

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPERIBADIAN  
MAHASANTRI MA'HAD AL-JAMI'AH  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG**



**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
Dalam Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi**

**Oleh**

**MUTMAINAH  
1441030096**

**JURUSAN : Manajemen Dakwah**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1439 H/ 2018 M**

**ABSTRAK**  
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPERIBADIAN**  
**MAHASANTRI MA'HAD AL-JAMI'AH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**RADEN INTAN LAMPUNG**

**Oleh**  
**MUTMAINAH**

Di dalam pandangan Islam budaya organisasi merupakan norma, aturan, atau nilai-nilai yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh organisasi, selama norma dan aturan tersebut tidak bertentangan dengan ajaran Islam, yaitu Al-qur'an dan Al-hadits.

Definisi operasional budaya organisasi adalah persepsi mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung tentang norma, aturan dan nilai-nilai yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh segenap mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung. Dengan indikator-indikator yaitu : cerita, ritual, simbol, bahasa, kebersamaan dan intensitas.

kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang.

Definisi operasional kepribadian mahasiswa adalah persepsi mahasiswa tentang bagaimana karakteristik dan kecenderungan individu dalam bertindak dan berperilaku, baik dalam ruang lingkup Ma'had Al-jami'ah maupun di kehidupan bermasyarakat. Dengan indikator yaitu : cekatan, agresif, solutif, aktif, ambisius, persepsi, kelaziman, sikap, dan belajar.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepribadian mahasiswa Ma'had Al-jami'ah. Lokasi penelitian dilakukan di Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung, tepatnya berada di area dalam kampus Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, jln. Endro Suratmin, kecamatan Sukarame, kota Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan gabungan antara penelitian kualitatif dan kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel secara random dan pengambilan data dengan menggunakan kuisioner (angket) dan wawancara.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 200 mahasiswa angkatan 2017. Menurut Suharsimi, jika jumlah subjeknya besar atau lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Berdasarkan pendapat tersebut, maka populasi yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini diambil dari besarnya 25% dari seluruh anggota mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung 2017/2018, yaitu  $25/100 \times 200 = 50$  mahasiswa.

Dari hasil analisis data berdasarkan jumlah skoring setiap jawaban dari responden, maka diketahui bahwa skor untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 87,8% dan skor untuk variabel kepribadian mahasiswa adalah sebesar 85,9% dari yang diharapkan sebesar 100%. Namun, secara umum budaya organisasi dan

kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung dapat dinyatakan telah mencapai standar dari jumlah maksimum yaitu 95% - 100%.

Hasil uji normalitas secara keseluruhan dari variabel budaya organisasi adalah 0,108 berarti dapat dinyatakan lebih besar dari 0,05 dan uji normalitas secara keseluruhan dari variabel kepribadian mahasantri (Y) adalah 0,149, berarti dapat dinyatakan lebih besar dari 0,05. Sehingga variabel budaya organisasi (X) dan variabel kepribadian mahasantri (Y) berdistribusi normal.

Hasil uji *cross tabulation* yang dilakukan melalui korelasi menunjukkan adanya pengaruh yang cukup berarti dan memiliki nilai positif antara budaya organisasi terhadap kepribadian mahasantri. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu mahasantri Ma'had Al-jami'ah, mengemukakan bahwa ia menyadari adanya perubahan-perubahan pada dirinya sekarang berkat adanya budaya organisasi di Ma'had Al-jami'ah, terutama dalam segi baca Alqur'an, bahasa, pengetahuan agama, cara bertindak, percaya diri, dapat memenej waktu, dan masih banyak lagi.

Jadi, apabila budaya organisasi telah melekat kuat dan semakin ditingkatkan lagi kepada segenap mahasantri Ma'had Al-jami'ah maka akan semakin berpengaruh besar terhadap kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung.

Dari hasil uraian diatas, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) "tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung" ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) "ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung" diterima.

**Kata kunci** : Budaya Organisasi dan Kepribadian Mahasantri.



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp/Fax : (0721) 704030

**PERSETUJUAN**

Nama : **MUTMAINAH**  
NPM : **1441030096**  
Jurusan : **Manajemen Dakwah**  
Fakultas : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**  
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KEPRIBADIAN MAHASANTRI MA'HAD AL-JAMI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**MENYETUJUI**

Untuk di munaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas  
Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 29 Maret 2018

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Mulyadi, S. Ag, M. Sos. I**  
**NIP.197403261999031002**

**Mubasit, S. Ag, MM**  
**NIP.197311141998031002**

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

**Hj. Suslina Sanjaya M. Ag**  
**NIP. 197206161997032002**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp/Fax : (0721) 704030

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPRIBADIAN MAHASANTRI MA'HAD AL-JAMI'AH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**, di susun oleh : **Mutmainah, NPM : 1441030096**, program studi : **Manajemen Dakwah**, telah di lakukan sidang munaqasyah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Pada hari jum'at, 06 April 2018.

**TIM / DEWAN PENGUJI :**

**Ketua : Dr. Abdul Syukur, M.Ag**

**Sekretaris : M. Husaini, MT**

**Penguji I : Dr. Tontowi Jauhari, MM**

**Penguji II : Mulyadi, S.Ag, M.Sos.I**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



**Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si**  
NIP.196104091990031002

## MOTTO

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ : سُئِلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ  
الْأَعْمَالِ أَحَبُّ إِلَى اللَّهِ قَالَ أَدْوَمُهَا وَإِنْ قَلَّ وَقَالَ اكْتَفُوا مِنَ الْأَعْمَالِ  
مَا تُطِيقُونَ (رواه البخارى)

*Dari Aisyah r.a berkata Nabi Muhammad Saw ditanya : “manakah amal yang paling dicintai Allah? Beliau bersabda : “yang dilakukan secara terus menerus meskipun sedikit”. Beliau bersabda lagi : “dan lakukanlah amal-amal itu, sekadar kalian sanggup melakukannya”. (HR. Bukhori)<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup>Labib, *Samudra Pilihan Hadits Shahih Bukhari*, (Surabaya : Anugrah, 1994)

## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam atas karunia dan barokahnya, kupersembahkan karya tulis ini kepada:

1. Untuk kedua orang tuaku, ayahanda tercinta H. Khamsin dan ibunda Hj. Hamdiah yang selalu senantiasa berdo'a untuk kesuksesanku, mencurahkan kasih sayangnya yang tiada henti, memberikan semangat perjuangan yang tiada tara dan dengan sabar menantikan keberhasilanku.
2. Kakak-kakakku yang ganteng Edi Hartono dan Habiballah, tetehku yang cantik teh Enung beserta adikku Rahma yang tak kalah cantik juga, terimakasih atas dukungan dan persaudaraan harmonis ini yang selalu membuat hangat dan rindu saat tak berada dirumah.
3. Sahabat-sahabatku tercinta Sri Indah Kusuma Dewi, Santi Puspita Sari, Ramona Dwi Susanti, Mifta Ayu Pertiwi, dan teman-teman lainnya alumni Darussalam angkatan 2013, alumni Ma'had Al-jami'ah angkatan 2014, dan teman seperjuanganku MD C angkatan 2014, terimakasih atas kasih sayang, dukungan, serta semangat yang tiada tara.
4. Untuk teman istimewa, Eko Prasetyo yang telah setia dan sabar menunggu keberhasilanku, menemani dan mengingatkanku dari kejauhan saat suka maupun duka, saat lelah dan lalai. Semoga Allah SWT memperdekat jarak antara kita.
5. Serta Alamamaterku tercinta Kampus UIN Raden Intan Lampung beserta seluruh staf-staf dan karyawannya yang telah melayani dengan baik.

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama lengkap penulis adalah Mutmainah, dilahirkan di Pulung Kencana pada tanggal 05 Oktober 1996, anak dari pasangan Bapak H. Khamsin dan Ibu Hj. Hamdiah. Bertempat tinggal di Desa Dayamurni Kecamatan Tumijajar kabupaten Tulang Bawang Barat.

