

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang

Periode klasik (antara tahun 1885-1937 M) periode ini merupakan masa-masa pembibitan dan penanaman dasar-dasar berdirinya pondok pesantren. Pemimpin pertama yang mendirikan pendidikan ini, yaitu KH. Tamim Irsyad dibantu KH. Kholil sebagai mitra kerja dan sekaligus menjadi menantunya. Beliau menanamkan jiwa islam yang diaktualkan dalam bentuk sikap dan perbuatan yang nyata dalam kehidupan sehari-hari. Berdirinya Pondok Pesantren Darul 'Ulum bermula dari kedatangan KH. Tamim Irsyad yang berasal dari bangkalan Madura ke Rejoso. Beliau adalah murid KH. Cholil Bangkalan. Ketika beliau datang ke Jombang, demi memperbaiki keadaan ekonomi keluarga KH. Tamim yang memiliki Hikmah besar dalam meneruskan tradisipengajaran yang pernah ia terima, ditemukanlah Desa Rejoso, tempat secara naluriiah Keagamaan KH. Tamim amat representative sebagai lahan perjuangan menegakkan Islam.

Alasan lain dipilihnya Desa Rejoso sebagai lahan perjuangan menegakkan islam oleh beliau pondok pesantren yang direncanakan dan merupakan hutan itu, merupakan wadah yang dihuni masyarakat hitam danjauh dari praktik-praktik sehat menurut norma ajaran islam. Mereka

adalah manusia jahat yang sering melakukan keonaran tanpa memperhitungkan hak manusia tetangganya dan juga manusia yang tidak memperhatikan tatakrama pergaulan hidup dalam kebersamaan.

Sekitar akhir abad Sembilan belas (XIX), ketika pondok pesantren ini berkembang cukup meyakinkan, didatangkanlah Kyai Syafawi adik Kyai Cholil dari Demak, Jawa Tengah untuk membantu kelancaran pengajian. Namun sayang, KH. Syafawi tidak bertahan lama, Karena pada tahun 1904 M beliau meninggal dunia fana. Dua puluh tahun berikutnya (1930) KH. Tamim Irsyad menyusulkan innalillahi Wainna Ilaihirojiuun. Namun, sebelum beliau wafat telah mengader putranya yang ke dua yaitu KH. Romli Tamim, sebagai figur Pimpinan Darul 'Ulum periode kedua. Sepeninggal kedua beliau diatas, Kyai Cholil tinggal sendiri mengemban amanat kelangsungan hidup, dalam kesendiriannya KH. Cholil mengalami depresi psychis.

Setelah Kyai Cholil dapat memecahkan problem pribadinya tersebut barulah beliau bangkit mengemban amanatnya yang semakin komplek. Ia sekarang yang memegang semua bidang studi, yang dulu dipegang berdua. Tugas-tugas tersebut ahirnya oleh Kyai Cholil didelegasikan kepada generasi penerus tanpa menimbulkan goncangan social berarti yaitu dengan datangnya KH. Romli Tamim putra ke dua KH. Tamim Irsyad dari studi di Pondok Pesantren Tebuireng pada tahun 1927 M.

Periode pertengahan (antara tahun 1937-1958 M) pondok pesantren yang telah berdiri bagai batu karang dilaut, tetap tegar walau ombak menghempas datang. Ditengah tengah gelombang juang bangsa Indonesia meneriakkan kata merdeka pada saat itulah generasi muda meledakkan dadanya dalam bentuk koperasi, gerakan politik, maupun bentuk yang lain. Mereka hanya mempunyai satu tujuan, Indonesia harus merdeka. Generasi pondok inipun tidak pernah ketinggalan meski dalam bentuk gerakan yang lain. Sepeninggalan tokoh-tokoh tua, muncul Kyai tamim Romli dan Kyai Dahlan sebagai tokoh muda yang baru saja menyelesaikan studinya di Pondok Pesantren Tebuireng Jombang yang diasuh KH. Hasyim Asari serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperolehnya dari studi beliau di mekkah. KH. Dahlan pulang ke Rejoso tahun 1932 M dan kemudian disusul oleh adiknya KH. Ma'syum tahun 1937 M. tokoh tersebut menekankan bahwa penanaman Darul Ulum bukan hanya sekedar mengambil nama besar Madrasah Darul Ulum yang ada di Mekkah, namun lebih dari itu ingin mengambil contoh sebagai wadah sarana pendidikan yang mempunyai corak has diantara sarana pendidikan yang ada waktu itu. Yaitu untuk mencetak manusia-manusia Muslim yang tahan cuaca, tidak mudah tergoyang bergantinya masa dan model. Hati tetap erat merapat disisi Allah walau bagaimanapun keadaannya, badan kuat menahan godaan hidup. Pengkajian ilmu pengetahuan pada periode ini semakin mekar didaerah lain pada umumnya, disamping itu pembagian tokoh-tokoh yang ada semakin jelas.

