



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SEKOLAH TINGGI ILMU DAKWAH (STID)
MOHAMMAD NATSIR**



TESIS

OLEH
NIA KAUNIAH YUSROH
55216110106

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2020**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SEKOLAH TINGGI ILMU DAKWAH (STID)
MOHAMMAD NATSIR**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Program Studi Magister Ilmu Komunikasi

OLEH
NIA KAUNIAH YUSROH
55216110106

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk melihat sejauh apa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penggunaan variable-variabel tersebut dengan alasan hasil penelitian terdahulu, yaitu Ariyanti (2014). Sampel penelitian ini adalah pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Da'wah (STID) Mohammad Natsir, sejumlah 42 orang. Analisis Deskriptif, Analisis Korelasional rank Spearman, dan Analisis Regresi Berganda dijalankan dengan perangkat lunak SPSS versi 20 untuk melakukan analisis data. Hasil analisis menunjukkan semua dimensi budaya organisasi (*involvement, consistency, adaptability* dan *mission*) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 62,5% namun tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat secara individu. Dari keempat dimensi budaya organisasi, *Consistency* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan *Involvement, adaptability* dan *mission* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STID Mohammad Natsir. Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu memperhatikan faktor *involvement, consistency, adaptability* dan *mission* secara simultan, karena faktor-faktor tersebut terbukti berhubungan dan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Implikasi teoritis dan saran-saran bagi penelitian mendatang juga diuraikan pada bagian akhir dalam penelitian ini.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja pegawai

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine whether there is an influence of organizational culture toward employee performance. Using these variables was considered by the result of the previous research belongs to Ariyanti (2014). The samples of this research are 42 employees of Institute of Da'wah Mohamad Natsir. Descriptive Analysis, Rank Spearman Correlational Analysis, and Multiple Regression Analysis were run with SPSS software version 20 to perform data analysis. The results of the analysis shows that all dimensions of organizational culture (involvement, consistency, adaptability and mission) those all have an effect on employee performance variables by 62.5% but they do not have a significant effect on the dependent variable individually. From the four dimensions of organizational culture, Consistency has a significant positive effect on employee performance. Meanwhile, Involvement, adaptability and mission did not have a significant effect on the performance of STID Mohammad Natsir employees. The empirical findings indicate that in order to improve employee performance, it is necessary to pay attention to the factors of involvement, consistency, adaptability and mission simultaneously, because these factors are proven to be related and influence the level of employee performance. The theoretical implications and suggestions for future research are also described at the end of this research.

Keywords: organizational culture, employee performance

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI**

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS

Nama : Nia Kauniah Yusroh
NIM : 55216110106
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : *Corporate and Marketing Communication*
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di
Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah (STID) Mohammad Natsir

UNIVERSITAS
Jakarta, 21 Agustus 2020
MERCU BUANA
Pembimbing Utama,

Dr. Ahmad Mulyana, M.Si



**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI**

LEMBAR TANDA LULUS SIDANG

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah (STID) Mohammad Natsir
Nama : Nia Kauniah Yusroh
NIM : 55216110106
Jenjang Pendidikan : Strara Dua (S2)
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : *Corporate and Marketing Communication*
Tanggal : 26 Agustus 2020

Jakarta, 26 Agustus 2020

Mengetahui,

Ketua Sidang:

Dr. Suraya, M.Si

(.....)

Penguji Ahli:

Dr. Henni Gusfa, M.Si

(.....)

Pembimbing:

Dr. Ahmad Mulyana, M.Si

(.....)



**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI**

LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah (STID) Mohammad Natsir
Nama : Nia Kauniah Yusroh
NIM : 55216110106
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : *Corporate and Marketing Communication*
Tanggal :

Jakarta, 2020

Mengetahui,

Ketua Sidang:

Dr. Suraya, M.Si

(.....)

Penguji Ahli:

Dr. Henni Gusfa, M.Si

(.....)

Pembimbing:

Dr. Ahmad Mulyana, M.Si

(.....)



**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI**

PENGESAHAN TESIS


Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah (STID) Mohammad Natsir
Nama : Nia Kauniah Yusroh
NIM : 55216110106
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : *Corporate and Marketing Communication*
Tanggal :

Jakarta, 2020

Mengesahkan,
Pembimbing,


(Dr. Ahmad Mulyana, M.Si)

Direktur Program Pascasarjana,


(Prof. Dr. -Ing. Mudrik Alayadrus)

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Komunikasi,


(Dr. Ahmad Mulyana, M.Si.)

