat jaringan, yaitu menumbuhkan hubungan sebagai alat.
- kolaborasi dan kooperasi, yaitu kerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama.
- kemampuan tim, yaitu menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama.

Adapun model instrumen berupa kuesionernya adalah sama dengan pengukur variabel prestasi kerja pegawai.

4. Variabel Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam (*Islamic Ethical of Work*) secara terminologis didefinisikan sebagai studi sistematis tentang tabiat konsep nilai, baik, buruk, harus, benar, salah dan lain sebagainya dan prinsip-prinsip umum yang membenarkan kita untuk mengaplikasikannya atas apa saja. Etika dapat dimaknai sebagai dasar moralitas seseorang dan di saat bersamaan juga sebagai filsufnya dalam berperilaku. (Zubair, dalam Badroen et.al., 2006). Dalam pemaknaan dan

kamus Webster berarti *"the distinguishing character, sentiment, moral nature, or guiding beliefs of a person, group or institution"*. (Webster, dalam Badroen et.al., 2006).

Berikut ini menurut Ali (1998), adalah indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur Etika Kerja Islam, yaitu:

1. Kemalasan adalah suatu keburukan
2. Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebaikan
3. Kerja yang baik bermanfaat baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain
4. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja merupakan kondisi yang dibutuhkan bagi kesejahteraan sosial
5. Memperoleh pendapatan lebih dari cukup akan memberi kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan
6. Dalam bekerja harus memberikan kemampuan terbaiknya
7. Kerja adalah suatu alat untuk membantu mengembangkan kemampuan personal dan hubungan sosial
8. Hidup tidak memiliki arti tanpa kerja
9. Tidak baik mempunyai lebih banyak waktu senggang
10. Hubungan manusia dalam organisasi harus dikembangkan dan didorong
11. Kerja memungkinkan seseorang untuk mengendalikan sifat
12. Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan prestasi
13. Bekerja untuk mencapai kemajuan dalam hidup
14. Kerja memberikan seseorang kesempatan untuk mandiri
15. Seorang yang sukses adalah orang yang memenuhi batas waktu kerja

16. Bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab
17. Nilai dari kerja lebih tergantung dari niatnya daripada hasilnya
18. Tujuan bekerja bukan hanya untuk mendapatkan penghasilan
19. Bekerja harus selalu jujur
20. Bekerja berhubungan dengan tujuan hidup di akhirat
21. Tanggung jawab bekerja termasuk tanggung jawab kepada Allah
22. Selain untuk mendapatkan penghasilan, sebagian hasil dari bekerja juga untuk zakat dan infak.

3.5 Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini ada 2, yaitu: (1) data karakteristik sampel yang menjadi responden dan (2) data yang berupa opini atau penilaian tentang budaya organisasi, kecerdasan emosi, etika kerja Islam dan prestasi kerjanya dari pegawai yang menjadi responden (subyek penelitian).

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yaitu data yang langsung didapat dari subyek penelitian.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data, yaitu suatu bentuk pertanyaan untuk mendapatkan jawaban dari subyek penelitian tentang penilaian dan pendapat aspek-aspek pengukuran variabel penelitian. Untuk memudahkan dalam proses pengisian kuesioner, peneliti menggunakan format pengkodean kepada masing-masing

sumber. Sebagai contoh, urutan pertama untuk divisi akademik, yang lokasinya terletak di lantai 1, peneliti memberi kode 1.1, kemudian urutan kedua divisi keuangan diberi kode 1.2. untuk yang berlokasi di lantai 2 diberi kode 2.1 dan seterusnya. Kemudian kode untuk pimpinan diberi kode A, untuk pegawai diberi kode B. Jadi untuk pimpinan di divisi akademik diberi kode A.1.1 dan seterusnya, untuk pegawai di divisi akademik diberi kode B.1.1 dan seterusnya.

Data penilaian prestasi kerja diperoleh dari penilaian atasan atau pimpinan pegawai tersebut dengan mengirimkan kuesioner pada atasannya. Adapun tentang budaya organisasi kecerdasan emosi dan etika kerja islam pegawai diperoleh dengan mengirimkan kuesioner pada pegawai yang mempunyai atasan yang melakukan penilaian prestasi kerja dirinya.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat homogenitas data penelitian sehingga instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan nilai setiap butir item dengan skor total dengan alat analisis *Pearson Correlation*. Suatu variabel dikatakan lolos uji validitas apabila semua koefisien *Pearson Correlation* dari setiap butir item dengan skor total tersebut signifikan.(Djarwanto et.al., 1998). Adapun instrumen berupa 4 jenis kuesioner masing-masing tentang pengetahuan akuntansi, pengalaman kerja, etika kerja Islam dijawab oleh pegawai.

Tabel 3.1

Hasil Uji Validitas Variabel X1

No	r_{hitung}	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi (X₁) Koef. Alpha = 0,9476			
X1.1	0.740	0.000	Valid
X1.2	0.557	0.000	Valid
X1.3	0.770	0.000	Valid
X1.4	0.658	0.000	Valid
X1.5	0.685	0.000	Valid
X1.6	0.691	0.000	Valid
X1.7	0.551	0.000	Valid
X1.8	0.722	0.000	Valid
X1.9	0.468	0.000	Valid
X1.10	0.561	0.000	Valid
X1.11	0.717	0.000	Valid
X1.12	0.608	0.000	Valid
X1.13	0.697	0.000	Valid
X1.14	0.577	0.000	Valid
X1.15	0.497	0.000	Valid
X1.16	0.379	0.000	Valid
X1.17	0.485	0.000	Valid
X1.18	0.500	0.000	Valid
X1.19	0.557	0.000	Valid
X1.20	0.714	0.000	Valid
X1.21	0.687	0.000	Valid
X1.22	0.660	0.000	Valid
X1.23	0.735	0.000	Valid
X1.24	0.505	0.000	Valid
X1.25	0.522	0.000	Valid
X1.26	0.546	0.000	Valid
X1.27	0.682	0.000	Valid
X1.28	0.681	0.000	Valid
X1.29	0.609	0.000	Valid
X1.30	0.575	0.000	Valid
X1.31	0.552	0.000	Valid
X1.32	0.529	0.000	Valid
X1.33	0.491	0.000	Valid
X1.34	0.504	0.000	Valid

Tabel 3.2
 Hasil Uji Validitas Variabel X2

Kecerdasan Emosional (X₂) Koef. Alpha = 0,9452			
X2.1	0.486	0.000	Valid
X2.2	0.678	0.000	Valid
X2.3	0.701	0.000	Valid
X2.4	0.563	0.000	Valid
X2.5	0.738	0.000	Valid
X2.6	0.565	0.000	Valid
X2.7	0.692	0.000	Valid
X2.8	0.621	0.000	Valid
X2.9	0.670	0.000	Valid
X2.10	0.544	0.000	Valid
X2.11	0.755	0.000	Valid
X2.12	0.745	0.000	Valid
X2.13	0.449	0.000	Valid
X2.14	0.718	0.000	Valid
X2.15	0.778	0.000	Valid
X2.16	0.809	0.000	Valid
X2.17	0.735	0.000	Valid
X2.18	0.678	0.000	Valid
X2.19	0.548	0.000	Valid
X2.20	0.713	0.000	Valid
X2.21	0.697	0.000	Valid
X2.22	0.681	0.000	Valid
X2.23	0.507	0.000	Valid
X2.24	0.581	0.000	Valid
X2.25	0.406	0.003	Valid
X2.26	0.451	0.000	Valid
X2.27	0.564	0.000	Valid
X2.28	0.721	0.000	Valid
X2.29	0.647	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2007

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel X3

Etika Kerja Islam (X₃) Koefisien <i>Alpha</i> = 0,8929			
X3.1	0.682	0.000	Valid
X3.2	0.476	0.000	Valid
X3.3	0.603	0.000	Valid
X3.4	0.562	0.000	Valid
X3.5	0.441	0.001	Valid
X3.6	0.391	0.004	Valid
X3.7	0.640	0.000	Valid
X3.8	0.548	0.000	Valid
X3.9	0.692	0.000	Valid
X3.10	0.508	0.000	Valid
X3.11	0.624	0.000	Valid
X3.12	0.673	0.000	Valid
X3.13	0.560	0.000	Valid
X3.14	0.587	0.000	Valid
X3.15	0.640	0.000	Valid
X3.16	0.512	0.000	Valid
X3.17	0.494	0.000	Valid
X3.18	0.583	0.000	Valid
X3.19	0.550	0.000	Valid
X3.20	0.640	0.000	Valid
X3.21	0.484	0.000	Valid
X3.22	0.464	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2007

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Prestasi Kerja (Y) Koefisien $Alpha= 0,9157$			
Y1.1	0.634	0.000	Valid
Y1.2	0.696	0.000	Valid
Y1.3	0.765	0.000	Valid
Y1.4	0.791	0.000	Valid
Y1.5	0.775	0.000	Valid
Y1.6	0.750	0.000	Valid
Y1.7	0.644	0.000	Valid
Y1.8	0.708	0.000	Valid
Y1.9	0.781	0.000	Valid
Y1.10	0.794	0.000	Valid
Y1.11	0.636	0.000	Valid
Y1.12	0.659	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2007

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing item dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Nunnaly, 1978).

Rumus koefisien *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2006) :

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

Dimana :

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap semua butir pertanyaan yang sudah lolos uji validitas. Adapun kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* semakin mendekati angka 1 mengindikasikan bahwa instrumen semakin tinggi reliabilitasnya. Nilai *Cronbach Alpha* antara 0,80 s.d 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai *Cronbach Alpha* antara 0,60 s.d 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima, dan nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas kurang baik (Sekaran, 1992).

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Koef. <i>Alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X_1)	0,9476	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional (X_2)	0,9452	Reliabel
3	Etika Kerja Islam (X_3)	0,8929	Reliabel
4	Prestasi Kerja (Y)	0,9157	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2007

3.7 Metode Analisis Data

Ada 3 (tiga) metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1.) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. (Sugiyono, 2006).

2.) Analisis Induktif (Inferensial)

Analisis inferensial adalah bidang ilmu pengetahuan statistik yang mempelajari tata cara penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan data yang ada dalam suatu bagian dari populasi tersebut (disebut sampel). Di dalamnya berisi estimasi, uji hipotesis, prediksi, dan perhitungan derajat asosiasi antara variabel-variabel. Adapun alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah: Analisis regresi berganda, korelasi Ganda (*Multiple Correlation*) dan korelasi parsial. (Djarwanto et.al., 1998).

1) Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara masing-masing variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y).

Adapun persamaan regresinya menurut Sugiyono (2006), adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y : Prestasi Kerja Pegawai

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Kecerdasan Emosional

X3 : Etika Kerja Islam

a : Konstanta

b₁, b₂ dan b₃ : Koefisien regresi masing-masing variabel independen.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan baik secara parsial maupun secara simultan. Pengujian secara parsial dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan pengujian secara simultan digunakan untuk menguji hubungan secara bersama-sama dari semua variabel independen dengan variabel dependen.

2) Analisis Korelasi Ganda (*Multiple Correlation*)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara beberapa pengaruh variabel (X) secara bersama-sama terhadap variabel (Y). Dalam korelasi berganda ini terdapat 2 macam bentuk korelasi menurut Sugiyono (2002) yaitu:

Untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara beberapa pengaruh variabel (X) secara bersama-sama terhadap variabel (Y), dapat dihitung dengan korelasi ganda, untuk sampel diberi notasi R, sedangkan koefisien determinasinya R².