Pada tahun 1938 didirikan sekolah klasikal yang pertama di Darul Ulum yang diberi nama Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum. Sebagai tindak lanjut sekolah tersebut pada tahun 1949 didirikan arena belajar untuk para calon pendidik dan da'wah, dengan nama madrasah Muallimin dan pada tahun 1954 M berdirilah sekolah yang sama untuk kaum putri, hal itu merupakan hasil dari kinerjanya para Kyai. Sekolah tersebut dihuni sekitar 3000 siswa dan siswi.

Periode baru fase pertama (tahun 1958-1985 M) sepeninggalan kedua tokoh tersebut, pondok pesantren mengalami kesenjangan kepemimpinan. Kejadian ini dapat dimaklumi karena dua tokoh tersebut merupakan tokoh terbesar, serta piawai dalam bidangnya. Pada masa transisi tahun 1958-1961 M ini adalah tokoh pendamping almarhum, yaitu KH. Ma'syum selama kepemimpinannya Darul Ulum cukup memuaskan berkat ditemukannya tokoh yang sebelumnya terpendam Kyai Ma'sum sendiri belum sempat menikmati upaya tersebut telah wafat pada tahun 1961 M. Tokoh baru yang dimaksudkan ialah Kyai Bisri dan Kyai Musta'in Romly sebagai pemimpin utama pada ketokohan periode baru fase pertama.

Pondok Pesantren Darul Ulum sejak tahun ajaran 1962 M struktur organisasinya berubah. Distribusi tugas secara buku panduan dan papan struktur. Struktur tersebut dijabarkan dalam bentuk tiga dewan, yaitu :

a. Bidang struktur organisasi

- 1) Dewan Kyai : Merupakan badan tertinggi. Beranggotakan para sesepuh pondok pesantren. Badan ini dipimpin oleh Kh. Bisri Cholil dan KH. Musta'in Romli. Badan ini merupakan kebijaksanaan prinsipil di Darul Ulum.
- 2) Dewan Guru : Merupakan badan pelaksanaan kebijaksanaan dewan Kyai dalam bidang Kontinuitas pendidikan. Badan ini beranggotakan guru-guru yang dipimpin oleh Kh. Musta'in Romly.
- 3) Dewan harian : Merupakan dewan pelaksanaan harian dewan Kyai dalam bidang Administrasi manajemen dan kegiatan social. Badan ini beranggotakan santriwan santriwati, guru-guru junior,.
- 4) Dewan keuangan : pada tahun 1968 M untuk lebih menertibkan administrasi keuangan, dibentuklah dewan keuangan yang ditangani oleh Kyai As'ad Umar.

b. Bidang Pendidikan

Pada tahun 1965M di Darul 'Ulum dibukalah Universitas darul 'Ulum sebagai kelanjutan wadah pendidikan, yang perkembangannya antara tahun 1965-1969 M. Pada tahun 1989M setelah mengalami pasangsurut, Universitas Darul 'Ulum telah memiliki enam fakultas, antara lain :

- 1) Fakultas hukum

- 2) Fakultas social politik
- 3) Fakultas Usuluddin
- 4) Fakultas Ilmu Pendidikan
- 5) Fakultas Ekonomi

c. Bidang Sarana Fisik

Darul ‘ulum terdapat beberapa gedung asram putra dan putrid sebagai tempat untuk menimbah ilmu selain di sekolahan, terdapat 14 asrama, 16 unit pendidikan, dan 20 gedung dan asrama,

Periode baru fase ke dua (tahun 1985-1993M) perkembangan kelembagaan Darul ‘Ulum mengalami perubahan dan kemajuan sesuai dengan tuntutan managerial yang dikehendaki oleh kemajuan kelembagaan Darul ‘Ulum perkembangan itu bisa seperti dbawah ini:

1) Perkembangan Kelembagan

Yayasan Darul ‘Ulum menjadi pusat yayasan Tareqot qodriyah wan naqsabandiyah dan yayasan Universitas Darul U’lum. Masing-masing yayasan terikat oleh nilai dan norma misi kelembagaan Darul ‘Ulum yang termuat garis besar Khittkhah Trisula, yaitu suatu rangkuman nilai dan norma menjadi misi pendidikan Darul ‘ulum. Pada periode ini lembaga pendidikan Darul ‘ulum lebih meningkatkan profesionalisme dalam kepengurusan kelembagaan yang dimiliki darul ‘ulum:

a. Lembaga pendidikan PONPES Darul ‘Ulum

- b. Lembaga Universitas darul 'Ulum
- c. Lembaga thareqat wan naqsabandiyah

2) Bidang pendidikan

Lembaga pendidikan kejuruan pada babak ini lebih mendapat tekanan dikembangkan disamping lembaga pendidikan umum dan agama.

- a) Tahun 1988 dibuka program computer
- b) Tahun 1989 dibuka SMEA Darul 'Ulum
- c) Tahun 1991 dibuka Akademik Perawatan darul 'Ulum
- d) Tahun 1992 dibuka Sekolah Teknik Menengah

3) Bidang Fisik Bangunan

Tuntutan masyarakat akan kelayakan dalam penyelenggaraan pendidikan menyebabkan pimpinan Darul 'ulum berupaya secara maksimal membangun sarana fisik demi menunjang siswa dan siswi didik mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Usaha pembangunan fisik bisa dilihat dari penambahan ruang kelas dan perkuliahan, asrama dan ruang penunjang.

4) Bidang Kepemimpinan

Kepemimpinan Darul 'Ulum pada periode ini tetap menggunakan sistem keluarga, artinya ketiga lembaga Darul 'Ulum unsure pimpinannya terdiri atas unsure keluarga besar pendiri darul ulum.

2. Visi dan Misi PONPES Darul Ulum

a. Visi

Adapun visi Darul Ulum yaitu “*Berotak London Berhati Masjidil Haram*”. Maksud dari berotak London tersebut ialah berfikir cerdas, sedangkan Masjidil Haram ialah hati tetap erat merapat disisi Allah walau bagaimanapun keadaannya.

b. Misi

- 1) Mendirikan lembaga-lembaga pendidikan formal dan non formal
- 2) Membina kedisiplinan dan kecintaan setiap warga pondok untuk tetap melaksanakan perintah Allah dan sunah rasulnya serta melestarikan ajaran nahdliyin.
- 3) Menumbuhkan kecintaan pada kitab kuning sebagai warisan leluhur para ulama dan bahasa arab, bahasa inggris sebagai bahasa al-qur'an dan dunia.
- 4) Mencetak buku-buku islam.

3. Azaz dan Tujuan Pondok Pesantren darul Ulum

a. Azaz

Azaz kelembagaan Darul ‘Ulum sebagai wadah pendidikan kader bangsa, Negara, dan agama adalah pacasila dan Undang-Undang Dasar 1945