1. Penulis mengawali pendidikan di TK Islam Pulung Kencana dan selesai pada tahun 2001
2. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar SDN 01 Tumijajar dan selesai pada tahun 2007.
3. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama, di SMP Negeri 01 Tumijajar dan selesai pada tahun 2010.
4. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di MA Darussalam Tegineneng Lampung Selatan dan selesai pada tahun 2013.
5. Setelah tamat Madrasah, penulis melanjutkan jenjang pendidikan tingkat Perguruan Tinggi di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (UIN) Raden Intan Lampung di mulai pada tahun 2014.

Bandar Lampung, 28 Maret 2018

Mutmainah



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepribadian Mahasantri Ma’had Al-Jami’ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung”**. Shalawat dan salam tak lupa kami sanjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benderang ini, dan semoga kita semua mendapatkan syafaatnya kelak di hari yaumul kiamat, Aamiin.

Penyusunan skripsi ini dimaksud untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) di jurusan Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Tidak lupa penulis menyadari skripsi ini berhasil diselesaikan atas bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.,Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Hj. Suslina Sanjaya. M.Ag Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa mengarahkan dan membimbing mahasiswanya dalam pengajaran yang baik.

3. Bapak Mulyadi, S.Ag, M.Sos.I sebagai pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan-arahan serta motivasi yang sangat besar demi terselesaikannya karya tulis ini.
4. Bapak Mubasit, S.Ag, MM sebagai pembimbing II, yang telah menyediakan waktu untuk memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen serta karyawan di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
6. Ustad Kamran selaku mudir Ma'had dan Ustad Asep selaku pengurus Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung beserta seluruh mahasantri putra maupun putri yang telah terlibat memberikan sumber data serta informasi yang akurat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa suatu halangan apapun.
7. Ayah dan ibu serta kakak-kakakku yang selalu mendo'akanku dan menjadi semangat hidupku.
8. Sahabat-sahabatku tercinta Santi Puspita Sari, Sri Indah Kusuma Dewi, Ramona Dwi Susanti, dan teman-teman lain nya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas kasih sayang, bantuan, dukungan, dan motivasi serta semangat yang kalian berikan.

9. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah menyediakan referensi buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung.

Akhir kata penulis berharap segala bantuan, pengorbanan, doa dan harapan kita semua mendapatkan balasan dari Allah SWT. Dan penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, dan pembaca pada umumnya, juga bagi segenap keluarga besar jurusan Manajemen Dakwah khususnya, serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dan ide-ide cemerlang. Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk dimasa yang akan datang. Dan tak lupa mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekhilafan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Bandar Lampung, 28 Maret 2018

Penulis

**Mutmainah**  
**1441030096**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
F. Kegunaan Penelitian.....	10
G. Tinjauan Pustaka .....	10

### **BAB II BUDAYA ORGANISASI DAN KEPERIBADIAN MAHASANTRI**

A. Budaya Organisasi .....	12
1. Pengertian Budaya Organisasi .....	12
2. Karakteristik Budaya Organisasi.....	16
3. Tipe-tipe Budaya Organisasi.....	17
4. Fungsi Budaya Organisasi .....	18
5. Pewarisan Budaya Organisasi.....	20
6. Jenis-jenis Budaya Organisasi .....	22
7. Membangun Budaya Organisasi .....	24
8. Pengembangan Budaya Organisasi.....	24
9. Kekuatan Budaya Organisasi .....	26
B. Kepribadian.....	30
1. Pengertian Kepribadian.....	30
2. Prinsip-prinsip Kepribadian .....	32
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian .....	33
4. Determinan Kepribadian .....	36
5. Teori-teori Pengembangan Kepribadian .....	37
6. Perkembangan Kepribadian .....	39
7. Ruang Lingkup Kepribadian Islam .....	42

C. Pondok Pesantren.....	47
1. Pengertian Pondok Pesantren.....	47
2. Elemen-elemen Pondok Pesantren.....	48
3. Metode Pembelajaran Pesantren.....	50
D. Kerangka Berfikir.....	52
E. Hipotesis.....	53

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Desain Penelitian.....	54
B. Tempat Dan Waktu Pelaksanaan.....	55
C. Populasi dan Sampel.....	56
D. Sumber Data.....	57
E. Teknik Pengolahan Data.....	58
F. Analisis Data.....	60
G. Definisi Variabel Budaya Organisasi (X).....	62
H. Definisi Variabel Kepribadian Mahasantri (Y).....	62
I. Instrumen Penelitian.....	63

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Profil Ma'had Al-jami'ah.....	68
1. Sejarah Berdirinya.....	68
2. Dasar Hukum.....	69
3. Filosofi, Visi dan Misi, Fungsi dan Signifikansi.....	70
4. Struktur Organisasi.....	73
5. Pengurus Ma'had Al-jami'ah.....	74
6. Program Pendidikan Ma'had Al-jami'ah.....	75
B. Budaya Organisasi.....	78
C. Hasil Penelitian.....	80
1. Deskripsi Objek, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	80
2. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	81
a. Deskripsi kuisisioner variabel budaya organisasi (X) dan variabel kepribadian mahasantri (Y).....	81
1). Budaya organisasi.....	81
2). Kepribadian mahasantri.....	94
b. Deskripsi data hasil penelitian variabel budaya organisasi (X) dan variabel kepribadian mahasantri.....	114
1). Budaya organisasi.....	114
2). Kepribadian mahasantri.....	118
3. Deskripsi Analisis Data.....	121
a. Uji Normalitas.....	121
b. Uji <i>Cross Tabulation</i> .....	123
1). Indikator cerita variabel X terhadap variabel Y.....	123
2). Indikator ritual variabel X terhadap variabel Y.....	125

3). Indikator simbol variabel X terhadap variabel Y .....	126
4). Indikator bahasa variabel X terhadap variabel Y .....	127
5). Indikator kebersamaan variabel X terhadap variabel Y .....	128
6). Indikator intensitas variabel X terhadap variabel Y .....	130
7). Tabel sialng variabel X terhadap Y .....	131
D. Pembahasan .....	132
1. Faktor pendukung .....	135
2. Faktor penghambat .....	135

## **BAB V KESIMPULAN**

A. Kesimpulan .....	137
B. Saran .....	139

## **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Desain Penelitian.....	55
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumental.....	64
Tabel 3.3 Bobot Penilaian.....	67
Tabel 4.1 Nama-nama Pengurus Ma'had Al-jami'ah.....	74
Tabel 4.2 Indikator Ritual Variabel X.....	84
Tabel 4.3 Indikator Simbol Variabel X.....	86
Tabel 4.4 Indikator Bahasa Variabel X.....	88
Tabel 4.5 Indikator Kebersamaan Variabel X.....	90
Tabel 4.6 Indikator Intensitas Variabel X.....	93
Tabel 4.7 Indikator Cekatan Variabel Y.....	95
Tabel 4.8 Indikator Agresif Variabel Y.....	97
Tabel 4.9 Indikator Solutif Variabel Y.....	100
Tabel 4.10 Indikator Aktif Variabel Y.....	102
Tabel 4.11 Indikator Ambisius Variabel Y.....	104
Tabel 4.12 Indikator Persepsi Variabel Y.....	106
Tabel 4.13 Indikator Kelaziman Variabel Y.....	108
Tabel 4.12 Indikator Sikap Variabel Y.....	110
Tabel 4.13 Indikator Belajar Variabel Y.....	112
Tabel 4.16 Data Statistik Budaya Organisasi.....	115
Tabel 4.17 Frekuensi Distribusi Variabel X.....	116
Tabel 4.18 Data Statistik Kepribadian Mahasantri.....	118
Tabel 4.19 Frekuensi Distribusi Variabel Y.....	119
Tabel 4.20 Uji Normalitas.....	122
Tabel 4.21 Tabulasi Silang Variabel X Terhadap Y.....	131

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Gambar 2.2 Teori Maslow

Gambar 3.1 Struktur Organisasi





## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Rekomendasi Penelitian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian di Ma'had Al-jami'ah UIN  
Raden Intan Lampung
3. Kartu Konsultasi Skripsi
4. Random Sampling
5. Kuisisioner Penelitian/ Angket
6. Jawaban Responden terhadap Kuisisioner
7. Frekuensi Statistik Budaya Organisasi dan Kepribadian Mahasantri
8. Deskripsi Statistik Budaya Organisasi dan Kepribadian Mahasantri
9. Uji Normalitas
10. Uji Cross Tabulation

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Untuk menghindari ke salah pahaman dalam memahami kata-kata yang terdapat dalam judul “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepribadian Mahasantri Ma’had Al-Jami’ah UIN Raden Intan Lampung*”, maka perlu dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

**Budaya** merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi kegenerasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.<sup>1</sup>

**Organisasi** Menurut Chester J. Bernard adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar.<sup>2</sup>

**Budaya Organisasi** adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010), h.16.

<sup>2</sup> Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), h.4.