Analisis koefisien korelasi ganda (R) menurut Sugiyono (2002), dengan rumus :

$$R = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2 (Y - \bar{Y})^2}}$$

, begitu juga dengan X₂, dan X₃.

Analisis koefisien determinasi ganda (R^2) menurut Sugiyono (2002), dengan rumus :

$$R = \frac{b_1 \sum YX_1 + b_2 \sum YX_2 + b_3 \sum YX_3}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R = koefisien korelasi ganda

b = koefisien regresi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kecerdasan Emosional

X3 = Etika Kerja Islam

Y = Prestasi Kerja Pegawai

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya R (koefisien determinasi ganda).

Adapun kriterianya yaitu:

- a. $R = 1$ atau mendekati, yang berarti hubungan antara variabel X dan Y kuat dan positif.
- b. $R = -1$ atau mendekati, yang berarti hubungan antara variabel X dan Y kuat dan negatif.
- c. $R = 0$ atau mendekati, yang berarti tidak ada hubungan antara variabel X dan Y.

Uji signifikansi dengan menggunakan uji-F atau F-test, (Sugiyono, 2002), dengan tahapan:

1) Membuat Formulasi Hipotesis.

$H_0 : b_1 = 0$ (hipotesis nihil).

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_i) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_i) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

2) Menentukan level yang signifikan dengan menggunakan F-tabel.

3) Mencari F-hitung dengan rumus :

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Ukuran Populasi

K = Banyaknya Variabel

4) Kriteria pengujian:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (secara keseluruhan tidak ada pengaruh yang signifikan dari X_1, X_2, X_3 terhadap Y)

Derajat keabsahan yang digunakan adalah $(k-1) (n-k)$ dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 0,05$. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $F_h \leq F_t$ maka H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sehingga hipotesis ditolak.
- b. Apabila $F_h \geq F_t$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sehingga hipotesis penelitian diterima.

3) Analisis Korelasi Parsial.

Analisa ini digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel (X) secara bersama-sama terhadap variabel (Y). Jika variabel X yang lain dianggap konstan (dikontrol) hal ini dimaksudkan agar hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut merupakan hubungan yang murni. Dalam korelasi parsial bentuk korelasi menurut Sugiyono (2002), yaitu:

$$r_{yX_1X_2X_3} = \frac{ryx_1 - r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2x_3}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2x_3}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}}$$

Langkah berikutnya yang dilakukan adalah mencari koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-masing variabel bebas. Koefisien determinasi parsial ini berguna untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas secara mandiri terhadap variabel tidak bebasnya. Semakin besar r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya variabel variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya. (Sugiyono, 2002).

Rumus yang digunakan:

$$r^2 = \frac{(\sum X.Y)^2}{\sum X^2.Y^2}$$

Uji signifikansi dengan menggunakan uji-t, (Sugiyono, 2002), dengan tahapan:

1) Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ (hipotesis nihil)

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1 \neq 0$ (hipotesis alternatif)

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y).

2) Menentukan level sigifikansi dengan menggunakan t-tabel.

3) Menghitung t-hitung dengan rumus :

$$t - \text{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i = koefisien regresi

S_{b_i} = standar error koefisien regresi

Dengan derajat keabsahan $(n-k)$ dan $\alpha = 0,05$ maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. $H_0 : b_1 = 0$ (X_1 tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y).

$H_a : b_1 \neq 0$ (X_1 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y).

- b. $H_0 : b_2 = 0$ (X_2 tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y).
 $H_a : b_2 \neq 0$ (X_2 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y).
- c. $H_0 : b_3 = 0$ (X_3 tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y).
 $H_a : b_3 \neq 0$ (X_3 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y).

4) Mengambil Keputusan

H_0 diterima bila $-t_1 \leq t_h$

H_a ditolak, berarti variabel-variabel bebas yang diuji secara parsial tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y .

H_0 ditolak bila $-t_1 \geq t_h$

H_a diterima, berarti variabel-variabel bebas yang diuji dalam uji-t secara parsial memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y .

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linear berganda dalam menganalisa sudah memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik menurut Ghazali (2005), dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel

kecil. Cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji ini untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengambilan data pada pegawai administrasi tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, selanjutnya dilakukan analisis data. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui apakah Prestasi Kerja Pegawai tersebut dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X_1) Kecerdasan Emosional (X_2), dan Etika Kerja Islam (X_3) serta seberapa besar pengaruhnya.

Metode analisis data yang digunakan menggunakan tiga pendekatan yaitu analisis deskriptif, analisis induktif (inferensial) dan uji asumsi klasik. Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. (Sugiyono, 2006).

Analisis induktif (inferensial) adalah bidang ilmu pengetahuan statistik yang mempelajari tata cara penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan data yang ada dalam suatu bagian dari populasi tersebut (disebut sampel). Di dalamnya berisi estimasi, uji hipotesis, prediksi, dan perhitungan derajat asosiasi antara variabel-variabel. Adapun alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah: analisis regresi ganda, korelasi ganda (*Pearson Correlation*) dan korelasi parsial. (Djarwanto et. al, 1998). Sedangkan Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model

regresi linear berganda dalam menganalisa sudah memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.(Ghozali, 2005).

Pada bab 3, dijelaskan di populasi bahwa populasi berjumlah 61 pegawai administrasi tetap, namun pada proses pengumpulan kuesioner, ternyata pegawai administratif tetap Strata-I program reguler yang bersedia mengisi berjumlah 53. Maka ditetapkan populasi berjumlah 53 pegawai administratif tetap Strata-I program reguler.

Sebelum dilakukan analisis terhadap data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan hasil yang bias.

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik diskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.(Sugiyono, 2006).

4.1.1 Karakteristik Responden

1. Umur

Berdasarkan umur responden, dibagi atas 6 kelompok, yaitu kelompok umur 25 – 30 tahun, umur 31 – 35 tahun, umur 36 – 40 tahun, umur 41 – 45

tahun, umur 46 – 50 tahun dan umur 51 – 55 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan umur dapat ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
25 – 30 tahun	2	3.8%
31 – 35 tahun	0	0.0%
36 – 40 tahun	18	34.0%
41 – 45 tahun	17	32.1%
46 – 50 tahun	10	18.9%
51 – 55 tahun	6	11.3%
Total	53	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang atau 3,8% yang berumur 25 – 30 tahun, tidak ada satu orang yang berumur 31 – 35 tahun, yang berumur antara 36 – 40 tahun yaitu sebesar 34,0% atau sebanyak 18 orang, yang berumur 41 – 45 tahun sebesar 32,1% atau 17 orang, yang berumur 46 – 50 tahun sebesar 18,9% atau sebanyak 10 orang dan yang berumur lebih 51 – 55 tahun sebanyak 6 orang atau 11,3%. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta adalah berumur 36 – 40 tahun ini menunjukkan bahwa pegawai pada instansi tersebut dapat digolongkan tenaga kerja yang masih produktif sehingga masih mempunyai banyak kesempatan untuk meningkatkan prestasinya.

2. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	43	81.1%
Perempuan	10	18.9%
Total	53	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 81,1% dan sisanya sebanyak 10 orang atau sebesar 18,9% adalah perempuan. Ini disebabkan karena dari segi pekerjaan di Fakultas Ekonomi memang lebih banyak membutuhkan pegawai laki-laki untuk menduduki bagian-bagian tertentu seperti perpustakaan, percetakan, akademik, divisi rumah tangga sedangkan pegawai perempuan biasanya ditempatkan pada divisi keuangan maupun sebagian di divisi rumah tangga.

3. Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja responden, dibagi atas 6 kelompok, yaitu kelompok masa kerja 5 –10 tahun, 11 – 15 tahun, 16 – 20 tahun, 21 – 25 tahun, 26 – 30 tahun dan lebih dari 30 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat ditunjukkan pada Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
5 - 10 tahun	2	3.8%
11 - 15 tahun	25	47.2%
16 - 20 tahun	14	26.4%
21 - 25 tahun	8	15.1%
26 - 30 tahun	3	5.7%
> 30 tahun	1	1.9%
Total	53	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja 5 – 10 adalah sebesar 3,8% atau sebanyak 2 orang, yang mempunyai masa kerja antara 11 – 15 tahun yaitu sebesar 47,2% atau sebanyak 25 orang, yang mempunyai masa kerja 16 – 20 tahun sebesar 26,4% atau 14 orang, yang mempunyai masa kerja 21 – 25 tahun sebesar 15,1% atau sebanyak 8 orang, yang mempunyai masa kerja 26 – 30 tahun sebanyak 3 orang atau 5,7% dan yang mempunyai masa kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 1 orang atau 1,9%.

Sehingga, dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta adalah mempunyai masa kerja yang cukup lama yaitu 11 – 15 tahun ini menunjukkan bahwa pegawai pada instansi

tersebut betah bekerja pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}) / \text{jumlah interval} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tersebut diperoleh interval sebagai berikut:

$$1,00 - 1,80 = \text{sangat rendah}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{rendah}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{cukup tinggi}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{tinggi}$$

$$4,21 - 5,00 = \text{sangat tinggi}$$

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas, Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam, serta variabel terikat, Prestasi Kerja. Hasil jawaban rata-rata responden pada masing-masing variabel pernyataan dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

a. Analisis deskriptif variabel Budaya organisasi

Tabel 4.9
Jawaban Rata-rata Responden pada Variabel Budaya Organisasi

No	Budaya Organisasi (X1)	Keterangan
1	4,02	Tinggi
2	3,98	Tinggi
3	4,04	Tinggi
4	4,19	Tinggi
5	4,17	Tinggi
6	4,32	Sangat Tinggi
7	4,00	Tinggi
8	4,25	Sangat Tinggi
9	4,09	Tinggi
10	3,96	Tinggi
11	4,17	Tinggi
12	4,28	Sangat Tinggi
13	4,13	Tinggi
14	4,21	Tinggi
15	4,02	Tinggi
16	3,98	Tinggi
17	3,79	Tinggi
18	4,04	Tinggi
19	4,17	Tinggi
20	4,00	Tinggi
21	4,17	Tinggi
22	4,32	Sangat Tinggi
23	4,02	Tinggi
24	3,68	Tinggi
25	3,57	Tinggi
26	3,83	Tinggi
27	4,13	Tinggi
28	4,26	Sangat Tinggi
29	3,70	Tinggi
30	4,15	Tinggi
31	3,92	Tinggi
32	4,09	Tinggi
33	3,64	Tinggi
34	3,96	Tinggi
35	4,15	Tinggi
36	3,74	Tinggi
Rata-rata	4,03	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2007

Dari data diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 53 jumlah responden yang ada, variabel budaya organisasi mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,03. Hasil tersebut menunjukkan responden budaya organisasi di lingkungan pegawai sudah

terbentuk baik sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada level 3,41 – 4,20. Indikator yang paling besar pengaruhnya adalah pada indikator *"result oriented"* pada butir 6 dengan nilai rata-rata sebesar 4,32, dan pada indikator *"open system"* pada butir 22 dengan nilai rata-rata sama dengan indikator *"result oriented"* yaitu sebesar 4,32.

b. Analisis deskriptif variabel kecerdasan emosional

Tabel 4.10
Jawaban Rata-rata Responden pada Variabel Kecerdasan Emosional

No	Kecerdasan Emosional	Keterangan
1	3,68	Tinggi
2	3,91	Tinggi
3	3,79	Tinggi
4	3,38	Tinggi
5	3,51	Tinggi
6	3,19	Tinggi
7	3,53	Tinggi
8	3,70	Tinggi
9	3,60	Tinggi
10	3,51	Tinggi
11	4,04	Tinggi
12	4,09	Tinggi
13	3,75	Tinggi
14	4,08	Tinggi
15	3,85	Tinggi
16	3,92	Tinggi
17	3,91	Tinggi
18	3,70	Tinggi
19	3,64	Tinggi
20	3,89	Tinggi
21	3,72	Tinggi
22	3,91	Tinggi
23	4,02	Tinggi
24	4,23	Sangat Tinggi
25	3,42	Tinggi
26	3,53	Tinggi
27	3,38	Tinggi
28	4,08	Tinggi
29	3,51	Tinggi
Rata-rata	3,74	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2007