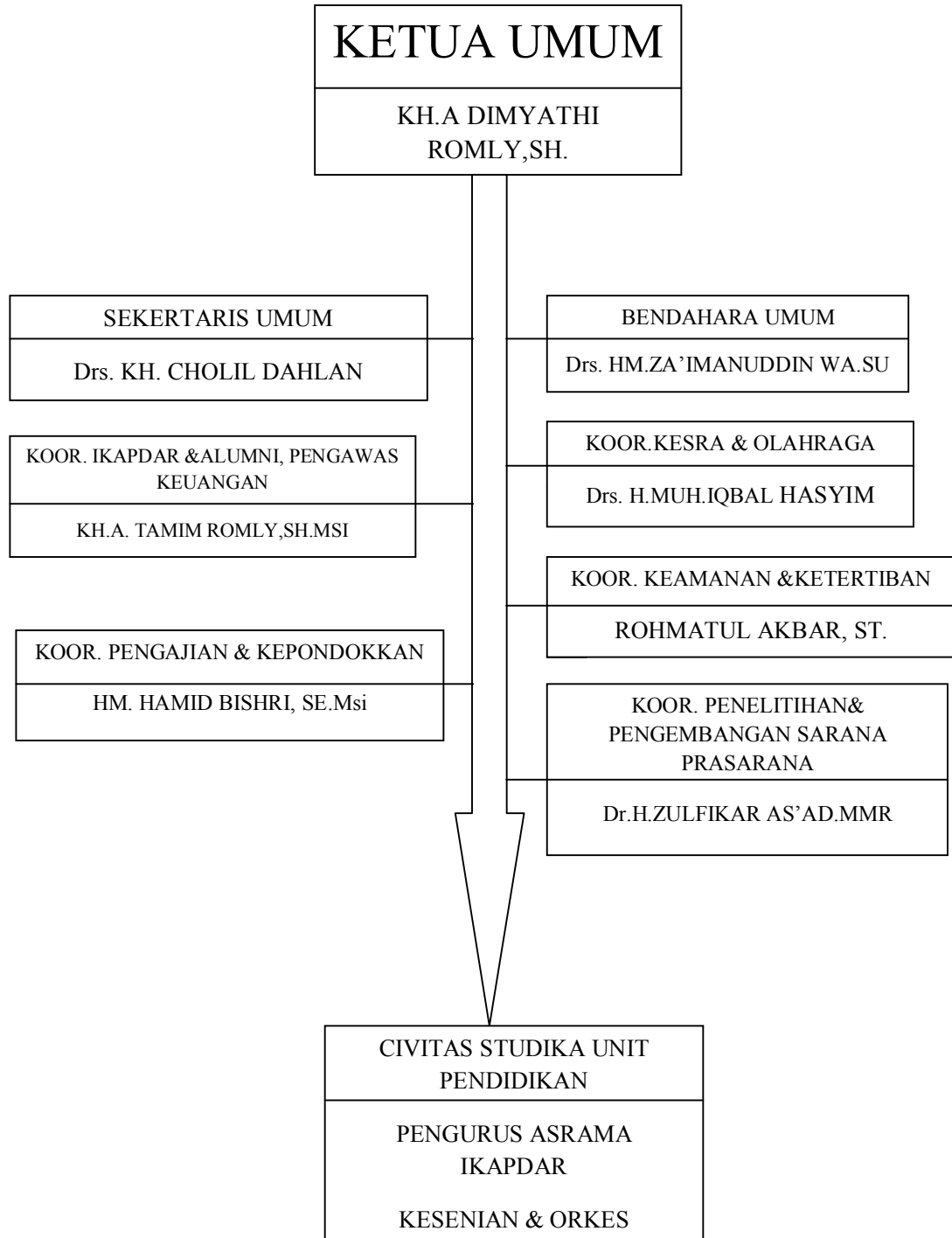
b. Tujuan

- 1) Membentuk kader muslim yang sejati. Aktif dalam menjalankan ajaran islam dan konsekwen terhadap kesaksiannya.

- 2) Menempatkan ilmu pengetahuan sebagai penegak agama dan Negara. Seperti semboyan PONPES Darul 'Ulum yaitu “ Orang-orang yang mempunyai ilmu Pengetahuan selalu tegak dalam sikapnya”
- 3) Membentuk manusia-manusia yang akrab dan selalu mencintai Allah SWT. Lewat kesadaran bahwa hanya petunjuknya yang akan sanggup menciptakan kebaikkkan.

4. Struktur Organisasi Majelis Pimpinan PONPES Darul ‘Ulum

**STRUKTUR MAJELIS PIMPINAN
PONDOK PESANTREN DARUL ULUM
TAHUN 2012-2017**



B. Penyajian Data

Setelah dilakukan pengumpulan data serta melakukan penelitian, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data hasil penelitian yang sesuai dengan jawaban responden sebagai sampel penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini 35. Menurut Issac dan Micheal dalam buku Nanang Martono “untuk tingkat kesalahan 10% yang memiliki jumlah populasi 35 adalah 31”, jadi peneliti mempunyai 31 responden, yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para staf sketariat PONPES Darul ‘Ulum. Alasan penulis mengambil kesalahan 10% karena menurut penulis responden tidak semua aktif dalam bekerja, ada yang didalam kantor sketariat adapula diluar sketariat. Supaya mempermudah untuk memahami, maka akan dijelaskan sebagai berikut tentang identitas responden :