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh :

Nama : Nia Kauniah Yusroh
NIM : 55216110106
Program Studi : Magister Ilmu Komunikasi

dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah (STID) Mohammad Natsir”, telah dilakukan pengecekan similarity dengan sistem Turnitin pada tanggal 01 Oktober 2020, didapatkan nilai persentase sebesar 28%.

UNIVERSITAS
MERCUBUANA

Jakarta, 01 Oktober 2020

Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A.Md

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam tesis ini :

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah (STID) Mohammad Natsir
Nama : Nia Kauniah Yusroh
NIM : 55216110106
Program : Magister Ilmu Komunikasi
Tanggal : 29 Agustus 2020

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

ta, 29 Agustus 2020

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Nia Kauniah Yusroh)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rasa syukur penulis sampaikan kehadiran Allah *subhanahu wata'ala*, segala puji hanya bagi-Nya, Rabb semesta alam, tiada *ilah* yang berhak diibadahi selain Dia. Shalawat dan salam semoga selalu terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad ﷺ, kepada keluarganya, sahabatnya dan seluruh umatnya yang selalu setia mengikuti sunnahnya, aamiin.

Atas nikmat dan kasih sayang AllahTa'ala, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah (Stid) Mohammad Natsir. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Master Ilmu Komunikasi pada Program Studi Magister Ilmu Komunikasi di Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta. Tesis ini mengkaji tentang sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Da'wah (STID) Mohammad Natsir.

Penulis sangat menyadari bahwa Tesis ini dapat terselesaikan atas pertolongan-Nya. Kemudian dukungan dan bantuan berupa bimbingan-bimbingan, saran-saran dan motivasi dari semua pihak yang ikut andil dalam penyusunan Tesis ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih dan rasa syukur kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Secara khusus pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Dr. Ahmad Mulyana, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Komunikasi dan selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan Tesis ini dari awal hingga Tesis ini dapat diselesaikan;

2. Dr. Henni Gusfa, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Magister Ilmu Komunikasi dan selaku penguji sidang tesis;
3. Rizki Briandan, S.Sos., M. Comn., Ph.D selaku penguji pada Seminar Proposal, Dr. Suraya, M.Siselaku penguji pada Sidang Hasil dan penguji sidang tesis;
4. Prof. Dr. Didik J. Rachbini, Direktur Program Pascasarjana, beserta segenap jajarannya yang telah berupaya meningkatkan situasi kondusif di Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta.
5. Seluruh dosen pengajar program Pascasarjana;
6. Seluruh staff tata usaha program Pascasarjana;
7. Seluruh pegawai STID Mohammad Natsir selaku responden yang telah berpartisipasi mengisi kuisioner dan partisipasi lainnya;
8. Orang tua, Bapak Mukhtar dan Umi Siti Komala yang selalu mendo'akan dan menjadi motivasi bagi penulis;
9. Ismail Shiddiq Zamroji, S.Sos, kepala keluarga kecil penulis dan 'Abdurrahman Zamroji, *qurota a 'yun*, keduanya yang selalu membersamai penulis.
10. Abah dan Umi Mertua, Dr. Imam Zamroji, MA dan Ririn Yahyani, S.Pd.I beserta seluruh ipar penulis yang selalu membantu dan dan memotivasi penulis;
11. Saudara kandung penulis, Kiki kamilah, S.Agr., Khoirunisa, S.Pd.I, Siti Asiah Azahra, S.Pd.I dan Latifah Fadilah;
12. Rekan-rekan seperjuangan di STID Mohammad Natsir dan rekan-rekan mahasiswa UMB Jakarta, terutama mahasiswa pascasarjana Angkatan 2016;
13. Dr. Santa Lorita Simamora, M.Si selaku dosen yang selalu memotivasi penulis;
14. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah memberikan balasan yang baik dan menjadikannya sebagai amalan yang memberatkan timbangan *hasanah* di akhirat nanti, *aamiin*. Penulis ucapkan *jazaakumullahu khoiron katsiiroo*.

Penulis sangat menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah *Ta'ala*. Dalam penulisan Tesis ini masih memiliki kekurangan dan kelemahan, maka dari itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif untuk perbaikan kedepannya. Akhirnya penulis berharap semoga karya ini bermanfaat untuk pembaca.