Dari data diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 53 jumlah responden yang ada, variabel kecerdasan emosional mempunyai nilai rata-rata 3,74. Hasil tersebut menunjukkan responden mempunyai kecerdasan emosional di lingkungan pegawai sudah terbentuk baik sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada level 3,41 – 4,20. Indikator yang paling besar pengaruhnya adalah pada indikator "keterampilan sosial" pada butir 24 dengan nilai rata-rata sebesar 4,23.

c. Analisis deskriptif variabel etika kerja islam

Tabel 4.11
Jawaban Rata-rata Responden pada Variabel Etika Kerja Islam

No	Etika Kerja Islam	Keterangan
1	4,08	Tinggi
2	3,96	Tinggi
3	3,79	Tinggi
4	4,62	Sangat Tinggi
5	4,11	Tinggi
6	3,53	Tinggi
7	3,74	Tinggi
8	4,08	Tinggi
9	4,06	Tinggi
10	3,74	Tinggi
11	4,00	Tinggi
12	4,30	Sangat Tinggi
13	3,96	Tinggi
14	3,68	Tinggi
15	4,08	Tinggi
16	3,96	Tinggi
17	3,72	Tinggi
18	3,87	Tinggi
19	4,19	Tinggi
20	3,81	Tinggi
21	3,57	Tinggi
22	3,60	Tinggi
Rata-rata	3,93	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2007

Dari data diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 53 jumlah responden yang ada, variabel kecerdasan emosional mempunyai nilai rata-rata 3,93. Hasil tersebut menunjukkan responden memiliki etika kerja islam yang tinggi sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada level 3,41 – 4,20. Indikator yang paling besar pengaruhnya adalah pada indikator "*kedermawanan di tempat kerja dibutuhkan bagi kesejahteraan sosial*" pada butir 24 dengan nilai rata-rata sebesar 4,62.

d. Analisis deskriptif variabel Prestasi Kerja

Tabel 4.12
Jawaban Rata-rata Responden pada Variabel Prestasi Kerja

No	Prestasi Kerja	Keterangan
1	4,09	Tinggi
2	4,04	Tinggi
3	4,00	Tinggi
4	4,02	Tinggi
5	3,94	Tinggi
6	3,91	Tinggi
7	4,11	Tinggi
8	4,04	Tinggi
9	4,06	Tinggi
10	3,92	Tinggi
11	3,87	Tinggi
12	3,98	Tinggi
Rata-rata	4,00	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2007

Dari data diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 53 jumlah responden yang ada, variabel prestasi kerja mempunyai nilai rata-rata 4,00. Dari hasil tersebut responden mempunyai prestasi kerja yang tinggi sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada level 3,41 – 4,20. Indikator yang paling besar pengaruhnya adalah pada indikator "*mampu menyelesaikan persoalan-persoalan rutin maupun*

mendadak, dengan hasil baik tanpa membutuhkan pengarahannya dari atasan” pada butir 7 dengan nilai rata-rata sebesar 4,11.

4.2 Analisis Statistik Induktif (Inferensial)

Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Ganda, analisis Korelasi Ganda, dan analisis Korelasi Parsial. Model analisis Regresi Linear Ganda ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Etika Kerja Islam (X_3), terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Administratif Tetap Strata-1 Program Reguler Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

4.2.1 Analisis Regresi Linear Ganda

Model regresi linear ganda untuk variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Hasil analisis Regresi Linear Ganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. error	t _{hitung}	Sig t	Keterangan
Konstanta	0,273				
Budaya Organisasi (X1)	0,319	0,137	2,332	0,024	Signifikan
Kecerdasan Emosional (X2)	0,346	0,099	3,551	0,001	Signifikan
Etika Kerja Islam (X3)	0,431	0,120	3,585	0,001	Signifikan
<i>Adjusted R Square</i> = 0,625		<i>F hitung</i> = 29,870			
<i>R Square</i> = 0,646		<i>Sig F</i> = 0,000			
<i>(R) Multiple R</i> = 0,804					

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2007

Berdasarkan koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengujian regresi linier ganda maka persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja pada Pegawai Administratif Tetap Strata-1 Program Reguler Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta sebagai berikut :

$$Y = 0,273 + 0,319X_1 + 0,346X_2 + 0,431X_3$$

Berdasarkan koefisien regresi dalam persamaan regresi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,273 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya Organisasi (X₁), Kecerdasan Emosional(X₂), Etika Kerja Islam (X₃), yang mempengaruhi Prestasi Kerja maka Prestasi Kerja akan mempunyai nilai sebesar 0,273.
- 2) Variabel Budaya Organisasi (X₁) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,319. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi

Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,319 yang artinya apabila variabel Budaya Organisasi meningkat, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,319 dengan asumsi bahwa pada variabel Kecerdasan Emosional (X_2), Etika Kerja Islam (X_3), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja menunjukkan hubungan yang searah.

- 3) Pada variabel Kecerdasan Emosional (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,346. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,346 yang artinya apabila pada variabel Kecerdasan Emosional meningkat, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,346 dengan asumsi bahwa pada variabel Budaya Organisasi (X_1), Etika Kerja Islam (X_3), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Kecerdasan Emosional dan Prestasi Kerja menunjukkan hubungan yang searah.
- 4) Pada variabel Etika Kerja Islam (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,431. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,431 yang artinya apabila pada variabel Etika Kerja Islam meningkat, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,431 dengan asumsi bahwa pada variabel Budaya Organisasi (X_1), Kecerdasan Emosi (X_2), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Etika Kerja Islam dan Prestasi Kerja menunjukkan hubungan yang searah.

4.2.2 Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara beberapa pengaruh variabel (X) secara bersama-sama terhadap variabel (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang menggunakan program SPSS 11.5, dapat diketahui Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,804, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,804 maka dapat diartikan bahwa besarnya hubungan antara variabel Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam sebesar 80,4%. $R = 0,804$ nilai tersebut mendekati 1, yang berarti hubungan antara variabel X dan Y kuat dan positif

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam terhadap prestasi kerja pegawai digunakan uji F.

1) Membuat Formulasi Hipotesis.

$H_0 : b_1 = 0$ (hipotesis nihil).

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_i) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_i) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

2) Menentukan level yang signifikan dengan menggunakan F-tabel.

- F tabel = 2,7989

3) Mencari F-hitung.

Berdasarkan hasil regresi linier ganda di dapat F_{hitung} sebesar 29,870 dengan signifikansi 0,000.

4) Kriteria pengujian

- Apabila $F_h \leq F_t$ maka H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sehingga hipotesis ditolak
- Apabila $F_h \geq F_t$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sehingga hipotesis penelitian diterima.
- Kesimpulan :

$F_{hitung} (29,879) > F_{Tabel} (2,7989)$, maka H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Etika Kerja Islam (X_3), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta .

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui R^2 sebesar 0,646. Dengan nilai R^2 0,646, maka dapat diartikan bahwa 64,6% Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya Organisasi (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Etika Kerja Islam (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.2.3 Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Hasil koefisien korelasi parsial dengan bantuan SPSS 11.5, dapat dilihat pada Tabel 4.14, dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi Parsial dan Determinasi Parsial

Variabel	r parsial	r^2
Budaya Organisasi (X1)	0,316	0,100
Kecerdasan Emosional (X2)	0,448	0,201
Etika Kerja Islam (X3)	0,456	0,208

Sumber : Data primer yang diolah, 2007

- a. $r_{x1,23} = 0,316$ berarti bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 31,6% antara variabel Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja. Maksudnya dengan Budaya Organisasi yang semakin tinggi maka Prestasi Kerja akan tinggi, begitu juga sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,100 artinya 10,0% variabel Prestasi Kerja dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi.
- b. $r_{yx2,13} = 0,448$ berarti bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 44,8% antara variabel Kecerdasan Emosional dan Prestasi Kerja. Maksudnya dengan Kecerdasan Emosional yang tinggi maka Prestasi Kerja akan tinggi, begitu juga sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,201 artinya 20,1% variabel Prestasi Kerja dipengaruhi oleh variabel Kecerdasan Emosional.

- c. $r_{yx3,12} = 0,456$ berarti bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 45,6% antara variabel Etika Kerja Islam dan Prestasi Kerja. Maksudnya dengan variabel Etika Kerja Islam yang semakin tinggi maka Prestasi Kerja akan tinggi, begitu juga sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,208 artinya 20,8% variabel Prestasi Kerja dipengaruhi oleh variabel Etika Kerja Islam.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi parsial dapat diketahui bahwa variabel Etika Kerja Islam mempunyai nilai koefisien determinasi terbesar yaitu 0,208 atau 20,8% dibanding variabel Budaya Organisasi sebesar 0,100 dan variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,201, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja Islam merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Uji t

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependent secara parsial dilakukan dengan uji t.

1. Pengujian terhadap t hitung pada variabel Budaya Organisasi (X_1)

Kriteria pengujiannya adalah :

1) Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ (hipotesis nihil)

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan variabel Prestasi Kerja (Y).

$H_0 : b_1 \neq 0$ (hipotesis alternatif)

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan variabel Prestasi Kerja (Y).

2) Menentukan level sigifikansi dengan menggunakan t-tabel = 1,6766.

3) t hitung variabel $X_1 = 2,332$

$H_0 : b_1 = 0$ (X_1 tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y).

$H_a : b_1 \neq 0$ (X_1 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y).

4) Mengambil Keputusan

t hitung = 2,332, t tabel = 1,6766

berarti t hitung > t tabel artinya H_a diterima atau

H_a diterima, berarti variabel budaya organisasi secara parsial memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Pengujian terhadap t hitung pada variabel Kecerdasan Emosi (X_2)

Kriteria pengujiannya adalah :

1) Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$ (hipotesis nihil)

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional (X_2) dengan variabel Prestasi Kerja (Y).

$H_0 : b_2 \neq 0$ (hipotesis alternatif)

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional (X_2) dengan variabel Prestasi Kerja (Y).

2) Menentukan level sigifikansi dengan menggunakan t-tabel = 1,6766.

3) t hitung variabel $X_2 = 3,551$

$H_0 : b_2 = 0$ (X_2 tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y).

$H_a : b_2 \neq 0$ (X_2 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y).

4) Mengambil Keputusan

t hitung = 3,551, t tabel = 1,6766

berarti t hitung > t tabel artinya H_a diterima atau

H_a diterima, berarti variabel kecerdasan emosional secara parsial memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Pengujian terhadap t hitung pada variabel Etika Kerja Islam (X_3)

Kriteria pengujiannya adalah :

1) Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$ (hipotesis nihil)

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Etika Kerja Islam (X_3) dengan variabel Prestasi Kerja (Y).

$H_a : b_3 \neq 0$ (hipotesis alternatif)

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Etika Kerja Islam (X_3) dengan variabel Prestasi Kerja (Y).

2) Menentukan level sigifikansi dengan menggunakan t -tabel = 1,6766.

3) t hitung variabel $X_3 = 3,585$

$H_0 : b_3 = 0$ (X_3 tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y).

$H_a : b_3 \neq 0$ (X_3 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y).