- i. Karakteristik responden
 - a. Karakteristik usia

Karakteristik usia dalam identitas staf sangat penting, karena akan berpengaruh terhadap kinerjanya, berikut ini presentase usia responden:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasar usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21 – 30 tahun	12	38,7 %
2	31 – 40 tahun	15	48,4%
3	41 – 50 tahun	3	9,7%
4	>50 tahun	1	3,2%
	Jumlah	31	100%

Sumber hasil olahan spps18

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah staf kantor pusat kesekretariatan yang berusia 21 – 30 tahun adalah 12 orang dengan presentase 38,7%, dan yang berusia 31- 40 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 48,4%, yang berusia 41-50 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 9,7%, sedangkan yang berusia > 50 berjumlah 1 orang dengan presentase 3,2%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa staf kantor pusat kesekretariatan PONPES Darul ‘Ulum sebagian besar berusia 31- 40 tahun, hal ini disebabkan karena staf kantor pusat tersebut memiliki tingkat kedisiplinan, tanggungjawab yang cukup besar.

b. Karakteristik lama bekerja

Lama bekerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang paling penting karena semakin lama bekerja maka semakin baik pula kinerjanya, berikut presentase responden:

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasar Lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1 – 10 tahun	15	48,4%
2	11 – 20 tahun	14	45,2%
3	21 – 30 tahun	2	6,5%
	Jumlah	31	100%

Sumber hasil olahan spps18

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah lama bekerja staf di kantor pusat sekretariat pondok pesantren darul ‘ulum 1 – 10 tahun berjumlah 15 staf dengan presentase 48,4%, dan lama bekerjanya 11 – 20 tahun berjumlah 14 staf dengan presentase

45,2%, sedangkan lama bekerjanya 21-30 tahun berjumlah 2 staf dengan presentase 6,5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa staf kantor pusat darul 'ulum sebagian besar lama bekerjanya 1-10 tahun dengan artian staf kantor pusatnya masih belum terlalu lama masa kerjanya.

- c. Karakteristik berdasarkan unit pekerjaan/ bagiannya

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasar unit
pekerjaanya/bagiannya

No	Unit pekerjaan	Jumlah	Presentase
1	Kepala Biro	1	3,2%
2	Kaba keuangan	4	12,9%
3	Biro keuangan	13	41,9%
4	Biro Atministrasi	13	41,9%
	Jumlah	31	100%

Sumber hasil olahan spps18

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah staf kantor pusat Darul 'Ulum yang berprofesi sebagai kepala biro berjumlah 1 orang dengan presentase 3,2%, yang berprofesi sebagai kaba keuangan berjumlah 4 orang dengan presentase 12,9%, selanjutnya yang berprofesi biro keuangan dan biro atministrasi berjumlah 13 dengan presentase 41,9%. Dari penjelasa tersebut dapat disimpulkan bahwa staf yang berprofesi sebagai biro keuangan dan biro atministrasi yang memiliki jumlah dan presentase paling tinggi yakni 41,9% yang artinya staf yang paling

banyak berprofesi dikantor pusat tersebut adalah dibagian biro keuangan dan administrasi.

ii. Uji validitas dan Realibilitas

a. Uji validitas

Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciene* (SPSS) versi 18.0 *for windows*. Syarat bahwa item-item tersebut valid jika nilai $\text{Sig.} \leq \alpha$ (0,05).¹ Berikut hasil penghitungan validitas data :

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X)

Item pernyataan	Sig. ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
X ₁	0,001	Valid
X ₂	0,001	Valid
X ₃	0,001	Valid
X ₄	0,000	Valid
X ₅	0,116	Tidak Valid
X ₆	0,000	Valid
X ₇	0,004	Valid
X ₈	0,145	Tidak Valid
X ₉	0,085	Tidak Valid
X ₁₀	0,851	Tidak Valid
X ₁₁	0,212	Tidak Valid
X ₁₂	0,019	Tidak Valid
X ₁₃	0,004	Valid
X ₁₄	0,000	Valid
X ₁₅	0,320	Tidak Valid
X ₁₆	0,000	Valid