Jakarta, 23 Agustus 2020

Nia Kauniah Yusroh
Penulis



DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACK	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR TANDA LULUS SIDANG	vi
LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS	vii
PENGESAHAN TESIS	viii
PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>	ix
PERNYATAAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi masalah	7
1.3. Rumusan masalah	8
1.4. Tujuan penelitian	8
1.5. Manfaat dan Kegunaan Penelitian	9
BAB II. KERANGKA TEORI	10
2.1. Penelitian Terdahulu	10

2.2. Kajian Teori.....	14
2.3. Kerangka Pemikiran.....	41
2.4. Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1. Paradigma Penelitian.....	45
3.2. Desain Penelitian.....	46
3.3. Metode Penelitian.....	46
3.4. Variabel Penelitian	47
3.5. Populasi dan Sampel	54
3.6. Jenis dan Sumber Data	55
3.7. Teknik Pengumpulan Data	55
3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas	56
3.9. Teknik Analisis Data.....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	71
4.1.1. Profil Responden.....	77
4.2. Hasil Penelitian	80
4.2.1. Variabel Budaya Organisasi.....	81
4.2.2. Variabel Kinerja Pegawai	108
4.2.3. Uji Hipotesis	117
4.3. Pembahasan.....	125
BAB V PENUTUP.....	134
5.1. Kesimpulan.....	138
5.2. Implikasi Teoritis	139
5.3. Saran.....	140
DAFTAR PUSTAKA	138
LAMPIRAN.....	140
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	154

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3.1 Definisi Konsep Variable.....	48
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variable Budaya Organisasi	49
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 3.4 Skor Nilai Kuisisioner	53
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	58
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Y	60
Tabel 3.7 Nilai Alpha Cronbach	62
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	64
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	64
Tabel 3.10 Kriteria Tingkat Kekuatan Korelasi.....	66
Tabel 4.1 Sebagian besar pegawai memiliki keterlibatan yang tinggi di dalam pekerjaan mereka	83
Tabel 4.2 Keputusan biasanya dibuat pada tahap dimana informasi yang benar telah tersedia	84
Tabel 4.3 Informasi disebar secara luas sehingga setiap orang dapat memperoleh informasi yang mereka perlukan pada saat diperlukan	85

Tabel 4.4Setiap orang di dalam organisasi yakin bahwa mereka dapat memberikan dampak yang positif bagi organisasi	86
Tabel 4.5Kerjasama antar bagian-bagian yang berbeda di dalam organisasi didorong secara aktif	86
Tabel 4.6Orang bekerja sebagai suatu tim	87
Tabel 4.7Kerja tim digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, bukan semata mata sebagai hierarki	87
Tabel 4.8Tim adalah fondasi kami dalam bekerja	88
Tabel 4.9Pekerjaan diatur sehingga setiap orang dapat melihat hubungan antara pekerjaannya dengan tujuan organisasi.....	88
Tabel 4.10Otoritas didelegasikan sehingga pegawai dapat melakukan tanggung jawabnya sendiri.....	89
Tabel 4.11Kemampuan pegawai ditingkatkan secara terus menerus.....	89
Tabel 4.12Ada investasi yang terus menerus untuk meningkatkan keterampilan pegawai	90
Tabel 4.13Kemampuan pegawai dipandang sebagai sumber penting bagi keunggulan kompetitif organisasi.....	90
Tabel 4.14Para pimpinan mempraktekkan apa yang dikatakannya	91
Tabel 4.15Terdapat suatu karakteristik gaya/style pimpinan tertentu dalam praktik manajemen di organisasi	92
Tabel 4.16Terdapat nilai-nilai/values yang jelas dan konsisten yang mengatur cara menjalankan organisasi	92

Tabel 4.17 Terdapat kode etik yang membimbing perilaku pegawai dan memberitahu mana perilaku yang benar atau salah	93
Tabel 4.18 Ketika perbedaan pendapat terjadi, kami bekerja keras untuk mencapai "win-win solutions"	93
Tabel 4.19 Terdapat budaya yang kuat di dalam organisasi	94
Tabel 4.20 Sangat mudah untuk mencapai kesepakatan, bahkan pada masalah yang sulit.....	95
Tabel 4.21 Kami sering mengalami kesulitan mencapai kesepakatan mengenai isu-isu penting di organisasi. (-)	95
Tabel 4.22 Terdapat kesepakatan yang jelas tentang cara yang benar dan cara yang salah dalam melakukan pekerjaan	96
Tabel 4.23 Mudah untuk mengkoordinasikan kegiatan dengan bagian-bagian yang berbeda di dalam organisasi	96
Tabel 4.24 Terdapat keselarasan tujuan antara berbagai bidang di dalam organisasi	97
Tabel 4.25 Berbagai bagian dalam organisasi sering bekerja sama untuk menciptakan perubahan	97
Tabel 4.26 Semua pegawai memiliki pemahaman yang mendalam atas keinginan dan kebutuhan <i>stakeholder</i>	98
Tabel 4.27 Kami mendorong komunikasi langsung dengan stakeholder	99
Tabel 4.28 Kami melihat kegagalan sebagai kesempatan untuk belajar dan perbaikan	99