4) Mengambil Keputusan

t hitung = 3,585, t tabel = 1,6766

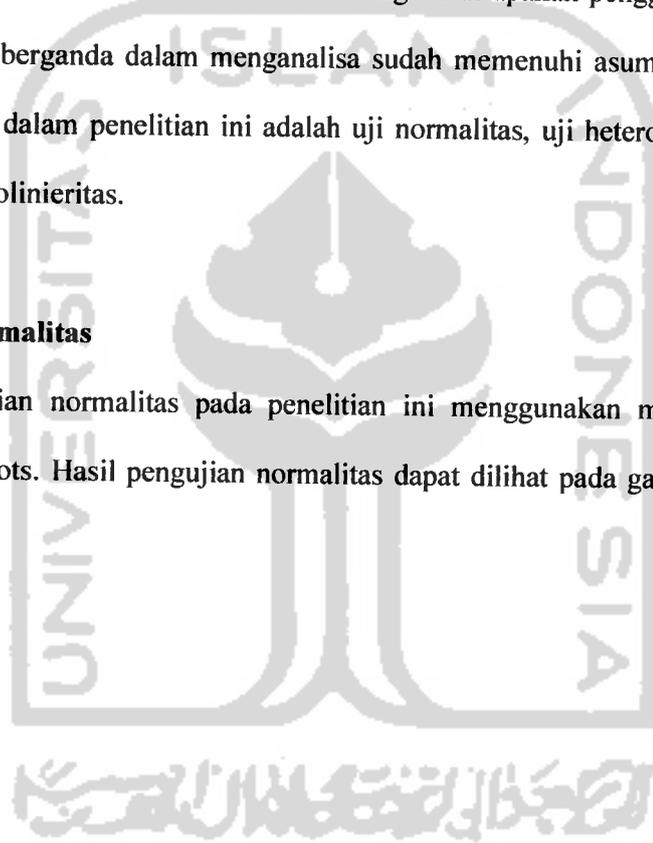
berarti t hitung $>$ t tabel artinya H_a diterima atau berarti variabel Etika Kerja Islam secara parsial memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

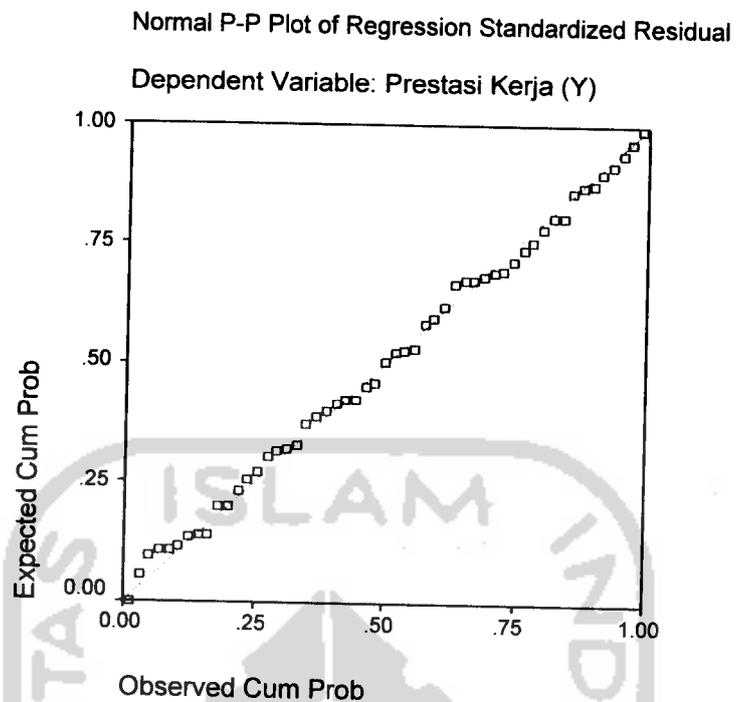
4.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linear berganda dalam menganalisa sudah memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

4.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik normal P-P Plots. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:





Gambar 4.1

Normal P-P Plot

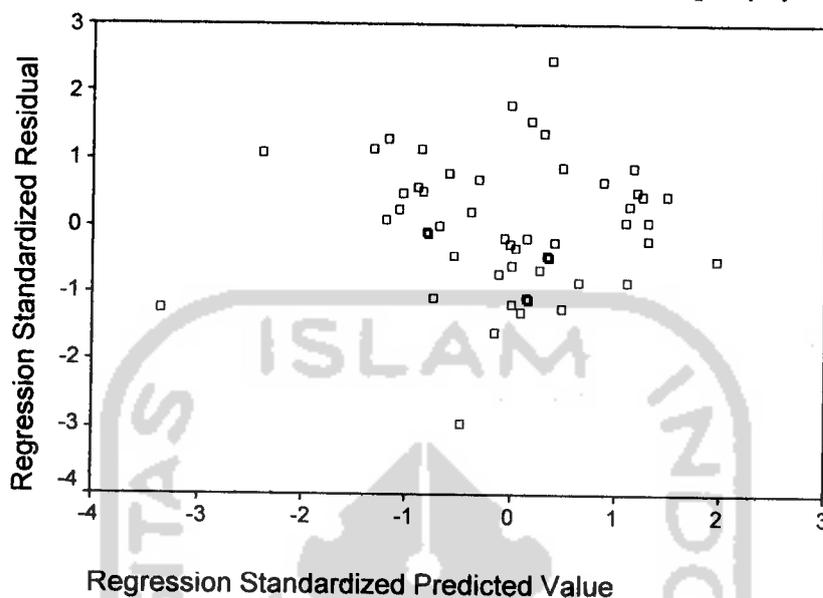
Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik terletak disekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode gambar *scatterplot*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)



Gambar 4.2

Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau menyebar acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Pada pengujian multikolinieritas ini menggunakan metode VIF. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,599	1,668
Kecerdasan Emosional (X2)	0,750	1,333
Etika Kerja Islam (X3)	0,619	1,615

Sumber: Data primer diolah, 2007

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi, variabel Kecerdasan Emosional dan variabel Etika Kerja Islami seluruhnya lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.



4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis regresi t hitung (2,332) > t tabel (1,6766) berarti Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini mendukung penelitian Djokosantoso dalam Soedjono (2005) yang mengatakan, adanya keterkaitan pengaruh antara budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay, bahwa semakin baik kualitas factor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik prestasi kerja organisasi tersebut. Dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat nilai budaya organisasi seorang pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat prestasinya.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis regresi t hitung 3,551 > t tabel (1,6766) berarti Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini mendukung penelitian Goleman (2005) yang mengatakan, adanya keterkaitan pengaruh antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh Linda Keegan salah seorang *Vice President* untuk pengembangan eksekutif Citibank di salah satu negara di Eropa mengatakan bahwa kecerdasan emosi atau EQ harus menjadi dasar dalam setiap pelatihan manajemen. Inilah kunci dari kecerdasan emosi anda, kejujuran pada suara hati. Dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai.

Semakin tinggi tingkat nilai kecerdasan emosional seorang pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat prestasi kerjanya.

3. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan analisis regresi t hitung $3,585 > t$ tabel $(1,6766)$ artinya Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini mendukung penelitian Ali (1998) dalam Yousef (2000) menyatakan kerja keras dipandang sebagai sebuah kebaikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin untuk mendapatkan apa yang diinginkan dalam hidupnya. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang sebagai penyebab kegagalan hidup. Singkatnya, etika kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti, dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat nilai kecerdasan emosional seorang pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat prestasi kerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan analisis deskriptif, mayoritas pegawai berumur 36 – 40 tahun, berjenis kelamin laki-laki, mempunyai masa kerja 11 – 15 tahun. Berdasarkan deskriptif variabel penelitian diketahui bahwa penilaian pada variabel kecerdasan emosional (X₂) mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,739.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X₁), Kecerdasan Emosional (X₂), dan Etika Kerja Islam (X₃) secara bersama terhadap Prestasi Kerja, dibuktikan dari hasil uji F yang didapatkan. sig. F hitung < 0,05.

Dari hasil analisis deskriptif untuk variabel Budaya Organisasi ada dua indikator yang paling besar pengaruhnya yaitu "*result oriented*" dan "*open system*" dengan nilai rata-rata yang sama sebesar 4,32. Untuk variabel Kecerdasan Emosional indikator yang paling besar pengaruhnya adalah "ketrampilan sosial" dengan nilai rata-rata sebesar 4,23. Untuk variabel Etika Kerja Islam indikator yang paling besar pengaruhnya adalah "kedermwanaan di tempat kerja dibutuhkan bagi

kesejahteraan sosial” dengan nilai rata-rata sebesar 4,62. Untuk variabel Prestasi Kerja indikator yang paling besar pengaruhnya adalah pada indikator ”mampu menyelesaikan persoalan-persoalan rutin, non rutin maupun mendadak, dengan hasil baik tanpa membutuhkan pengarahan dari atasan” dengan nilai rata-rata sebesar 4,11.

3. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), dan Etika Kerja Islam (X_3) secara partial terhadap Prestasi Kerja, dibuktikan dengan uji t pada variabel Budaya Organisasi t_{hitung} sebesar $2,332 > t_{tabel} = 1,6766$. Kecerdasan Emosional nilai t_{hitung} sebesar $3,551 > t_{tabel} = 1,6766$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,585 > t_{tabel} = 1,6766$ pada variabel Etika Kerja Islam.
4. Variabel Etika Kerja Islam merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai, ini dapat dibuktikan dari r^2 , variabel etika kerja islam mempunyai nilai tertinggi sebesar 0,208, urutan kedua variabel kecerdasan emosional sebesar 0,201 dan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh paling kecil yaitu sebesar 0,100.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi pegawai dengan pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam terhadap Prestasi Kerja.

1. Disarankan pimpinan atau manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta untuk memperhatikan variabel Budaya Organisasi karena berdasarkan penelitian merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja, hal ini dapat dilakukan dengan cara pegawai harus patuh terhadap kebijakan yang telah ditetapkan, adanya perhatian dari pihak organisasi untuk selalu memperhatikan kesejahteraan pegawai agar pegawai dapat konsentrasi dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, aturan-aturan yang dibuat adalah untuk kepentingan dan kemajuan dari organisasi sehingga dalam membuat dan menentukan aturan atau kebijakan sebaiknya mengikutsertakan para pegawai.
2. Disarankan pimpinan atau manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta untuk memperhatikan variabel Kecerdasan Emosional, karena berdasarkan penelitian merupakan variabel yang cukup berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kreativitas, membuat seseorang jujur pada diri sendiri, menjalin hubungan yang saling mempercayai, memberikan panduan nurani bagi hidup dan karir, menuntun seseorang pada

kemungkinan yang tak terduga dan bahkan dapat menyelamatkan diri seseorang tersebut atau organisasi dari kehancuran.