¹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hal.48

X ₁₇	0,000	Valid
X ₁₈	0,025	Tidak Valid
X ₁₉	0,000	Valid
X ₂₀	0,001	Valid
X ₂₁	0,621	Tidak Valid
X ₂₂	0,001	Valid
X ₂₃	0,807	Tidak Valid
X ₂₄	0,013	Tidak Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya pada variabel budaya kerja (variabel X) terdapat 13 item yang dikatakan tidak valid yaitu pada X5, X8, X9, X10, X11, X12, X15, X18, X21, X23 dan X24. Variabel yang tidak valid tersebut dikeluarkan dan dilakukan proses ulang.² Setelah dilakukan uji validitas ulang, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Ulang Variabel Budaya Kerja (X)

Item pernyataan	Sig. ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
X ₁	0,000	Valid
X ₂	0,000	Valid
X ₃	0,000	Valid
X ₄	0,000	Valid
X ₆	0,000	Valid
X ₇	0,004	Valid
X ₁₃	0,003	Valid
X ₁₄	0,000	Valid
X ₁₆	0,000	Valid

² Juliansyah Noor, 2014, *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*, Jakarta, PT Gramedia Widia Sarana Indonesia. Hal. 24

X ₁₇	0,002	Valid
X ₁₉	0,000	Valid
X ₂₀	0,000	Valid
X ₂₂	0,000	Valid

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel dinyatakan valid, sehingga dalam proses analisa akan digunakan 13 butir pertanyaan yang terdiri dari X1, X2, X3, X4, X6, X7, X13, X14, X16, X17, X19, X20 dan X22.

Selanjutnya dilakukan uji validitas terhadap butir-butir terhadap variabel Y (kinerja). Dari uji validitas terhadap variabel Y diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item pernyataan	Sig. ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
Y ₁	0,003	Valid
Y ₂	0,001	Valid
Y ₃	0,000	Valid
Y ₄	0,000	Valid
Y ₅	0,009	Tidak Valid
Y ₆	0,001	Valid
Y ₇	0,026	Tidak Valid
Y ₈	0,018	Tidak Valid
Y ₉	0,041	Tidak Valid
Y ₁₀	0,000	Valid
Y ₁₁	0,025	Tidak Valid
Y ₁₂	0,392	Tidak Valid
Y ₁₃	0,000	Valid
Y ₁₄	0,040	Tidak Valid

Y ₁₅	0,001	Valid
Y ₁₆	0,285	Tidak Valid
Y ₁₇	0,000	Valid
Y ₁₈	0,000	Valid
Y ₁₉	0,002	Valid
Y ₂₀	0,005	Valid
Y ₂₁	0,113	Tidak Valid
Y ₂₂	0,009	Tidak Valid
Y ₂₃	0,148	Tidak Valid
Y ₂₄	0,001	Valid
Y ₂₅	0,010	Tidak Valid
Y ₂₆	0,321	Tidak Valid
Y ₂₇	0,004	Valid
Y ₂₈	0,532	Tidak Valid
Y ₂₉	0,005	Valid
Y ₃₀	0,093	Tidak Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya pada variabel budaya kerja (variabel Y) terdapat 15 item yang dikatakan tidak valid yaitu pada , Y5, Y7, Y8, Y9, Y11, Y12, Y14, Y16, Y21, Y22, Y23, Y24, Y25, Y26, Y28 dan Y30. Varibel yang tidak valid tersebut dikeluarkan dan dilakukan proses ulang.³ Setelah dilakukan uji validitas ulang, diperoleh data sebagai berikut :

³ Juliansyah Noor, 2014, *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*, Jakarta, PT Gramedia Widia Sarana Indonesia. Hal. 24

Tabel 4.7
Uji Validitas Ulang Variabel Kinerja (Y)

Item pernyataan	Sig. ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
Y ₁	0,003	Valid
Y ₂	0,000	Valid
Y ₃	0,000	Valid
Y ₄	0,000	Valid
Y ₆	0,000	Valid
Y ₁₀	0,000	Valid
Y ₁₃	0,000	Valid
Y ₁₅	0,000	Valid
Y ₁₇	0,000	Valid
Y ₁₈	0,004	Valid
Y ₁₉	0,001	Valid
Y ₂₀	0,002	Valid
Y ₂₄	0,000	Valid
Y ₂₇	0,000	Valid
Y ₂₉	0,000	Valid