<sup>3</sup> Wibowo, *Op .Cit.* h.19.

**Kepribadian** adalah organisasi dinamis pada masing-masing sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian unik pada lingkungannya dan kepribadian merupakan total jumlah dari seorang individu dalam beraksi dan berinteraksi dengan orang lain, atau dapat pula dikatakan bahwa kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Hal ini paling sering digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan diperlihatkan oleh seseorang.<sup>4</sup>

**Ma'had Al-jamiah UIN RIL** adalah pusat pemantapan akidah dan akhlak serta pengembangan ilmu dan tradisi keislaman demi lahirnya sarjana muslim yang memiliki keunggulan dibidang ilmu keislaman, kemampuan berbahasa asing, berkepribadian utuh dan berakhlakul karimah. Ma'had Al-jamiah merupakan pondok pesantren yang santrinya merupakan mahasiswa dari UIN Raden Intan Lampung itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka yang dimaksud dengan **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepribadian Mahasantri** dalam penulisan ini adalah meneliti adakah pengaruh dari norma-norma, aturan, nilai-nilai, serta kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan di Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung terhadap sikap seseorang dalam berperilaku baik didalam organisasi maupun dilingkungan masyarakat.

---

<sup>4</sup> Veithzal Rivai, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2011), h.234.

## **B. Alasan Memilih Judul**

### 1. Alasan Obyektif

- a. Budaya Organisasi adalah hal yang sangat penting dimiliki dalam sebuah organisasi, dengan adanya budaya organisasi maka organisasi tersebut telah memiliki identitas yang membedakannya antara organisasi itu dengan organisasi lainnya dan budaya organisasi yang dianut dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi sikap atau kepribadian seseorang dalam bertindak, berinteraksi dan berperilaku dalam kehidupan bermasyarakat. salah satu faktor terbentuknya kepribadian adalah lingkungan sekitar. Apabila anak didik dalam organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik maka diharapkan akan berpengaruh positif pula kepada kepribadiannya.
- b. Ma'had Al-jami'ah memiliki beraneka ragam budaya yang bercorak nilai-nilai ke Islam, baik itu budaya yang terbangun dari sumber internal maupun eksternal, yang diharapkan dapat mempengaruhi kepribadian mahasiswa yang tinggal diasrama, sehingga mereka mampu dan memiliki bekal pribadi yang baik untuk menghadapi gejolak-gejolak globalisasi dan modernisasi dari luar. Oleh karena itu, menurut penulis hal tersebut sangat menarik untuk diteliti.

## 2. Alasan Subyektif

- a. Sesuai dengan jurusan manajemen dakwah, penelitian ini mengarah pada penelitian lembaga dakwah yaitu Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung.
- b. Tersedianya Referensi yang memadai dan literature-literature yang ada serta lokasi yang sangat mudah dijangkau dan minimnya biaya penelitian.
- c. Memiliki kerabat dekat dilokasi penelitian sehingga dapat membantu dalam menggali informasi.

## C. Latar Belakang Masalah

Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi kegenerasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang cocok dengan lingkungannya. Organisasi dapat diartikan sebagai suatu wadah dan alat untuk mencapai tujuan yang didalamnya terdapat norma-norma yang harus dipedomani dan nilai-nilai yang perlu dipegang teguh. Organisasi memiliki sejumlah aktivitas-aktivitas (pekerjaan) yang semuanya dijalankan oleh para anggotanya. Setiap aktivitas yang dijalankan menuntut profesionalisme agar aktifitas itu dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Jika suatu budaya terdapat didalam organisasi tersebut dan dapat melekat kuat, maka pengorganisasian dan pengendalian atas anggota-anggotanya akan lebih mudah untuk dikontrol sebagaimana individu mengontrol dirinya sendiri. Selain itu dengan adanya budaya-budaya yang dianut

dalam suatu organisasi tersebut dapat mempengaruhi sikap atau kepribadian seseorang dalam bertindak, berinteraksi dan berperilaku dalam kehidupan bermasyarakat.

Dengan begitu, betapa pentingnya budaya dalam suatu organisasi, sehingga banyak teori organisasi akhir-akhir ini telah mengakui dan menyadari bahwa dengan budaya dapat memberikan warna tersendiri didalam hubungan antar anggota-anggota didalam organisasi. Melalui budaya organisasi, suatu organisasi telah memiliki identitas yang membedakannya dengan organisasi lain. Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar dari budaya organisasi, keduanya memiliki peranan yang penting didalam mempengaruhi etika berperilaku. Prilaku yang tidak etis merupakan permasalahan relevan bagi semua anggota organisasi.<sup>5</sup>

Sebagaimana halnya dalam firman Allah Al-qur'an surat At-taubah : 71 yang berbunyi :

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ  
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ  
اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

<sup>5</sup>Rois Arifin, *Budaya dan Perilaku Organisasi*, (Malang : Empat Dua Intrans Publishing, 2017), h.38

Yang artinya :

*Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.*

Ayat tersebut memberikan pelajaran kepada kita semua sebagai umat Islam terhadap urgensi dari sebuah pengorganisasian demi tercapainya tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Dan memberikan gambaran kepada kita bahwa benar adanya tanpa organisasi maka apapun tidak akan berjalan dengan baik dan benar karna manusia tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya bantuan dari orang lain.

Pribadi yang baik atau akhlak yang mulia begitu penting bagi umat manusia, maka salah satu tugas diutusny Rasulullah SAW adalah untuk memperbaiki akhlak manusia, dimana beliau sendiri langsung mencontohkan kepada kita sebagaimana keagungan akhlaknya sehingga diabadikan oleh Allah SWT dalam Al-qur'an surat Al-qalam ayat 4 yang berbunyi :

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya : “Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung”.

Dizaman dewasa ini, seperti yang kita ketahui, banyaknya kemerosotan akhlak dalam kepribadian anak, yang tercermin dari kejadian seperti tawuran,

pelecahan seksual, penyalahgunaan narkoba, pencurian, pembunuhan, dan lain-lainnya dan minimnya sosok teladan yang bisa dijadikan sebagai contoh dalam kepribadian yang baik pada lingkungan sekolah, organisasi, dan masyarakat. Dalam pembentukan kepribadian muslim sebagai individu adalah bentuk kepribadian yang diarahkan kepada peningkatan dan pengembangan faktor dasar (bawaan) dan faktor ajar (lingkungan), dengan berpedoman kepada nilai-nilai keislaman.<sup>6</sup> Pendidikan agama Islam diberikan dengan mengikuti tuntunan bahwa agama diajarkan kepada manusia dengan visi untuk mewujudkan manusia yang bertakwa kepada Allah swt, dan berakhlak mulia, serta bertujuan untuk menghasilkan manusia yang jujur, adil, berbudi pekerti, etis, saling menghargai, disiplin, harmonis, dan produktif, baik personal maupun sosial. Islam sebagai ajaran yang datang dari Allah sesungguhnya merefleksikan pemikiran pendidikan yang mampu membimbing dan mengarahkan manusia sehingga menjadi manusia sempurna.<sup>7</sup>