3. Disarankan kepada pimpinan dan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta selalu meningkatkan variabel etika kerja Islam karena berdasarkan penelitian variabel ini mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja misalnya selalu menjaga hubungan silaturahmi sesama pegawai Fakultas Ekonomi UII, selalu bekerja keras untuk mencapai target dan memenuhi tanggung jawab, serta pimpinan selalu memberikan contoh dan suri tauladan yang baik kepada bawahan.
4. Penelitian ini hanya membahas masalah “pengaruh antara budaya organisasi, kecerdasan emosional dan etika kerja islam terhadap prestasi kerja”, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan objek yang lebih luas sehingga informasi yang diperoleh akan lebih baik lagi dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian (2006). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Anonim (2003). *Qur'an Karim dan Terjemahan Artinya*, Yogyakarta: Penerbit UII Press.
- Badroen et.al. (2006). *Etika Bisnis dalam Islam, edisi pertama*, Jakarta: Penerbit Kencana.
- Dewi Nurcahyani Savitri. (2006). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada PT Prudential Life Assurance Yogyakarta*, (penelitian yang tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia
- Djarwanto et.al. (1998). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Flippo. (1980). *Personnel Management*. Sixth Edition. Inc., Singapore: McGraw-Hill.
- Goleman. (2005). *Working with Emotional Intelligence*, New York: Penerbit Bantam Book.
- Goffee et.al. (1996) "What holds the modern company together?" *Harvard business review*, 133 – 148.
- Ghozali. (2005). *Analisis Multivariate SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2001). *Personal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit PBFU-UGM.
- Iswanto. (2005). "Keseserasian Budaya Pada Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal organisasi dan Manajemen*, Vol.1, No.1, September 2005.
- Jones. (1990). "Students Views of Ethical Issues: A Situational Analysis." *Journal of Business Ethics*, Vol.9, 201-205.
- Mathis et.al. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Mendonca et.al. (1996). "Impact or Culture on Performance Management in Developing Countries." *International Journal of Management*. Vol.17, 4 Mei, 65-75. Canada: MCB University press.
- Muslich. (2003). *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta: BPFE-UII.
- Nunnally. (1978). *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- Reiss et.al. (1998). "The Effects of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviours." *Journal of Business Ethics*. Vol.17, 1581-1593.
- Robertson et.al. (1999). "Ethical Decision Making in Multinational Organization: A culture-Based Model." *Journal of Business Ethics*. Vol.19, 385-392.
- Rotter. (1973). "Some problem and misconceptions related to the construct of internal versus external control reinforcemet". *Journal of cosulting and clenical Psychology*. Vol. 43, 56-67.
- Schein. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Sekaran. (1992). *Research Methods For Business*. Edisi Kedua. Inc.Canada: John Wiley & Sons.
- Sobirin. (2007). *Budaya Organisasi: Pengertian Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: UPP-STIM YKPN.
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Diambil dari 15 November dari <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/>
- Subowo et.al. (2006). *Hubungan Pengetahuan Akuntansi, Pengalaman Keja dan Etika Kerja Islam dengan kinerja pegawai Penyusun Laporan Keuangan di lingkungan Badan Wakaf UII*. (Penelitian tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Direktorat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat UII.
- Subowo et.al. (2007). *Hubungan Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam dengan Prestasi Kerja Pegawai Universitas Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta*, (penelitian yang tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Sudarmanto. (2006). *Budaya Organisasi dan Pengembangan Kompetensi Serta Penghargaan Pegawai untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai dalam Pelayanan di RSUD Wates*. (penelitian yang tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Program Pascasarjana UGM.

Sugiyono. (2002). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.

_____ (2006). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.

Sutarto. (2000). *Dasar-Dasar Organisasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Triuwono. (2000). *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah*. Yogyakarta: LKIS Shahu Hameed.

Yousef. (2000). "Organizational Commitment as Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change." *Human Relations*, Vol. 53, No.4, 513-537.



KUESIONER YANG DIISI OLEH PEGAWAI YANG DIJADIKAN RESPONDEN

Jawablah Pertanyaan Berikut Ini sesuai Dengan Kenyataan Yang Ada, Dengan Cara Memilih Satu dari Lima Opsi Yang Ada.

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 R = Ragu-ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

A. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu jawab isian tentang data identitas di bawah ini:

1. Umur :
2. Jenis kelamin :
3. Masa kerja : ...bulan (sejak diangkat hingga sekarang)
4. Unit tempat kerja sekarang :

B. BUDAYA ORGANISASI (X1)

I.	PROCESS ORIENTED VS. RESULT ORIENTED	SS	S	R	TS	STS
1	Saya patuh terhadap segala ketentuan yang telah digariskan					
2	Dalam bekerja, secara behaviorial lebih cenderung menghindari resiko					
3	Saya tidak antusias dalam melakukan pekerjaan					
4	Saya menganggap kehidupan sehari-hari berorganisasi hanya sebuah rutinitas biasa saja					
5	Dalam bekerja, hasil lebih utama daripada prosesnya					
6	Perubahan menjadi hal yang biasa jika dianggap proses berjalan tidak segera mendatangkan hasil					
7	Perubahan adalah hal yang wajar dilakukan, sehingga terbiasa dengan situasi baru yang belum pernah dialami					
8	Selalu berusaha maksimal dan menganggap setiap hari pasti ada tantangan baru					

II.	EMPLOYEE ORIENTED VS. JOB ORIENTED	SS	S	R	TS	STS
9	Dalam bekerja, kepentingan pribadi terlebih dahulu harus dipenuhi daripada orientasi akan pekerjaan					
10	Pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan itu penting					
11	Organisasi harus memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai					
12	Tekanan untuk segera menyelesaikan pekerjaan perlu diadakan					
13	Organisasi lebih peduli terhadap apa yang dikerjakan pegawai daripada nasib pegawai					

III.	PAROCHIAL VS. PROFESSIONAL	SS	S	R	TS	STS
14	Saya sangat tergantung oleh atasan dan organisasi					
15	Saya merasa bahwa saya adalah bagian integral (tidak terpisahkan) dari organisasi					
16	Saya merasa bahwa kehidupan pribadi adalah urusan saya sendiri, tidak ada sangkut pautnya dengan organisasi					
17	Organisasi merekrut saya adalah semata-mata karena kemampuan saya, bukan karena latar belakang saya					
18	Organisasi memperlakukan saya secara rasional dengan ketentuan yang serba terukur					

IV.	OPEN SYSTEM VS. CLOSED SYSTEM	SS	S	R	TS	STS
19	Organisasi terbuka akan perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal maupun internal					
20	Kebanyakan pegawai juga terbuka dan responsive terhadap usulan perubahan					
21	Seluruh anggota organisasi terbuka terhadap pendatang baru dan orang luar					
22	Organisasi memungkinkan terjadinya learning organization (organisasi pembelajar)					
23	Organisasi seolah-olah diperlakukan sebagai sebuah mesin yang hanya bekerja mengikuti pola yang sudah ada					

24	Saya dengan sesama rekan sejawat pun kurang terbuka					
25	Hanya orang-orang tertentu saja yang merasa cocok dengan kondisi organisasi					
26	Pendatang baru membutuhkan waktu yang cukup lama untuk merasa seperti keluarga dalam organisasi					

V.	LOOSE CONTROL VS. TIGHT CONTROL	SS	S	R	TS	STS
27	Organisasi seolah-olah tidak memiliki alat kendali dan tata aturan formal yang dapat mengendalikan semua anggota organisasi					
28	Secara operasional setiap orang hampir tidak ada yang peduli dengan biaya, target waktu pun hampir tidak terpenuhi dan orang-orang bekerja dengan santai					
29	Aturan yang ada cenderung sangat kaku					
30	Aturan tertulis adalah raja, tidak dapat diganggu gugat					
31	Jika aktivitas yang dilakukan tidak berdasarkan aturan akan dikenakan sanksi					

VI.	PRAGMATIC VS. NORMATIVE	SS	S	R	TS	STS
32	Bagi organisasi konsumen adalah segalanya					
33	Aturan dan prosedur bisa saja dilanggar jika hal tersebut menghambat pencapaian hasil dan pemenuhan kebutuhan konsumen					
34	Dalam hal etika bisnis menganut bahwa selama nilai manfaat bagi konsumen lebih besar dibandingkan kerugiannya, maka sebuah tindakan dianggap benar					
35	Tugas yang diemban organisasi terhadap dunia luar merupakan bentuk implementasi dari peraturan, konvensi maupun tertulis, yang tidak boleh dilanggar					
36	Norma aturan merupakan sebuah perangkat yang harus dijunjung tinggi oleh semua anggota organisasi dalam kehidupan organisasi					

C. KECERDASAN EMOSIONAL (X2)

I.	KESADARAN DIRI	SS	S	R	TS	STS
1	Saya mampu menyebutkan perasaan saya dan dapat menyebutkan apa yang menjadi penyebabnya					
2	Saya percaya bahwa saya mampu mencapai tujuan dan cita-cita saya meskipun orang lain tidak dapat memahaminya					
3	Saya memahami kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang saya miliki, serta dapat menggunakannya sebagai energi positif dalam mencapai tujuan					
4	Saya selalu menjaga martabat dan harga diri saya ketika berada dalam segala situasi					
5	Ketika dihadapkan dengan pilihan yang sulit, saya mengandalkan kata hati saya					

II.	PENGATURAN DIRI	SS	S	R	TS	STS
6	Saya mampu mengabaikan imbalan-imbalan jangka pendek, demi sasaran-sasaran jangka panjang					
7	Saya selalu mampu untuk tetap tenang dan berpikir jernih meskipun dalam situasi yang dapat membuat orang lain marah					
8	Saya mampu memberi kepercayaan penuh kepada rekan kerja saya					
9	Saya selalu membuat alternatif pemecahan masalah dalam setiap permasalahan yang saya hadapi					
10	Saya selalu memperbarui informasi, gagasan, dan metode saya dalam bekerja					
11	Saya selalu menjaga pikiran positif ketika menghadapi suatu masalah					
12	Saya selalu menjunjung tinggi norma kejujuran dalam hidup saya, apa pun resikonya					
13	Profesi sebagai pegawai administrasi tetap dan bekerja dalam bidang pendidikan merupakan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan kata hati saya					

III.	MOTIVASI	SS	S	R	TS	STS
14	Saya selalu ingin menjadi yang terbaik dalam kelompok kerja saya					
15	Saya selalu membuat target yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan berusaha maksimal untuk mencapainya					
16	Saya selalu berhasil memanfaatkan kesempatan yang ada, sebaik-baiknya					
17	Bagi saya, halangan dan kegagalan merupakan cambuk agar bekerja lebih maksimal					

IV.	EMPATI	SS	S	R	TS	STS
18	Saya selalu menunjukkan minat ketika berinteraksi dengan orang lain					
19	Saya selalu mendengarkan kritik dan saran dari orang lain terutama klien dan segera mengantisipasinya					
20	Saya selalu memberikan kesempatan kepada kelompok kerja saya, agar mereka dapat mengembangkan diri sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan					
21	Saya selalu menghormati pandangan dan pendapat orang lain meskipun berbeda dengan pendapat pribadi saya					
22	Saya mampu membaca emosi dan taktis bisnis yang dimiliki oleh suatu kelompok kerja					

V.	KETERAMPILAN SOSIAL	SS	S	R	TS	STS
23	Saya selalu menyimpan taktik-taktik khusus dalam melakukan pendekatan kepada orang lain					
24	Saya mempunyai kemampuan yang tinggi untuk mempengaruhi orang lain					
25	Saya tidak pernah merasa kesulitan ketika menyampaikan pendapat atau pemikiran kepada orang lain					
26	Saya senang menjadi pemimpin dalam kelompok kerja saya					
27	Saya senang melakukan perubahan-perubahan radikal dalam rangka mewujudkan sesuatu yang lebih baik					
28	Apabila ada kelompok kerja yang bersilang pendapat, saya selalu berhasil menjadi penengah dan mendamaikan mereka					
29	Saya mampu menciptakan sinergi dalam kelompok saya demi mewujudkan tujuan bersama					