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel dinyatakan valid, sehingga dalam proses analisa akan digunakan 15 butir pertanyaan yang terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y6, Y10, Y13, Y15, Y17, Y18, Y19, Y20, Y24, Y27 dan Y29.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabel digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat

diterima dan diatas 0,8 adalah baik.⁴ Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X)	0.757	Reliabel
Kinerja (Y)	0.750	Reliabel

iii. Uji Regresi

Sebelum melakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu harus melakukan uji coba asumsi dasar sebagai prasyarat untuk dapat menggunakan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis datanya. Uji asumsi dasar yaitu uji normalitas data, uji linearitas data dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan tersebut. Dalam penelitian untuk menguji normalitas data, peneliti menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika Signifikansi (*Significance level*) > 0.05 maka Distribusi normal
- 2) Jika signifikansi (*Significance level*) < 0.05 maka Distribusi tidak normal

⁴Dwi priyanto, 2009, *Mandiri Belajar SPSS*, hal. 26

Tabel 4.9
Uji normalitas data

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Budaya Kerja	0,123	31	0,095
Kinerja Staf	0,123	31	0,200

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* tersebut untuk variabel kinerja staf diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya sebaran data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel budaya kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,095 > 0,05$ yang artinya sebaran data tersebut juga berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan, kedua variabel datanya berdistribusi normal.

b. Uji linieritas

Tabel 4.10
Uji linieritas

Uji Asumsi	Linearity				
	Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig.
Linearity	490,812	1	490,812	29,628	0,000

Dari *output* diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat

disimpulkan bahwa antara variabel kinerja dan budaya kerja terdapat hubungan yang linear.⁵

c. Uji homogenitas

Tabel 4.11
Uji Homogenitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Variabel Y atas X	0,166	Homogen

Uji homogenitas dilakukan untuk menguji apakah sebaran data tersebut homogen atau tidak. Hal ini dilakukan dengan cara membandingkan kedua variansnya. Suatu data dikatakan homogen apabila Sig. yang dihasilkan $> 0,005$.⁶

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikannya sebesar 0,166. Karena signifikansinya lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel budaya kerja (X) dan variabel kinerja (Y) mempunyai varian yang sama atau homogen.

Setelah melakukan uji asumsi asumsi regresi, selanjutnya peneliti melakukan uji regresi terhadap variabel X dan Y. Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil uji regresi :

⁵ Dwi priyanto, 2009, *Mandiri Belajar SPSS*, hal. 38

⁶ Juliansyah Noor, *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Hal. 58

Tabel 4.12
Uji Regresi pada tabel *Correlation*

Variabel	r	Keterangan
Budaya Kerja (X)	0,677	Positif, korelasi kuat

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel budaya kerja (X) memiliki hubungan yang positif dan memiliki hubungan/ korelasi yang kuat terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel X dinaikkan maka akan menaikkan nilai variabel Y. Sebaliknya jika variabel X diturunkan maka akan menurunkan variabel Y.

Pada tabel *model summary* diperoleh nilai *R square* adalah 0,459. Hal ini menunjukkan bahwa 45,9% kontribusi dari kinerja disebabkan oleh budaya kerja, sedangkan sisanya (100% - 45,9% = 54,1%) disebabkan oleh faktor lain.

Sedangkan pada tabel *Annova* dari uji regresi yang dilakukan diperoleh nilai Sig. 0,000. Karena Sig. < 0,05 (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kinerja yang dipengaruhi budaya kerja.

Dari tabel coefficients diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Regresi pada Tabel Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	28.997	7.280		3.983	.000	14.060	43.934
X	.625	.131	.677	4.781	.000	.357	.893

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel coefficients menunjukkan bahwa model persamaan regresi untuk memperkirakan kinerja dipengaruhi oleh budaya kerja adalah $Y = 28,997 + 0,625X$. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta yang dihasilkan sebesar 28,997, artinya jika budaya kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja staf (Y) nilainya adalah 28,997.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,625 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif (+)) 1 skor budaya kerja akan meningkatkan kinerja staf sebesar 0,625.

iv. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dari persamaan regresi sederhana digunakan uji F. Dalam hal ini akan dilakukan uji anova interaksi dua faktor . berikut kriteria yang digunakan dalam penilaian :

- a) Bila $Sig \leq \alpha$, maka H_0 ditolak
- b) Bila $Sig \geq \alpha$, maka H_0 diterima.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap budaya kerja pada kinerja staf Pondok Pesantren Darul ‘Ulum Jombang.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan terhadap budaya kerja pada kinerja staf Pondok Pesantren darul ‘Ulum Jombang.