Tabel 4.29 Inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko didorong dan dihargai oleh organisasi.....	100
Tabel 4.30 Pimpinan telah menuangkan dengan jelas tujuan yang akan dicapai oleh organisasi	100
Tabel 4.31 Kami memastikan masing-masing bidang mengetahui pekerjaan yang dilakukan bidang lain	101
Tabel 4.32 Terdapat tujuan dan arah jangka panjang organisasi	101
Tabel 4.33 Ada strategi yang jelas untuk masa depan organisasi.....	102
Tabel 4.34 Arah strategis perusahaan kurang jelas bagi saya. (-).....	102
Tabel 4.35 Ada kesepakatan tentang tujuan organisasi	103
Tabel 4.36 Pegawai mengerti apa yang perlu dilakukan untuk berhasil dalam jangka panjang.....	103
Tabel 4.37 Kami memiliki visi bersama terhadap organisasi di masa depan	104
Tabel 4.38 Pemimpin memiliki sudut pandang jangka panjang	104
Tabel 4.39 Visi organisasi menciptakan kegairahan dan motivasi bagi pegawai .	105
Tabel 4.40 Kami mampu memenuhi tantangan jangka pendek tanpa mengorbankan visi jangka panjang kami.....	105
Tabel 4.41 Intervalisasi variable budaya organisasi	107
Tabel 4.42 Penilaian variable budaya organisasi	107
Tabel 4.43 Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.....	109
Tabel 4.44 Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur.....	109

Tabel 4.45 Organisasi menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan	110
Tabel 4.46 Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	110
Tabel 4.47 Beban kerja yang diterima pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	111
Tabel 4.48 Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan	111
Tabel 4.49 Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan anggaran/fasilitas organisasi yang tersedia	112
Tabel 4.50 Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	112
Tabel 4.51 Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu diingatkan oleh atasan.....	113
Tabel 4.52 Pegawai patuh terhadap peraturan Organisasi	114
Tabel 4.53 Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	114
Tabel 4.54Intervalisasi variable budaya organisasi	115
Tabel 4.55Penilaian variable Kinerja Pegawai	115
Tabel 4.56Korelasi <i>Involvement</i> dengan Kinerja Pegawai	117
Tabel 4.57 Pengaruh <i>Involvement</i> terhadap kinerja pegawai (Uji t).....	118
Tabel 4.58Korelasi <i>Consistency</i> dengan Kinerja Pegawai.....	119

Tabel 4.59 Pengaruh <i>Consistency</i> terhadap kinerja pegawai (Uji t).....	120
Tabel 4.60 Korelasi <i>Adaptability</i> dengan Kinerja Pegawai	121
Tabel 4.61 Pengaruh <i>Adaptability</i> terhadap kinerja pegawai (Uji t).....	122
Tabel 4.62 Korelasi <i>Mission</i> dengan Kinerja Pegawai	123
Tabel 4.63 Pengaruh <i>Mission</i> terhadap kinerja pegawai (Uji t).....	124
Tabel 4.64 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Uji t).....	124
Tabel 4.65 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Uji F).....	125



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Lapisan-lapisan dalam Budaya Perusahaan	27
Gambar 2.2 The Denison Organizational Culture Model	34
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4.1 Struktur Pimpinan STID Mohammad Natsir	74
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	78
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan Jabatan	79
Gambar 4.6 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	80

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. r Tabel.....	145
Lampiran 2. t Tabel.....	146
Lampiran 3. F Tabel.....	147
Lampiran 4. Hasil survei <i>Involvement</i>	149
Lampiran 5. Hasil survei <i>Consistency</i>	150
Lampiran 6. Hasil survei <i>Adaptability</i>	151
Lampiran 7. Hasil survei <i>Mission</i>	152
Lampiran 8. Hasil survei Kinerja Pegawai.....	153

UNIVERSITAS
MERCU BUANA