D. INSTRUMEN ETIKA KERJA ISLAM (X3)

No	INSTRUMEN ETIKA KERJA ISLAM	SS	S	R	TS	STS
1	Kemalasan kerja adalah suatu yang menyenangkan					
2	Menjunjung didikasi kerja adalah hal yang baik					
3	Kerja sebaiknya bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain					
4	Kedermawanan di tempat kerja dibutuhkan bagi kesejahteraan sosial					
5	Menghasilkan pendapatan lebih dari cukup sebagian hak orang lain					
6	Dalam bekerja harus menunjukkan kemampuan terbaiknya					
7	Bekerja juga untuk mengembangkan kemampuan dan hubungan sosial					
8	Hidup tidak memiliki arti tanpa bekerja					
9	Tidak baik membuang waktu luang					
10	Hubungan silaturahmi adalah baik dalam rangka bekerja					
11	Dalam bekerja harus mengendalikan sifat yang kurang baik					
12	Kerja kreatif adalah prinsip kerja untuk mencapai kebahagiaan					
13	Bekerja untuk mencapai kemajuan hidup					
14	Bekerja harus mendasarkan asas kemandirian					
15	Sukses kerja adalah yang memenuhi ketepatan waktu dan peraturan, seperti yang saya lakukan					
16	Kerja keras untuk mencapai target dan memenuhi tanggungjawab					
17	Nilai kerja yang penting sesuai dengan niat baiknya, bukan hasilnya					
18	Tujuan bekerja hanya untuk mendapatkan penghasilan, bukan yang lain					

No	INSTRUMEN ETIKA KERJA ISLAM	SS	S	R	TS	STS
19	Demi mendapatkan penghasilan yang lebih dari cukup, bekerja tidak selalu harus jujur					
20	Bekerja tidak ada kaitannya dengan tujuan hidup di akhirat					
21	Tanggung jawab kerja termasuk tanggungjawab kepada Allah SWT					
22	Bekerja mendapatkan penghasilan, dan sebagiannya untuk zakat dan infak					

Sumber : Yousef, Darwish A. (2000)



LAMPIRAN 2***KUESIONER PIMPINAN***

KUESIONER YANG DIISI OLEH PIMPINAN

Kode Angket :

Kode Responden :

Jawablah Pertanyaan Berikut Ini Sesuai Dengan Kenyataan Yang Ada, Dengan Cara Memilih Satu Dari Lima Opsi Yang Ada.

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 R = Ragu-ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

A. INSTRUMEN PRESTASI KERJA PEGAWAI

Yang mengisi kuesioner : Atasan langsung
 Yang dinilai : Pegawai yang dijadikan responden
 Aspek yang dinilai : Prestasi Kerja Pegawai

B. IDENTITAS PIMPINAN DAN PEGAWAI YANG DINILAI

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Nama Unit Kerja :
4. Jabatan Struktural :
5. Nama Pegawai yang Dinilai :

C. INSTRUMEN PRESTASI KERJA PEGAWAI

No	INSTRUMEN PRESTASI KERJA PEGAWAI	SS	S	R	TS	STS
1	Tingkat kemampuan pelaksanaan tugas dalam mengolah masukan dan menyusun rencana					
2	Tingkat kemampuan melaksanakan perintah, melaksanakan tugas dan memelihara kelangsungan kerja					
3	Berwawasan luas dan sering menciptakan cara-cara yang lebih baik dalam pekerjaannya dan dilaksanakandengan baik pula					
4	Selalu teliti dalam melakukan pekerjaan dan tepat waktu dalam penyelesaiannya.					
5	Cepat menangkap adanya indikasi terjadinya penyimpangan pelaksanaan tugas di unit kerjanya dan segera dengan baik dan tepat mengambil tindakan pencegahan.					
6	Sering harus diingatkan bahwa telah terjadi penyimpangan/hambatan pelaksanaan tugas, dan lambat melaksanakan tindakan korektif.					
7	Mampu menyelesaikan persoalan-persoalan rutin, non rutin maupun mendadak, dengan hasil baik tanpa membutuhkan pengarahan dari atasan.					
8	Dalam menyelesaikan persoalan mendadak, memiliki kemampuan cukup baik meskipun kurang sempurna.					
9	Dalam bekerjasama baik vertikal maupun horisontal sehingga mampu meningkatkan efektivitas kelompok dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.					
10	Dalam bekerja sama dengan setiap orang atas inisiatif sendiri dengan penuh dinamika dan kesungguhan.					
11	Mampu bekerja sama dengan sesama pegawai dengan cukup baik.					
12	Sering menimbulkan perselisihan di dalam lingkungan kerja sehingga kemampuan bekerja sama dirasakan kurang mantap.					

Sumber: Sadono, Bagus Handanu, 2001.

LAMPIRAN 3**REKAPITULASI DATA****RESPONDEN**

No	Etika Kerja Islam (X3)													Prestasi Kerja (Y)																										
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	X3.21	X3.22	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Rate2				
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3.83			
2	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4.14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3.67			
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.45	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3.58			
4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4.36	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4.58			
5	4	5	3	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3.95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00			
6	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4.36	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3.50			
7	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4.27	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4.42			
8	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3.59	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3.67		
9	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4.45	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.42		
10	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4.55	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4.58			
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.91	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.92			
12	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.23	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4.50		
13	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	3	2	3	3.77	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3.92		
14	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.92		
15	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4.14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00		
16	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3.82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3.75		
17	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3.86	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4.50		
18	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3.05	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00		
19	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3.77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.83		
20	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3.75	
21	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4.00	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.42		
22	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2.45	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.42	
23	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4.14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.08		
24	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4.59	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4.58		
25	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3.68	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.83	
26	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3.55	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3.75	
27	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	3.91	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3.67		
28	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.45	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4.50	
29	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4.59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.17	
30	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3.73	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.75	
31	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
32	4	4	4	5	4	3	3	5	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3.68	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4.50
33	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4.14	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4.42
34	4	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4.14	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4.67
35	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4.14	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.67	
36	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4.27	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4.00

LAMPIRAN 4***UJI VALIDITAS******VARIABEL***

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Correlations

		X1.33	X1.34	X1.35	X1.36	TOT X1
X1.1	Pearson Correlation	.494(**)	.408(**)	.226	.407(**)	.740(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.104	.002	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.206	.215	.185	.195	.557(**)
	Sig. (2-tailed)	.138	.122	.185	.161	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.454(**)	.267	.207	.314(*)	.770(**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.053	.136	.022	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	.164	.166	.335(*)	.352(**)	.658(**)
	Sig. (2-tailed)	.241	.235	.014	.010	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	.230	.283(*)	.173	.331(*)	.685(**)
	Sig. (2-tailed)	.097	.040	.215	.016	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.6	Pearson Correlation	.146	.229	.179	.384(**)	.691(**)
	Sig. (2-tailed)	.297	.098	.200	.005	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.7	Pearson Correlation	.293(*)	.125	.299(*)	.329(*)	.551(**)
	Sig. (2-tailed)	.033	.372	.030	.016	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.8	Pearson Correlation	.172	.375(**)	.417(**)	.290(*)	.722(**)
	Sig. (2-tailed)	.217	.006	.002	.035	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.9	Pearson Correlation	.060	.146	.246	.150	.468(**)
	Sig. (2-tailed)	.670	.296	.076	.283	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.10	Pearson Correlation	.019	.317(*)	.170	.367(**)	.561(**)
	Sig. (2-tailed)	.895	.021	.224	.007	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.11	Pearson Correlation	.267	.401(**)	.261	.383(**)	.717(**)
	Sig. (2-tailed)	.054	.003	.059	.005	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.12	Pearson Correlation	.118	.211	.404(**)	.222	.608(**)
	Sig. (2-tailed)	.402	.130	.003	.111	.000

	N	53	53	53	53	53
X1.13	Pearson Correlation	.232	.363(**)	.243	.340(*)	.697(**)
	Sig. (2-tailed)	.095	.007	.079	.013	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.14	Pearson Correlation	.350(*)	.169	.214	.506(**)	.577(**)
	Sig. (2-tailed)	.010	.227	.124	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.15	Pearson Correlation	.326(*)	.161	-.005	.249	.497(**)
	Sig. (2-tailed)	.017	.248	.972	.073	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.16	Pearson Correlation	.295(*)	.063	.004	.287(*)	.379(**)
	Sig. (2-tailed)	.032	.656	.976	.037	.005
	N	53	53	53	53	53
X1.17	Pearson Correlation	.366(**)	.307(*)	.223	.658(**)	.485(**)
	Sig. (2-tailed)	.007	.025	.108	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.18	Pearson Correlation	.239	.332(*)	.154	.265	.500(**)
	Sig. (2-tailed)	.085	.015	.272	.055	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.19	Pearson Correlation	.085	.139	.301(*)	.416(**)	.557(**)
	Sig. (2-tailed)	.546	.321	.029	.002	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.20	Pearson Correlation	.471(**)	.583(**)	.430(**)	.437(**)	.714(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.21	Pearson Correlation	.181	.397(**)	.252	.282(*)	.687(**)
	Sig. (2-tailed)	.195	.003	.069	.041	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.22	Pearson Correlation	.463(**)	.302(*)	.273(*)	.126	.660(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.048	.370	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.23	Pearson Correlation	.381(**)	.437(**)	.157	.298(*)	.735(**)
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.261	.030	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.24	Pearson Correlation	.466(**)	.223	.169	.259	.505(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.109	.226	.061	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.25	Pearson Correlation	.217	.380(**)	.433(**)	.267	.522(**)
	Sig. (2-tailed)	.118	.005	.001	.054	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.26	Pearson Correlation	.106	.373(**)	.342(*)	.224	.546(**)
	Sig. (2-tailed)	.449	.006	.012	.107	.000
	N	53	53	53	53	53

X1.27	Pearson Correlation	.447(**)	.259	.358(**)	.428(**)	.682(**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.061	.009	.001	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.28	Pearson Correlation	.417(**)	.373(**)	.271(*)	.534(**)	.681(**)
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.049	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.29	Pearson Correlation	.250	.434(**)	.198	.451(**)	.609(**)
	Sig. (2-tailed)	.071	.001	.156	.001	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.30	Pearson Correlation	.328(*)	.253	.325(*)	.536(**)	.575(**)
	Sig. (2-tailed)	.016	.068	.018	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.31	Pearson Correlation	.379(**)	.368(**)	.430(**)	.299(*)	.552(**)
	Sig. (2-tailed)	.005	.007	.001	.029	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.32	Pearson Correlation	.390(**)	.278(*)	.430(**)	.483(**)	.529(**)
	Sig. (2-tailed)	.004	.044	.001	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.33	Pearson Correlation	1	.131	.057	.394(**)	.491(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.348	.683	.004	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.34	Pearson Correlation	.131	1	.478(**)	.230	.504(**)
	Sig. (2-tailed)	.348	.	.000	.098	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.35	Pearson Correlation	.057	.478(**)	1	.282(*)	.462(**)
	Sig. (2-tailed)	.683	.000	.	.041	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.36	Pearson Correlation	.394(**)	.230	.282(*)	1	.601(**)
	Sig. (2-tailed)	.004	.098	.041	.	.000
	N	53	53	53	53	53
TOT_X1	Pearson Correlation	.491(**)	.504(**)	.462(**)	.601(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	53	53	53	53	53