Ma'had Al-jami'ah memiliki beraneka ragam budaya, baik itu budaya yang terbangun dari sumber internal maupun eksternal. Sumber Budaya- budaya itu secara tidak langsung telah terbangun dari adat istiadat atau kebiasaan-kebiasaan yang biasa dilakukan para mahasiswa, adapula yang dibentuk oleh pimpinan ma'had serta pewarisan budaya terdahulu. Budaya-budaya yang dimaksud tersebut yakni : senyum sapa salam, berbahasa, shalat malam, shalat

---

<sup>6</sup> Jalaludin, *Teologi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998), h.350

<sup>7</sup> Mahmud, *Pemikiran Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), h. 17.



dhuha berjama'ah, berpakaian sopan, tidak merokok, makan bersama, berpuasa senin kamis dan puasa sunah lainnya, saling berbagi, dan masih banyak lagi. Salah satu budaya yang populer dikalangan mahasantri yakni berbahasa. Berbahasa adalah salah satu alat komunikasi yang telah membudaya dikalangan mahasantri, sekaligus menjadikan ciri khas ma'had Al-jami'ah, yakni berbahasa Arab dan Inggris, hal ini dilakukan saat berinteraksi dengan temannya dan musrif/musrifah. Dengan adanya budaya yang telah mengental dima'had Al-jami'ah, diharapkan dapat mempengaruhi kepribadian mahasantri yang ditinggal dima'had tersebut. Sehingga mereka memiliki *knowledge* dan mental spiritual yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepribadian Mahasantri Ma'had Al-Jami'ah UIN Raden Intan Lampung” diharapkan dengan budaya yang dianut di Ma'had Al-jami'ah dapat mempengaruhi suatu kepribadian yang baik bagi mahasantri dan juga dapat berpegang teguh dan istiqomah meski berada diluar.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah yang menjadi pokok kajian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepribadian mahasantri Ma'had Al-Jamiah ?

2. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dan pendukung budaya organisasi dalam mempengaruhi kepribadian mahasiswa Ma'had Al-jami'ah ?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kepribadian mahasiswa Ma'had Al-jami'ah.
- b. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor penghambat dan pendukung budaya organisasi dalam mempengaruhi kepribadian mahasiswa Ma'had Al-jami'ah.

### **2. Manfaat Penelitian**

Sedangkan Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Akademis, diharapkan dapat memberikan Kontribusi dalam Pengembangan tentang Budaya Organisasi, khususnya Manajemen Dakwah.
- b. Praktis, dapat memahami apa saja budaya-budaya dalam organisasi yang baik, yang dapat diterapkan oleh segenap mahasiswa khususnya yang berada di dalam lingkungan Ma'had Al-jami'ah.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Memberikan sumbangan pemikiran dan ilmu pengetahuan kepada khalayak yang berkaitan dengan hal yang mempengaruhi kepribadian melalui lembaga organisasi.

## **G. Tinjauan Pustaka**

Dalam melakukan penelitian ini penulis menemukan skripsi yang memiliki kemiripan judul yang akan penulis teliti, oleh karena itu penulis melakukan kajian ulang terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk melihat relevansi dan sumber-sumber data yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini serta untuk menghindari duplikasi terhadap penelitian ini. Adapun judul skripsi tersebut antara lain :

1. Pada tahun 2016, mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, Difta Irsyad Mores, NPM 1141030044, melakukan penelitian dengan judul Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung. Penelitian tersebut berisi tentang apa saja budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi dan adakah hubungan yang positif antara budaya organisasi yang diterapkan dengan kinerja karyawan rumah sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

2. Pada tahun 2015, mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, Eti Listiana, NPM 114030035, melakukan penelitian dengan judul Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Bandar Lampung. Penelitian tersebut berisi tentang nilai-nilai dan prinsip apa yang ditanam didalam BSM dan bagaimana kinerja karyawan yang ada di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Bandar Lampung.
3. Pada tahun 2017 , mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, Dewi Handayani, NPM 1341030025, melakukan penelitian dengan judul Budaya Organisasi Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Yukum Jaya Lampung Tengah. Penelitian tersebut berisi tentang penerapan budaya organisasi yang bersifat islami dan adanya suatu kebiasaan-kebiasaan, keyakinan dan seperangkat yang berdasarkan syariat islam sehingga terciptalah rumah sakit yang idaman.

Dari ketiga penelitian yang telah terlebih dahulu dilakukan oleh para peneliti diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu adalah pada objek yang penulis teliti, yaitu tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepribadian Mahasantri Ma'had Al-Jami'ah UIN Raden Intan Lampung. Penelitian ini membahas tentang adakah pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepribadian mahasantri dan apa saja yang menjadi faktor penghambat dan pendukung pengaruh budaya organisasi terhadap kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung.

## BAB II

### BUDAYA ORGANISASI DAN KEPERIBADIAN MAHASANTRI

#### A. Budaya Organisasi

##### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Sebelum sampai pada pengertian dan maksud budaya organisasi penulis ingin menjelaskan terlebih dahulu apa itu yang dimaksud dengan budaya dan apa itu organisasi. Berikut definisi budaya oleh para ahli, yaitu :

- a. Menurut Edward Burnett, Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.
- b. Menurut Vijay Sathe, budaya adalah seperangkat asumsi penting yang di miliki bersama anggota masyarakat.<sup>1</sup>
- c. Menurut Edgar H. Schein, mendefinisikan budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan / di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkaid dengan masalah-masalah tersebut.<sup>2</sup>

Dari pendapat para pakar tersebut di atas, maka budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis di turunkan dari generasi ke

---

<sup>1</sup> Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*,(Jakarta :Bumi Aksara, 2016), h.2

<sup>2</sup> *Ibid* . h.3.

generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.<sup>3</sup>

Demikian pula organisasi telah banyak didefinisikan oleh para ahli organisasi dan manajemen antara lain sebagai berikut :

- a. J.R. Schermerhorn organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Philips Selznick, organisasi adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi dan tanggung jawab.
- c. Chester J. Bernard, organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar.<sup>4</sup>

Budaya organisasi juga telah didefinisikan oleh beberapa para ahli, yaitu sebagai berikut :

- a. Peter F. Druicker, budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkaid seperti diatas.
- b. Phithi Sithi Amnuai, mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi,

---

<sup>3</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010), h.16

<sup>4</sup> Moh. Pabundu Tika, *Op.Cit.* h.3

kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah- masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.<sup>5</sup>

- c. Kreitner dan Kinicki, mendefinisikan budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang berwujud dengan anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok(organisasi) dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.<sup>6</sup>
- d. Mondy dan Noe, mendefinisikan budaya organisasi adalah sistem dari shared values, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku.
- e. Walter R. Freytag, mendefinisikan budaya organisasi adalah anggapan-anggapan dan nilai-nilai yang disadari ataupun tidak, dan mampu mengikat kesatuan suatu organisasi. Anggapan dan nilai tersebut menentukan pola perilaku para anggota di dalam suatu organisasi.<sup>7</sup>

Budaya organisasi juga merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma- norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> *Ibid*

<sup>6</sup> Erni R. Ernawan, *Organizational Culture Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h.81.

<sup>7</sup> [www.artikelsiana.com/budaya-organisasi/12/12/17](http://www.artikelsiana.com/budaya-organisasi/12/12/17)

<sup>8</sup> Wibowo, *Op.Cit.* h.19.

Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok dalam organisasi.<sup>9</sup> Menurut pandangan yang lebih formal, budaya organisasi kasat mata dapat ditemukan dalam berbagai kejadian sehari-hari dalam organisasi, seperti : cerita (sejarah dan kisah yang diceritakan dari mulut ke mulut), pahlawan (seseorang yang memiliki keberhasilan khusus), ritual (tata cara dalam pertemuan), simbol (bahasa khusus), dan pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang di anut bersama oleh orang-orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu bahkan meskipun anggota kelompok telah berubah. Pada tingkatan ini budaya bisa sangat sukar berubah karena anggota kelompok sering tidak sadar akan banyaknya nilai yang mengikat mereka bersama.<sup>10</sup>

Di dalam Islam budaya organisasi merupakan norma, aturan, atau nilai-nilai yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh organisasi, selama norma dan aturan tersebut tidak bertentangan dengan ajaran Islam, yaitu Al-qur'an dan Al-hadits.<sup>11</sup>

Dari hasil pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu keyakinan bersama, kebiasaan- kebiasaan yang rutin dilakukan, serta norma dan nilai-nilai yang tertanam dan dipedomani oleh segenap anggota organisasi.