Melalui hasil perhitungan regresi pada tabel annova diketahui nilai $F = 22,862$ dengan nilai signifikan $0,000$. Karena $\text{Sig.} \leq 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja staf pada Pondok Pesantren Darul ‘Ulum.

Tabel 4.14
Uji Regresi pada Tabel Annova

F	Sig.
22,862	0,000

D. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari kinerja (Y) lebih besar dari $0,367$ yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,757$. Sementara itu uji reliabilitas untuk variabel budaya kerja (X) menunjukkan nilainya lebih besar dari $0,367$ yang berarti nilai *Cronbach Alpha yakni* $0,883$. Artinya kuesioner yang merupakan indicator-indikator dari variabel tersebut reliabel.

Uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari r tabel yakni sebesar 0,367 dan tingkat signifikan dari variabel masing-masing variabel sebesar 0,05. Pada variabel budaya kerja terdapat 15 item yang bisa dikatakan valid, sedangkan variabel kinerja staf terdapat 17 item yang dikatakan valid.

Berdasarkan kaidah korelasi (*Correlations Coefficient*) jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, dan dari analisis data dapat diperoleh besarnya korelasi 0,73, dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja staf Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang. Selain itu berdasarkan harga koefisien korelasi yang positif yaitu 0,73, maka arah hubungannya adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya kerja, maka akan diikuti oleh semakin tinggi pula kinerja staf kantor pusat PONPES Darul Ulum.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 43,080 + 0,821X$. selain itu Konstanta yang dihasilkan sebesar 43,080, artinya jika budaya kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja staf (Y) nilainya adalah 43,080. Untuk Koefisien regresi sebesar 0,821 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif (+)) 1 skor budaya kerja akan meningkatkan kinerja staf sebesar 0,750. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai 0,757 pada variabel budaya kerja (X) adalah bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin

tinggi budaya kerja yang dibangun maka semakin tinggi pula kinerja staf Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang.

Sementara itu, dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2), dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 45,9% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, sedangkan sisanya yaitu 59,1% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Mitchell yang dikutip Rusman Langke kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara yaitu perilaku yang berlangsung sepanjang waktu, tingkat konseptualisasi waktu, perolehan yang berkaitan dengan tindakan, sifat global daripada perilaku spesifik, hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual.⁷ Dimana perilaku yang berlangsung sepanjang waktu meliputi hasil, tanggungjawab, dan kerjasama tim. Tingkat konseptualisasi waktu meliputi dua hal yaitu disiplin dan kehadiran. Perolehan yang berkaitan dengan tindakan atau hasil meliputi keanggotaan yang berarti mengajak untuk masuk dalam lembaga pondok pesantren (santriwan santriwati) dan kemampuan yang menjadikan tolak ukur hasil tersebut.

Menurut Budi Paramita yang dikutip oleh Andi Eko Pratama budaya kerja yaitu Sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja. Dimana sikap terhadap kerja meliputi kesukaan terhadap kerja, keterbukaan terhadap kerja, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan

⁷Rusman Langke, 2013, *Inovasi*, Jurnal Diklat Keagamaan Surabaya, hal.142

tanggungjawab, sedangkan perilaku pada waktu bekerja meliputi rajin, bertanggungjawab, teliti, cermat, dan suka membantu sesama karyawan. Dalam pengertian diatas budaya kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menjadi dasar tindakan yang harus dilakukan dengan maksud untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Dari teori kinerja maupun budaya kerja yang sudah dipaparkan diatas, pada intinya kinerja maupun budaya kerja merupakan bentuk suatu perilaku yang dilakukan oleh individu dalam sebuah organisasi. Perilaku merupakan suatu bentuk tindakan yang berlangsung sepanjang waktu pada waktu bekerja. Dalam penelitian ini peneliti membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja staf Pondok Pesantren Darul Ulum.