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

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

Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Correlations

		X2.26	X2.27	X2.28	X2.29	TOT_X2
X2.1	Pearson Correlation	.235	.446(**)	.290(*)	.085	.486(**)
	Sig. (2-tailed)	.090	.001	.035	.547	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.233	.363(**)	.398(**)	.591(**)	.678(**)
	Sig. (2-tailed)	.093	.008	.003	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.120	.221	.464(**)	.508(**)	.701(**)
	Sig. (2-tailed)	.390	.112	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.171	.336(*)	.278(*)	.359(**)	.563(**)
	Sig. (2-tailed)	.221	.014	.043	.008	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	.478(**)	.283(*)	.364(**)	.468(**)	.738(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.007	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation	.223	.133	.216	.440(**)	.565(**)
	Sig. (2-tailed)	.109	.343	.121	.001	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.7	Pearson Correlation	.300(*)	.303(*)	.346(*)	.601(**)	.692(**)
	Sig. (2-tailed)	.029	.027	.011	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.8	Pearson Correlation	.208	.191	.242	.534(**)	.621(**)
	Sig. (2-tailed)	.135	.170	.080	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.9	Pearson Correlation	.178	.186	.255	.700(**)	.670(**)
	Sig. (2-tailed)	.202	.182	.065	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.10	Pearson Correlation	.149	.080	.213	.941(**)	.544(**)
	Sig. (2-tailed)	.287	.570	.125	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.11	Pearson Correlation	.194	.318(*)	.723(**)	.455(**)	.755(**)
	Sig. (2-tailed)	.163	.020	.000	.001	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.12	Pearson Correlation	.187	.265	.692(**)	.485(**)	.745(**)
	Sig. (2-tailed)	.180	.055	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53

X2.13	Pearson Correlation	.190	.393(**)	.607(**)	.128	.449(**)
	Sig. (2-tailed)	.172	.004	.000	.362	.001
	N	53	53	53	53	53
X2.14	Pearson Correlation	.117	.561(**)	.972(**)	.351(*)	.718(**)
	Sig. (2-tailed)	.402	.000	.000	.010	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.15	Pearson Correlation	.153	.380(**)	.722(**)	.481(**)	.778(**)
	Sig. (2-tailed)	.273	.005	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.16	Pearson Correlation	.194	.482(**)	.690(**)	.448(**)	.809(**)
	Sig. (2-tailed)	.164	.000	.000	.001	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.17	Pearson Correlation	.059	.437(**)	.768(**)	.313(*)	.735(**)
	Sig. (2-tailed)	.677	.001	.000	.022	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.18	Pearson Correlation	.288(*)	.442(**)	.562(**)	.375(**)	.678(**)
	Sig. (2-tailed)	.036	.001	.000	.006	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.19	Pearson Correlation	.182	.477(**)	.476(**)	.233	.548(**)
	Sig. (2-tailed)	.191	.000	.000	.094	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.20	Pearson Correlation	.132	.319(*)	.584(**)	.312(*)	.713(**)
	Sig. (2-tailed)	.347	.020	.000	.023	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.21	Pearson Correlation	.145	.308(*)	.547(**)	.468(**)	.697(**)
	Sig. (2-tailed)	.300	.025	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.22	Pearson Correlation	.053	.199	.536(**)	.529(**)	.681(**)
	Sig. (2-tailed)	.706	.153	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.23	Pearson Correlation	.750(**)	.273(*)	.121	.139	.507(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.389	.322	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.24	Pearson Correlation	.581(**)	.303(*)	.245	.284(*)	.581(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.077	.039	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.25	Pearson Correlation	.796(**)	.436(**)	.175	.058	.406(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.209	.680	.003
	N	53	53	53	53	53
X2.26	Pearson Correlation	1	.449(**)	.121	.143	.451(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.389	.307	.001
	N	53	53	53	53	53
X2.27	Pearson Correlation	.449(**)	1	.577(**)	.183	.564(**)

	Sig. (2-tailed)	.001	.	.000	.190	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.28	Pearson Correlation	.121	.577(**)	1	.361(**)	.721(**)
	Sig. (2-tailed)	.389	.000	.	.008	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.29	Pearson Correlation	.143	.183	.361(**)	1	.647(**)
	Sig. (2-tailed)	.307	.190	.008	.	.000
	N	53	53	53	53	53
TOT_X2	Pearson Correlation	.451(**)	.564(**)	.721(**)	.647(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.
	N	53	53	53	53	53

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

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

Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam (X3)

Correlations

		X3.19	X3.20	X3.21	X3.22	TOT X3
X3.1	Pearson Correlation	.346(*)	.312(*)	.189	.103	.682(**)
	Sig. (2-tailed)	.011	.023	.176	.461	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.2	Pearson Correlation	.192	.178	.193	.171	.476(**)
	Sig. (2-tailed)	.167	.203	.167	.220	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.3	Pearson Correlation	.123	.298(*)	.254	.236	.603(**)
	Sig. (2-tailed)	.380	.030	.066	.089	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.4	Pearson Correlation	.414(**)	.133	.146	.269	.562(**)
	Sig. (2-tailed)	.002	.342	.297	.051	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.5	Pearson Correlation	.243	.407(**)	.058	.108	.441(**)
	Sig. (2-tailed)	.079	.003	.678	.442	.001
	N	53	53	53	53	53
X3.6	Pearson Correlation	.092	.409(**)	.212	.132	.391(**)
	Sig. (2-tailed)	.514	.002	.128	.345	.004
	N	53	53	53	53	53
X3.7	Pearson Correlation	.245	.391(**)	.280(*)	.184	.640(**)
	Sig. (2-tailed)	.077	.004	.043	.187	.000

	N	53	53	53	53	53
X3.8	Pearson Correlation	.190	.221	.180	.249	.548(**)
	Sig. (2-tailed)	.172	.111	.196	.072	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.9	Pearson Correlation	.584(**)	.470(**)	.245	.166	.692(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.077	.234	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.10	Pearson Correlation	.188	.276(*)	.068	.076	.508(**)
	Sig. (2-tailed)	.178	.045	.627	.586	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.11	Pearson Correlation	.273(*)	.554(**)	.240	.187	.624(**)
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.083	.179	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.12	Pearson Correlation	.508(**)	.313(*)	.126	.178	.673(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.369	.204	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.13	Pearson Correlation	.015	.203	.148	.132	.560(**)
	Sig. (2-tailed)	.913	.146	.290	.345	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.14	Pearson Correlation	.244	.217	.225	.235	.587(**)
	Sig. (2-tailed)	.078	.119	.105	.090	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.15	Pearson Correlation	.609(**)	.383(**)	.232	.304(*)	.640(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.095	.027	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.16	Pearson Correlation	.228	.216	.256	.309(*)	.512(**)
	Sig. (2-tailed)	.100	.120	.065	.024	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.17	Pearson Correlation	.334(*)	.481(**)	.224	.106	.494(**)
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.107	.449	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.18	Pearson Correlation	.440(**)	.524(**)	.156	.061	.583(**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.266	.663	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.19	Pearson Correlation	1	.460(**)	.039	.101	.550(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.781	.470	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.20	Pearson Correlation	.460(**)	1	.271(*)	.193	.640(**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.049	.165	.000
	N	53	53	53	53	53
X3.21	Pearson Correlation	.039	.271(*)	1	.807(**)	.484(**)
	Sig. (2-tailed)	.781	.049	.	.000	.000
	N	53	53	53	53	53

X3.22	Pearson Correlation	.101	.193	.807(**)	1	.464(**)
	Sig. (2-tailed)	.470	.165	.000	.	.000
	N	53	53	53	53	53
TOT_X3	Pearson Correlation	.550(**)	.640(**)	.484(**)	.464(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	53	53	53	53	53

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

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

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Correlations

		Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	TOT Y
Y1.1	Pearson Correlation	.332(*)	.575(**)	.421(**)	.348(*)	.634(**)
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.002	.011	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.2	Pearson Correlation	.424(**)	.577(**)	.251	.417(**)	.696(**)
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.070	.002	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.3	Pearson Correlation	.685(**)	.657(**)	.333(*)	.355(**)	.765(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.009	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.4	Pearson Correlation	.584(**)	.603(**)	.472(**)	.464(**)	.791(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.5	Pearson Correlation	.535(**)	.620(**)	.372(**)	.422(**)	.775(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.002	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.6	Pearson Correlation	.435(**)	.633(**)	.345(*)	.462(**)	.750(**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.011	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.7	Pearson Correlation	.532(**)	.348(*)	.497(**)	.512(**)	.644(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.8	Pearson Correlation	.652(**)	.426(**)	.468(**)	.456(**)	.708(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.9	Pearson Correlation	1	.545(**)	.421(**)	.560(**)	.781(**)

	Sig. (2-tailed)	.	.000	.002	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.10	Pearson Correlation	.545(**)	1	.480(**)	.338(*)	.794(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.013	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.11	Pearson Correlation	.421(**)	.480(**)	1	.487(**)	.636(**)
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.12	Pearson Correlation	.560(**)	.338(*)	.487(**)	1	.659(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.	.000
	N	53	53	53	53	53
TOT_Y	Pearson Correlation	.781(**)	.794(**)	.636(**)	.659(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	53	53	53	53	53

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

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



LAMPIRAN 5

UJI RELIABILITAS

VARIABEL



Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 53.0

N of Items = 36

Alpha = .9476

Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

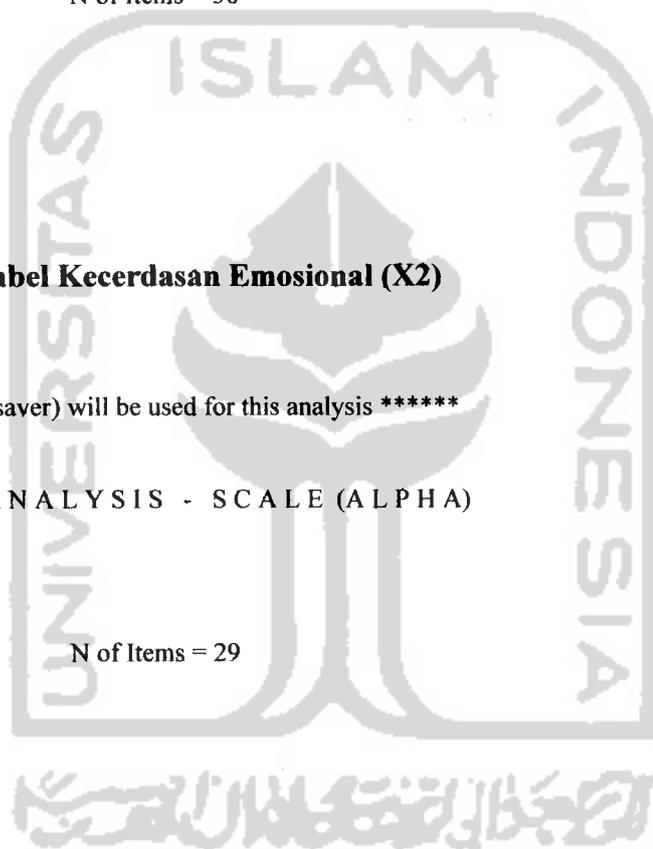
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 53.0

N of Items = 29

Alpha = .9452



Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja Islam (X3)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 53.0

N of Items = 22

Alpha = .8929

Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

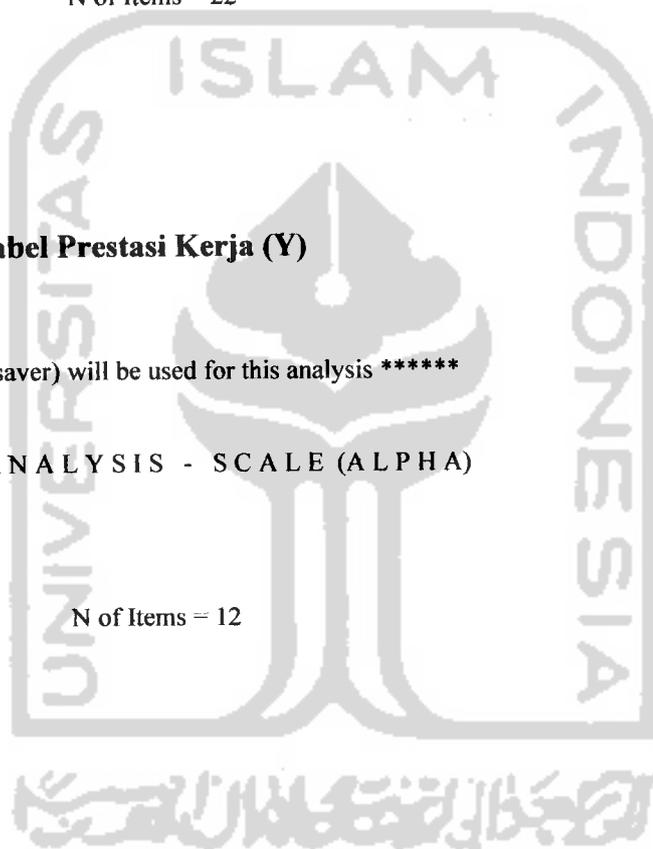
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 53.0