---

<sup>9</sup> Erni R. Ernawan, *Op.Cit.* h.74.

<sup>10</sup> Rois Arifin, dkk, *Budaya dan Perilaku Organisasi*, (Malang : Intrans Publishing, 2017), h.30

<sup>11</sup> [Sumantompdi.blogspot.com/10/12/17](http://Sumantompdi.blogspot.com/10/12/17)



## 2. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik, diantaranya sebagai berikut<sup>12</sup> :

a. Peraturan-peraturan yang harus dipatuhi.

Dapat dijadikan pedoman dalam hubungan antara anggota organisasi, komunikasi, terminologi, dan upacara- upacara.

b. Norma-norma

Berupa aturan-aturan tidak tertulis yang menentukan bagaimana cara bekerja.

c. Nilai-nilai yang dominan

Mengandung konsepsi yang jelas, atau keyakinan tentang hal-hal yang diinginkan atau diharapkan oleh anggota organisasi, seperti konsepsi nilai tentang kualitas, efisiensi tinggi, absensi rendah, dan sebagainya.

d. Filosofi

Berkaitan dengan kebijaksanaan organisasi, menyangkut cara memperlakukan anggota organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan.

e. Aturan-aturan

Yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.

f. Iklim organisasi

---

<sup>12</sup> Erni R. Ernawan, *Op.Cit*, h.82.

Menggambarkan lingkungan fisik organisasi, perilaku hubungan antar anggota, juga hubungan organisasi dengan pihak-pihak luar organisasi.

### 3. Tipe-tipe Budaya Organisasi

Jeff Cartwright menyatakan adanya empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu sebagai berikut :

a. *The monoculture*

Merupakan program mental tunggal, orang berpikir sama sesuai dengan norma budaya yang sama. Orangnyanya mempunyai satu pikiran. Merupakan model “ras murni” yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia dimana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.

b. *The superordinate culture*

Terdiri dari subkultur terkoordinasi, masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi. Dan merupakan tipe ideal budaya organisasi.

c. *The divisive culture.*

Bersifat memecah belah, dalam budaya ini sub-kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri.

d. *The disjunctive culture.*

Budaya ini ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual. Sebagai contoh adanya

Yugoslavia, Bosnia, dan Uni Soviet. demikian pula perang sipil di Afrika yang berkepanjangan.<sup>13</sup>

#### 4. Fungsi Budaya Organisasi

Melalui budaya organisasi, organisasi memiliki identitas yang membedakannya dengan organisasi lain. Manfaat budaya dijelaskan oleh Robbins yang mengungkapkan bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi didalam organisasi yang antara lain sebagai berikut<sup>14</sup> :

- a. Budaya memiliki peran dalam menetapkan tapal batas, yang artinya bahwa budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para anggotanya.
- f. Budaya juga dapat bermanfaat sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang

---

<sup>13</sup> *Ibid*, h. 23-25

<sup>14</sup> Rois Arifin, dkk, *Op.Cit*, h.29.

tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota organisasi.

Adapun fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki adalah sebagai berikut<sup>15</sup> :

- a. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif.
- d. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

## 5. Pewarisan Budaya Organisasi

---

<sup>15</sup> Wibowo, *Op.Cit.* h. 49-50.

Pewarisan (*learning*) diartikan sebagai proses pembelajaran untuk melestarikan budaya organisasi dari pimpinan/pendiri organisasi dan anggota kelompok kepada anggota-anggota baru dengan maksud agar budaya organisasi dapat dipakai sebagai pedoman berperilaku oleh seluruh anggota kelompok dalam organisasi.<sup>16</sup>

Dalam pewarisan budaya, terbagi lima aspek yang perlu dikaji, yaitu :

a. Berbagi nilai(*value sharing*)

*Shared* diartikan sebagai nilai yang sama yang dianut oleh sebanyak mungkin warga organisasi. Sistem komunikasi bersama ini diajarkan secara nonverbal melalui signal-signal yang sama kepada setiap anggota organisasi.

b. Seleksi

Proses seleksi merupakan tindakan awal untuk memperkenalkan budaya organisasi kepada pelamar atau calon anggota baru organisasi. Dengan memperkenalkan budaya organisasi, maka dapat memilih melanjutkan atau mundur setelah mengetahui standar/kriteria yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

c. Tindakan Manajemen Puncak

Tindakan manajemen puncak sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi. Perilaku pimpinan dapat ditiru sebagai suri teladan oleh anggota-anggota organisasi. Demikian pula perintah dan larangan yang

---

<sup>16</sup> Moh. Pabundu Tika, *Op.Cit*,h.54.

dibuat oleh pimpinan puncak bisa dijadikan pedoman berperilaku bagi karyawan.

d. Sosialisasi

Sosialisasi adalah proses penyesuaian diri anggota-anggota baru terhadap budaya organisasi dalam memasuki suatu organisasi/perusahaan. Menurut Robbins, sosialisasi organisasi adalah proses seseorang mempelajari nilai, norma, dan perilaku yang dituntut, yang memungkinkan ia untuk berpartisipasi sebagai anggota organisasi.

e. Media Pembentukan Budaya Organisasi

Menurut S.P.Robbins, ada beberapa media yang dapat digunakan dalam proses pembentukan dan pewarisan budaya organisasi, yaitu sebagai berikut :

1). Cerita

Cerita merupakan suatu narasi peristiwa pimpinan organisasi, pendiri organisasi, keputusan-keputusan penting yang memberi dampak terhadap jalannya organisasi dimasa yang akan datang dan mengenai manajemen puncak saat ini.

2). Ritual

Ritual merupakan kegiatan periodik yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, tujuan apakah yang paling penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan.

### 3). Simbol material

Simbol material dapat berupa desain serta pemanfaatan fisik ruangan dan gedung, perabot kantor, kebiasaan eksekutif, cara berpakaian, dan sebagainya.

### 4). Bahasa

Banyak organisasi dan unit dalam organisasi menggunakan bahasa sebagai suatu cara untuk mengidentifikasi anggota suatu budaya atau anak budaya. Dengan mempelajari bahasa ini, anggota membuktikan penerimaan mereka akan budaya itu dan dengan berbuat seperti itu, mereka membantu melestarikannya.<sup>17</sup>

## 6. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya.

### a. Berdasarkan proses informasi

Robert E. Quinn dan Michael R. Mc Grath membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut :

#### 1). Budaya Rasional

---

<sup>17</sup> *Ibid.* h.54-62.

proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktifitas, dan keuntungan atau dampak).

#### 2). Budaya Ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

#### 3). Budaya Konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus), diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

#### 4). Budaya Hierarkis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

#### b. Berdasarkan Tujuannya

Talizuduhu Ndraha membagi budaya organisasi berdasarkan tujuannya, yaitu :

- 1). Budaya organisasi perusahaan
- 2). Budaya organisasi publik



### 3). Budaya organisasi sosial.<sup>18</sup>

## 7. Membangun Budaya Organisasi

Membangun budaya organisasi baru dimungkinkan apabila terdapat sumber-sumber yang dapat menjadi faktor pendorong bagi perlunya budaya organisasi. Dengan adanya faktor pendorong tersebut terjadilah proses pembentukan budaya organisasi, dan budaya yang telah terbentuk tersebut perlu di pelihara dan dengan menggunakan berbagai cara di sampaikan kepada para anggota organisasi. Karna budaya organisasi hanya akan mempunyai arti apabila diikuti oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber yang dimaksud yaitu sumber dari internal maupun eksternal organisasi. Dapat pula karena ditanamkan oleh pendiri , pengalaman yang dibawa oleh para pemimpin berikutnya, maupun sumber daya manusia lain yang dibawa masuk kedalam organisasi.<sup>19</sup>

## 8. Pengembangan Budaya Organisasi

Budaya organisasi, menurut Cross dan Shichman, dapat dikembangkan dengan menggunakan metode yang dapat membuat suatu kondisi (*conditioning*), dimana budaya organisasi dapat menjadi suatu keterpaduan budaya anggotanya.

### a. Pengembangan budaya sesuai tuntutan sejarah

---

<sup>18</sup> Moh. Pabundu Tika, *Op.Cit.* h. 7-9

<sup>19</sup> Wibowo, *Op.Cit.* h. 64.

Ialah membentuk kondisi dimana organisasi mengidentifikasi tuntutan berdasarkan komitmen sejarah dari orang-orang terdahulu yang dianggap sebagai “pahlawan” didalam pembangunan dan mengembangkan ekonomi, sosial, serta politik, baik didalam lingkup perusahaan maupun lingkup nasional, regional atau internasional.

b. Kreativitas dan pemahaman keutuhan

Mengondisikan bahwa kreativitas dan pemahaman akan keutuhan anggota dapat dibentuk dengan metode kepemimpinan dan aturan yang berlaku (secara tertulis maupun yang tersirat), demikian juga etika dalam berkomunikasi harus dijunjung tinggi.

c. Promosi dan pemahaman tentang anggota

Program rekrutmen dan penempatan karyawan yang terencana dengan baik akan dapat menciptakan program-program lainnya berjalan secara selaras. Sebagai contoh, apabila perencanaan rekrutmen dan penempatan karyawan telah terprogram dan dilaksanakan secara akurat, maka program pengembangan karier, seperti sistem penghargaan, program promosi, keamanan kerja, dan pengamanan jabatan dapat berjalan secara baik.

d. Tingkat pertukaran informasi diantara anggota

Melakukan pertukaran informasi diantara sesama anggota lebih baik sering dilakukan, dengan tujuan menciptakan kebersamaan dan pendalaman pada masing-masing bidang keterampilan disetiap anggota

organisasi. Pertukaran dapat dimulai dengan memfasilitasi kontak antar sesama anggota organisasi.<sup>20</sup>

## 9. Kekuatan Budaya Organisasi

S.P. Robbins mendefinisikan budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi. Menurut Kotter dan Heskett budaya perusahaan/organisasi kuat adalah budaya yang hampir semua manajer menganut bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan bisnis yang relatif konsisten, karyawan baru mengadopsi nilai-nilai ini dengan sangat cepat.

Budaya yang kuat merupakan pengungkit yang kuat untuk mengarahkan perilaku, dan membantu para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, khususnya dengan dua cara yaitu dengan sistem peraturan informal yang mengarahkan bagaimana orang-orang memanfaatkan sebagian besar waktunya dan memotivasi orang supaya cenderung bekerja lebih keras lagi dengan menyediakan struktur, standar dan suatu sistem nilai.<sup>21</sup>

Dari beberapa definisi diatas, dapat diketahui bahwa suatu budaya organisasi kuat apabila :

---

<sup>20</sup> Manahan P.Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian*,(Jakarta :Gralia Indonesia, edisi ke2), h.234-236.

<sup>21</sup> Erni R.Ernawan, *Op.Cit.* h.77.

- a. Nilai- nilai budaya organisasi dianut secara bersama oleh seluruh pimpinan dan anggota organisasi.
- b. Nilai- nilai budaya memengaruhi perilaku pimpinan dan anggota organisasi.
- c. Membangkitkan semangat berperilaku dan bekerja lebih baik.
- d. Resisten (kuat) terhadap tantangan eksternal dan internal.
- e. Mempunyai sistem peraturan formal dan informal.
- f. Memiliki koordinasi dan kontrol perilaku.

Atas dasar hal-hal diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi kuat sebagai budaya, yang nilai-nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi.<sup>22</sup>

Faktor- faktor yang menentukan kekuatan budaya organisasi menurut Luthans, yaitu :

1). Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru baik yang

---

<sup>22</sup> Moh. Pabundu Tika, *Op.Cit.* h.108.

dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program-program latihan.

## 2). Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan.<sup>23</sup>

Untuk memperkuat dan menanamkan budaya yang telah tertanam dalam sebuah organisasi, peran pemimpin dalam hal ini sangatlah penting. Schein menjelaskan peran pemimpin dalam hal menanamkan dan memperkuat aspek-aspek budaya dengan lima mekanisme sebagai berikut<sup>24</sup> :

### 1). Perhatian.

Para pemimpin mengkomunikasikan prioritas-prioritas, nilai-nilai, perhatian mereka melalui pilihan mereka mengenai sesuatu untuk menanyakan, mengukur, memberi pendapat, memuji dan mengkritik.

### 2). Reaksi terhadap krisis.

Krisis-krisis itu signifikan karena emosionalitas disekelilingnya meningkatkan potensi untuk memelajari nilai-nilai asumsi-asumsi.

<sup>23</sup> *Ibid*,h.109-110

<sup>24</sup> Rois Arifin, dkk, *Op.Cit.* h.32

3). Pemodelan peran.

Para pemimpin dapat mengkomunikasikan nilai-nilai dan harapan-harapan melalui tindakan-tindakan yang memperlihatkan kesetiaan keistimewaan, pengorbanan diri dan pelayan yang melebihi apa yang ditugaskan.

4). Alokasi imbalan-imbalan.

Kriteria yang digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan imbalan-imbalan seperti peningkatan upah atau promosi mengkomunikasikan apa yang dinilai oleh pemimpin organisasi tersebut.

5). Kriteria menseleksi dan memberhentikan.

Para pemimpin dapat memengaruhi budaya dengan merekrut orang yang memiliki nilai-nilai, keterampilan, atau ciri-ciri tertentu atau dengan mempromosikan mereka keposisi-posisi kekuasaan.

Oleh karena itu, kebiasaan-kebiasaan yang umum terjadi pada organisasi atau sesuatu yang telah menjadi tradisi merupakan cikal bakal tumbuhnya suatu budaya organisasi. Dan sumber tradisi yang paling kuat adalah pendiri atau pemimpin selalu menularkan kebiasaan yang jelek seperti datang terlambat, maka para karyawan senang untuk terlambat, begitu pula sebaliknya.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> *Ibid.*

## B. Kepribadian

### 1. Pengertian Kepribadian

Menurut Allport “kepribadian adalah sebuah organisasi dinamis didalam sistem psikis dan fisik individu yang menentukan karakteristik perilaku dan pikirannya.” Menurut Pervin dan John mengatakan bahwa “kepribadian mewakili karakteristik individu yang terdiri atas pola-pola pikiran, perasaan dan perilaku yang konsisten.”<sup>26</sup>

Dari menurut para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis pada masing-masing sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian unik pada lingkungannya dan kepribadian merupakan total jumlah dari seorang individu dalam beraksi dan berinteraksi dengan orang lain, atau dapat pula dikatakan bahwa kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Hal ini paling sering digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan diperlihatkan oleh seseorang.<sup>27</sup> Kepribadian seseorang ialah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perilaku yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan

---

<sup>26</sup>khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : Pustaka Setia, 2010), h.42.

<sup>27</sup> Veithzal Rivai, dkk *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2011), h.234

lingkungan. Perangkat variabel ini menentukan persamaan dan perbedaan perilaku individu.<sup>28</sup>

Kepribadian dapat digolongkan dengan tipe A dan tipe B :

Sifat tipe A :

- a. Selalu cepat dalam bergerak, berjalan dan makan.
- b. Merasa tidak sabar dengan tingkat sebagian besar peristiwa yang terjadi.
- c. Berusaha untuk berpikir dan melakukan dua atau lebih aktivitas sekaligus.
- d. Tidak dapat menikmati waktu luang.
- e. Terobsesi dengan angka, mengukur keberhasilan mereka dengan berapa hasil yang diperoleh.

Berbeda dengan kepribadian tipe A, personal dengan tipe B berkepribadian berbalik dari tipe A, jenis tipe B tidak didasari dengan keinginan untuk mendapatkan sejumlah hasil barang atau berpartisipasi dalam serangkaian peristiwa yang terus menurun dari waktu ke waktu.