N of Items = 12

Alpha = .9157



LAMPIRAN 6***DESKRIPTIF******KARAKTERISTIK &******VARIABEL***

Frequency Table

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30 tahun	2	3.8	3.8	3.8
	36 - 40 tahun	18	34.0	34.0	37.7
	41 - 45 tahun	17	32.1	32.1	69.8
	46 - 50 tahun	10	18.9	18.9	88.7
	51 - 55 tahun	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	43	81.1	81.1	81.1
	Perempuan	10	18.9	18.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 - 10 tahun	2	3.8	3.8	3.8
	11 - 15 tahun	25	47.2	47.2	50.9
	16 - 20 tahun	14	26.4	26.4	77.4
	21 - 25 tahun	8	15.1	15.1	92.5
	26 - 30 tahun	3	5.7	5.7	98.1
	> 30 tahun	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Frequency Table**Budaya Organisasi (X1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	3	5.7	5.7	5.7
	Tinggi	32	60.4	60.4	66.0
	Sangat Tinggi	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Kecerdasan Emosional (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	10	18.9	18.9	18.9
	Tinggi	33	62.3	62.3	81.1
	Sangat Tinggi	10	18.9	18.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Etika Kerja Islam (X3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.9	1.9	1.9
	Cukup	2	3.8	3.8	5.7
	Tinggi	38	71.7	71.7	77.4
	Sangat Tinggi	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Prestasi Kerja (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.9	1.9	1.9
	Cukup	1	1.9	1.9	3.8
	Tinggi	35	66.0	66.0	69.8
	Sangat Tinggi	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7***REGRESI & KORELASI***

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja (Y)	3.9991	.45700	53
Budaya Organisasi (X1)	4.0323	.36682	53
Kecerdasan Emosional (X2)	3.7392	.45436	53
Etika Kerja Islam (X3)	3.9283	.41080	53

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja Islam (X3), Kecerdasan Emosional (X2), Budaya Organisasi (X1)		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.625	.27991

- a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam (X3),
Kecerdasan Emosional (X2), Budaya Organisasi (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.021	3	2.340	29.870	.000 ^a
	Residual	3.839	49	.078		
	Total	10.860	52			

- a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam (X3), Kecerdasan Emosional (X2), Budaya Organisasi (X1)
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	.273	.466		.585	.561					
	Budaya Organisasi (X1)	.319	.137	.256	2.332	.024	.643	.316	.198	.599	1.668
	Kecerdasan Emosional (X2)	.346	.099	.344	3.511	.001	.628	.448	.298	.750	1.333
	Etika Kerja Islam (X3)	.431	.120	.387	3.585	.001	.686	.456	.305	.619	1.615

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

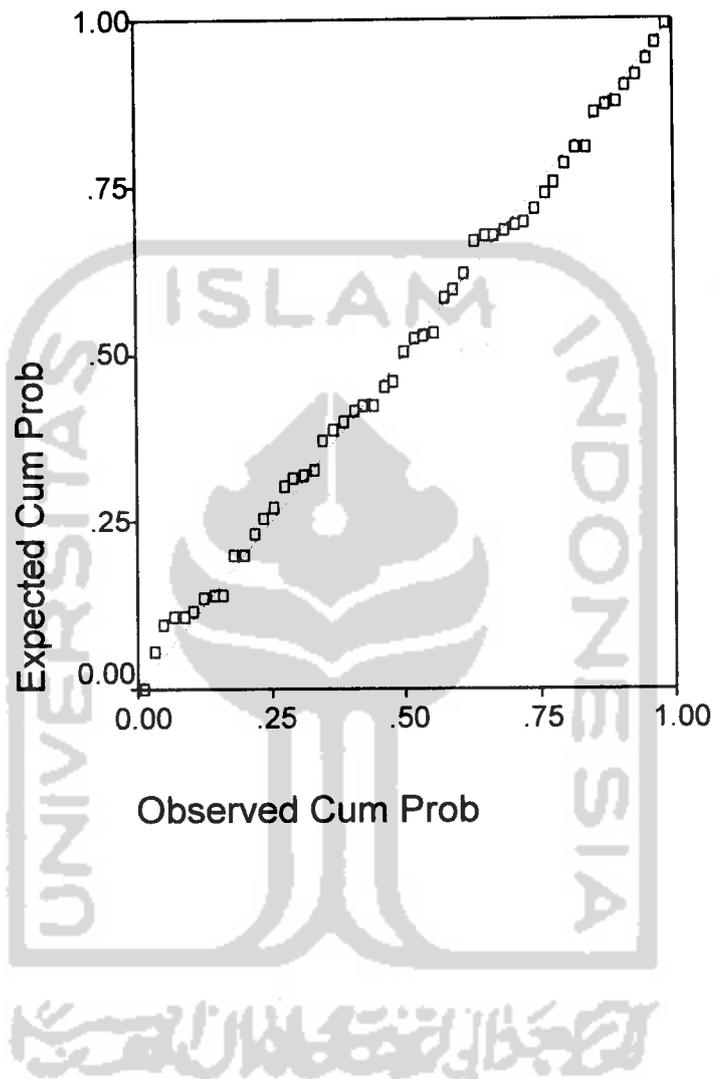


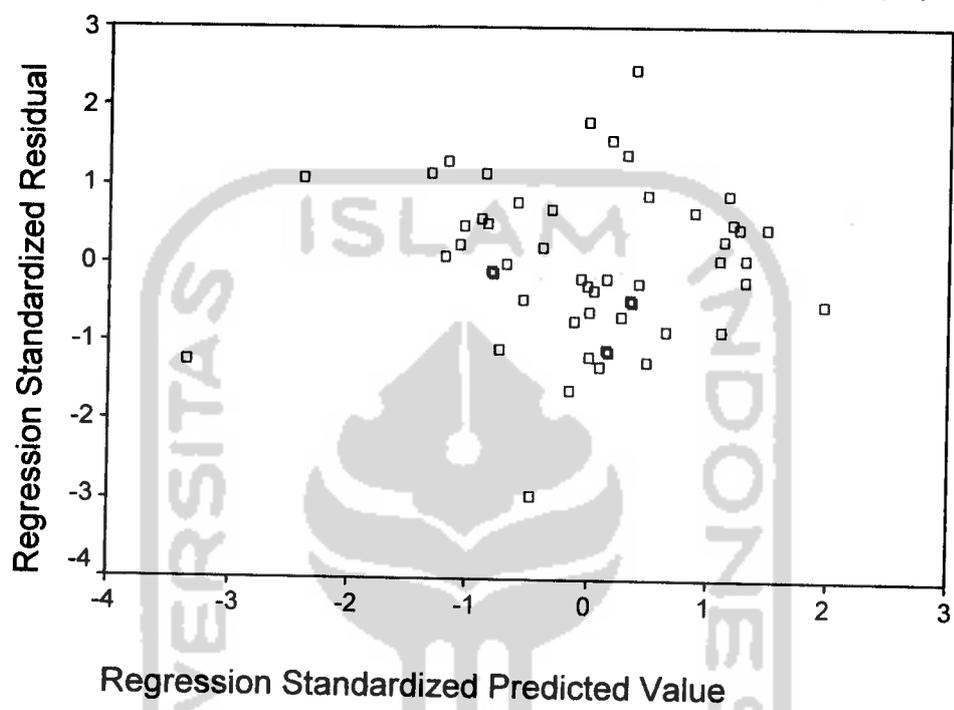
LAMPIRAN 8***UJI ASUMSI KLASIK***

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized F

Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)



Uji Heteroskedastisitas**Scatterplot****Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)**

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
		1	(Constant)	.273	.466		.585	.561			
	Budaya Organisasi (X1)	.319	.137	.256	2.332	.024	.643	.316	.198	.599	1.668
	Kecerdasan Emosional (X2)	.346	.099	.344	3.511	.001	.628	.448	.298	.750	1.333
	Etika Kerja Islam (X3)	.431	.120	.387	3.585	.001	.686	.456	.305	.619	1.615

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)



LAMPIRAN 9**LAIN - LAIN**



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

No : 005/DEK/70/DAU/I/2008
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian Skripsi**

04 Januari 2008

Kepada Yth.
Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb

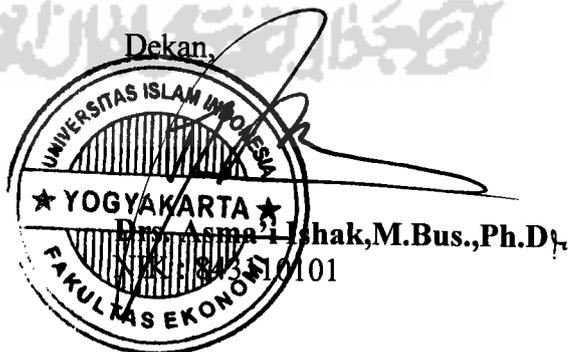
Memperhatikan surat Saudara tertanggal 22 Desember 2007 nomor: 190/DEK/10/VIII/2007 perihal seperti pada pokok surat, pada prinsipnya kami tidak keberatan untuk **menerima permohonan ijin penelitian (riset)** untuk Mahasiswa Saudara atas nama :

Nama : Farrah Nastassia
No.Mahasiswa : 03311335
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Garuda No. 196, Gejayan, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta
Judul Skripsi : "Anaisis Hubungan Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosial dan Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia"
Lama mencari data : 2 (dua) bulan
Keterangan : Data yang diperoleh semata-mata hanya untuk keperluan karya ilmiah

Kami harap yang bersangkutan dapat menyesuaikan dan mematuhi peraturan yang ada di lingkungan Fakultas Ekonomi UII, dan sebelum mulai pelaksanaan terlebih dahulu menemui Kepala Kantor FE UII (Dra. Suhartini, M.Si)

Atas perhatiannya kami sampaikan terimakasih dan harap menjadikan perhatian.
Wassalamu'alaikum wr. wb

Dekan,



Tembusan:

- Kepala Kantor FE UII
- Sdr. Farrah Nastassia



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 09/DEK/70/DAU/IX/2007

Bismillahirrohmanirrohim

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Nomor: 190/Kajur Mnj/70/DAU/I/2008 Perihal permohonan bahan – bahan keterangan untuk skripsi atas nama mahasiswa berikut ini, maka pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Farrah Nastassia
Nomor Mahasiswa : 03311335
Jurusan : Manajemen
Dosen Pembimbing : Drs. H. Subowo, MM
Alamat : Jl. Garuda No. 196, Gejayan, Condong Catur, Sleman.

Benar – benar telah melakukan penelitian di Kampus/ Kantor Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, sejak bulan Juni hingga Juli 2007 untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul : “Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia”

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan kepada yang berkepentingan harap maklum.

Yogyakarta, 8 Januari 2008
Dekan.



Drs. Asma'i Ishak, M.Bus, Ph.D.
No. 84 311 0101