Sifat tipe B :

- a. Tidak pernah merasa terburu oleh waktu dengan ketidak sabaran yang menyertainya.

---

<sup>28</sup> Herman Sofyandi & Iwa Garniwa, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2007), h. 74



- b. Merasa tidak perlu untuk menampilkan atau mendiskusikan prestasi mereka atau apa yang sudah tercapai, kecuali situasi menuntut untuk memaparkan prestasi.
- c. Bermain untuk menyenangkan dan relaksasi, bukan untuk menunjukkan superioritas mereka.
- d. Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.<sup>29</sup>

## 2. Prinsip-prinsip Kepribadian

Kepribadian amat banyak dipengaruhi oleh faktor budaya dan sosial. Tanpa mempersoalkan bagaimana orang mendefinisikan kepribadian, beberapa prinsip pada umumnya diterima oleh para ahli psikologi. Prinsip itu adalah<sup>30</sup> :

- a. Kepribadian adalah suatu keseluruhan yang terorganisasi, apabila tidak, individu itu tidak mempunyai arti.
- b. Kepribadian kelihatannya diorganisasi dalam pola tertentu. Pola ini sedikit banyak dapat diamati dan diukur.
- c. Walaupun kepribadian mempunyai dasar biologis, tetapi perkembangan khususnya adalah hasil dari lingkungan sosial dan kebudayaan.

---

<sup>29</sup> Tantowi Jauhari, *Perilaku Organisasi*, (Bandar Lampung : Aura Publishing, 2014), h.62-63

<sup>30</sup> Herman Sofyandi & Iwa Garniwa, *Op.Cit.*

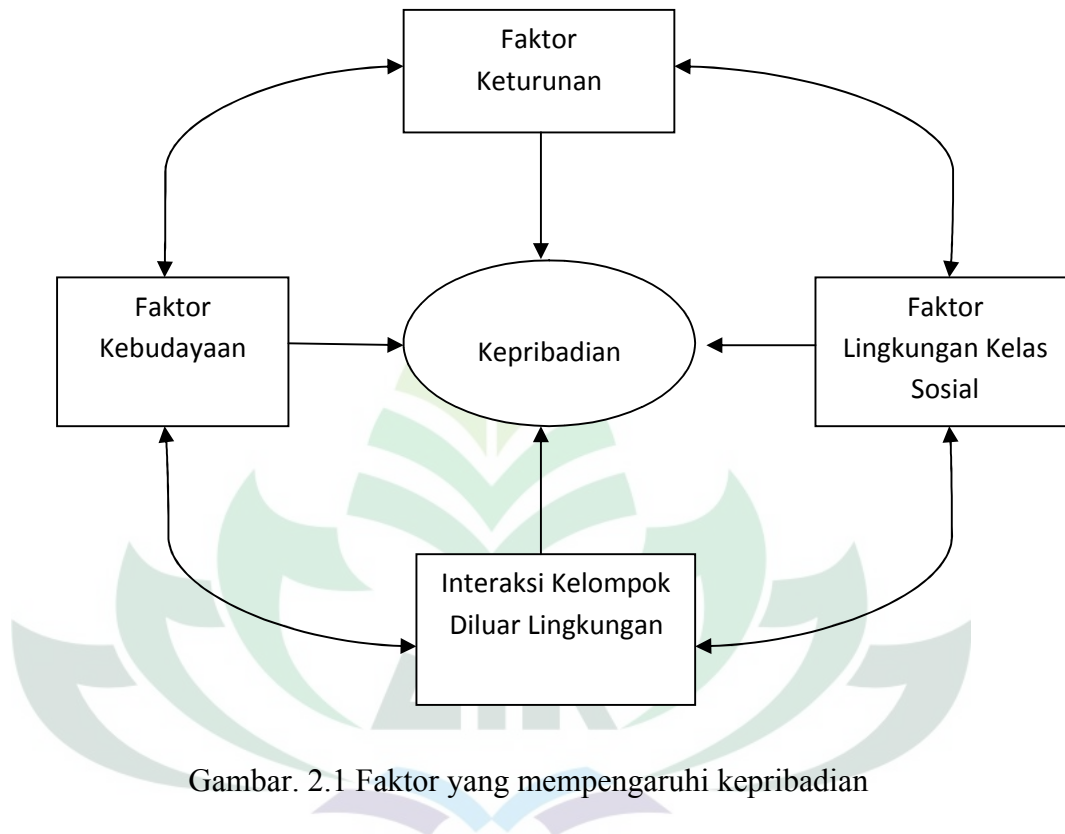
- d. Kepribadian mempunyai berbagai segi yang dangkal, seperti sikap untuk menjadi pemimpin tim, dan inti yang lebih dalam, seperti sentimen mengenai wewenang atau etika kerja.
- e. Kepribadian mencakup ciri-ciri umum dan khas. Setiap orang berbeda satu sama lain dalam beberapa hal, sedangkan dalam beberapa hal serupa.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

dalam ilmu sosiologi, yang dimaksud dengan kepribadian adalah keseluruhan sikap, kelaziman, pikiran, baik biologis maupun psikologis, yang dimiliki oleh seseorang yang dapat mempengaruhi kesadaran akan diri individu yang bersangkutan. Pendapat ini mengatakan bahwa kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai. Ciri, kecenderungan dan perangai itu sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, lingkungan dan kebudayaan.

Dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa kepribadian erat hubungannya dengan sikap, kelaziman, persepsi, dan belajar. Kepribadian dipengaruhi oleh beberapa faktor yang merupakan kekuatan utama yang dapat mempengaruhi kepribadian, yaitu : faktor kebudayaan, faktor keturunan, faktor lingkungan keluarga, dan faktor kelas sosial serta interaksi kelompok

diluar lingkungan keluarga. Bagaimana faktor-faktor itu dapat mempengaruhi kepribadian dapat dilihat melalui gambar sebagai berikut<sup>31</sup> :



Gambar. 2.1 Faktor yang mempengaruhi kepribadian

Mengingat akan erat kaitannya antara persepsi, kelaziman, sikap dan belajar dengan kepribadian, maka perlu dijelaskan pengertian dari kata-kata tersebut, antara lain :

<sup>31</sup> Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta : CV. Andi offset, 2005), h.295

a. Persepsi

Merupakan proses pemberian arti oleh seseorang terhadap lingkungan. Persepsi meliputi penafsiran terhadap suatu objek dari sudut pandang atau pengalaman orang yang bersangkutan.

b. Kelaziman

Kelaziman adalah norma-norma yang tanpa melewati proses berpikir panjang akan diikuti karena dianggap baik, sopan, patut, dan layak yang pada umumnya didasarkan atas kebiasaan atau tradisi dari suatu masyarakat.

c. Sikap

Sikap berhubungan dengan keadaan mental seseorang dalam menghadapi mutu objek tertentu (orang, lingkungan) yang mempunyai pengaruh tertentu atas tanggapan seseorang, yang disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan pandangan atau tanggapan terhadap objek tertentu tersebut.

d. Belajar

Hilgar, ER dalam buku *Theories of learning* memberikan definisi tentang belajar sebagai berikut “belajar merupakan suatu proses timbulnya atau berubahnya tingkah laku melalui prosedur latihan, sebagai perbedaan dari perubahan oleh faktor-faktor yang tidak dapat digolongkan pada latihan.

Belajar juga merupakan suatu proses terjadinya beberapa perubahan tertentu dalam perilaku. Belajar sebagai faktor pembentuk perilaku didapatkan dari pendidikan, pengalaman dan keterampilan.<sup>32</sup>

#### 4. Determinan Kepribadian

##### a. Keturunan

Keturunan merujuk ke faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan. Seperti : sosok fisik, daya tarik wajah, kelamin, tempramen, komposisi otot, dan refleks, tingkat energi merupakan karakteristik yang umumnya dianggap sebagai atau sama sekali sebagian besar dipengaruhi oleh siapa kedua orang tuanya.

##### b. Lingkungan

Diantara faktor-faktor yang menekankan pada pembentukan kepribadian adalah budaya dimana kita dibesarkan, norma-norma diantara keluarga, teman- teman, dan kelompok- kelompok sosial serta pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Lingkungan yang dipaparkan pada kita memainkan suatu peran yang cukup besar dalam membentuk kepribadian kita.

##### c. Situasi

Situasi dapat mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian. kepribadian seseorang, walaupun pada umumnya sudah mantap dan konsisten, berubah dalam situasi yang berbeda. Tuntutan

---

<sup>32</sup> *Ibid*, h.297

yang berbeda dan situasi yang berlainan memunculkan aspek-aspek yang berlainan dari kepribadian seseorang.<sup>33</sup>

## 5. Teori-Teori Pengembangan Kepribadian

Adapun teori-teori pengembangan kepribadian, yaitu dibagi menjadi 3 macam, sebagai berikut<sup>34</sup> :

### a. Teori psikoanalitik

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Sigmund Freud. Menurut teori ini, untuk memahami kepribadian seseorang, kita harus melihat kedalam dirinya apa yang menjadi dasar perilakunya. Dalam diri setiap orang terdapat suatu “id” atau untuk mencari kepuasan bagi dirinya sendiri dan superego yang merupakan bagian dari jiwa manusia yang mengandung unsur ideal dan pikiran yang baik. Tindakan atau perilaku manusia menurut Freud, merupakan hasil konflik antara “id” dan “superego”.

### b. Teori sifat atau perangai

Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa menurut teori ini, kepribadian seseorang selalu tetap dan tidak berubah atau sulit berubah. Oleh sebab itu, mudah sekali untuk memperkirakan perilaku seseorang. Sifat dan perangai seseoranglah yang dapat membedakannya dengan orang lain. Menurut Cattell, sifat seseorang sudah ada sejak lahir, dan dibagikan

---

<sup>33</sup> Veithzal Rivai, *Op.Cit.* h.235

<sup>34</sup> Haerul Umam, *Op.Cit.* h.44-46.

secara unik, tidak berubah sepanjang masa, dapat diukur secara kuantitatif, dan dapat digunakan untuk menduga cara ia bertindak.

c. Teori kebutuhan

Teori ini dianggap dapat memberikan bantuan untuk lebih memahami kepribadian seseorang. Teori ini dikemukakan oleh Maslow yang di gambarkan sebagai berikut :



Gambar. 2.2 Teori Maslow

Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1). Kebutuhan Biologis (makanan, minuman, uang, tempat tinggal)
- 2). Rasa aman (jaminan keselamatan)
- 3). Sosial (kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain )
- 4). Kebutuhan Penghargaan ( kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai orang lain ).

- 5). Aktualisasi diri (kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakan.

Berdasarkan asumsi ini, manusia selalu dituntut oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya, tetapi sekali terpenuhi kebutuhan, ia tidak lagi menjadi faktor pendorong, pegawai yang sudah mencapai tingkat jabatan tertentu. misalnya, tidak lagi menganggap jabatan tertentu sebagai faktor pendorong karena ia mengharapkan untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi lagi, begitu seterusnya. Selalu ada pergeseran dari kebutuhan yang satu pada kebutuhan yang lain.

## 2. Perkembangan Kepribadian

Dahulu orang beranggapan bahwa pola kepribadian merupakan produk hereditas dan anak merupakan “sepotong kecil dari balok kayu tua”. Sekarang terdapat banyak bukti bahwa pola kepribadian merupakan hasil pengaruh hereditas dan lingkungan. Thomas dan kawan-kawan mengatakan “kepribadian dibentuk oleh temperamen dan lingkungan yang terus menerus saling mempengaruhi”, mereka selanjutnya menerangkan bahwa “jika kedua pengaruh itu harmonis, orang dapat mengharap perkembangan anak yang sehat, jika tidak harmonis, masalah perilaku hampir pasti akan muncul. Studi-studi mengenai perkembangan pola kepribadian telah mengungkapkan bahwa ada tiga faktor menentukan perkembangan kepribadian, yaitu faktor bawaan,



pengalaman awal dalam lingkungan keluarga, dan pengalaman-pengalaman dalam kehidupan selanjutnya. Pola tersebut sangat erat hubungannya dengan ciri fisik dan mental yang merupakan unsur bawaan individu. Ciri-ciri ini menjadi landasan bagi struktur pola kepribadian yang dibangun melalui pengalaman belajar. Melalui belajar, sikap terhadap diri metode khas untuk menanggapi orang dan situasi, sifat-sifat kepribadian didapatkan melalui pengulangan dan kepuasan yang diberikan. Pengalaman belajar yang awal terutama didapat dirumah dan pengalaman kemudian diperoleh dari berbagai lingkungan diluar rumah.

Sebagai contoh, anak yang belajar menanggapi dirinya sebagai inferior akibat perlakuan dirumah atau diluar rumah, mengembangkan metode penyesuaian yang khas. Metode ini berbeda sekali dari metode anak yang mengembangkan konsep diri yang lebih menguntungkan sebagai hasil perlakuan yang lebih baik dari anggota keluarga, teman sebaya dan orang luar. Tekanan sosial dirumah, sekolah dan kelompok teman sebaya juga mempengaruhi corak sifat-sifat kemudian hari. Bila agresifitas diperkuat karena dianggap ciri yang sesuai dengan jenis kelamin untuk anak laki-laki, maka anak laki-laki akan berusaha belajar belajar bersikap agresif.<sup>35</sup>

Pada anak kecil, inti kepribadian belum terbentuk baik, karenanya ia dapat diubah tanpa mengganggu keseimbangan kepribadian total. Tetapi kepribadian menjadi kurang luwes dengan bertambahnya usia seseorang,

---

<sup>35</sup> Elizabeth B. Hurlock, *Perkembangan Anak*, (Jakarta : Erlangga, edisi ke 6, 1978), h.238

karena inti kebiasaan dan sikap semakin besar dan kokoh, dan setiap perubahan akan membutuhkan usaha dan tekanan yang besar. Dan juga harus dijaga agar gangguan keseimbangan kepribadian dapat dihindarkan. Yang didasarkan pada asumsi bahwa kepribadian sebagian besar ialah ciri bawaan, pola kepribadian menetap dalam bentuk yang relatif tidak berubah seumur hidup. Setiap perubahan yang terjadi, dianggap terjadi akibat perubahan fisik, terutama pada masa puber dan usia tua. Sekarang dengan diterimanya bukti bahwa lingkungan memegang peranan penting dalam menentukan bentuk pola kepribadian, kondisi lingkunganlah yang terutama dianggap menentukan persistensi.<sup>36</sup>

Kondisi yang menunjang perubahan pada kepribadian, antara lain<sup>37</sup> :

a. Perubahan Fisik

Disebabkan proses pematangan, gangguan struktural diotak, gangguan organik, gangguan endokrin, cedera, malnutrasi, obat-obat atau penyakit, sering disertai perubahan kepribadian.

b. Perubahan Lingkungan

Bila perubahan dalam lingkungan meningkatkan status anak dalam kelompok teman sebaya, perubahan mempunyai pengaruh menguntungkan pada konsep diri anak.

---

<sup>36</sup> *Ibid.* h.243

<sup>37</sup> *Ibid.* h.247

c. Tekanan Sosial

Semakin kuat dorongan untuk penenerimaan sosial, maka semakin giat anak tersebut berusaha mengembangkan ciri kepribadian yang memenuhi pola yang disetujui masyarakat.

d. Peningkatan dalam Kecakapan

Meningkatnya kemampuan, baik dalam keterampilan motorik maupun mental, mempunyai pengaruh menguntungkan pada konsep diri karena pengakuan sosial yang menyertai peningkatan kecakapan tersebut.

e. Perubahan Peran

Perubahan dari peran bawahan menjadi peran egalitarian atau pemimpin dirumah, sekolah atau lingkungan akan meningkatkan konsep diri anak. Suatu perubahan kearah sebaliknya akan mempunyai dampak negatif.

f. Pertolongan Profesional

Psikoterapi membantu anak mengembangkan konsep diri yang lebih menguntungkan dengan membantu mereka memperoleh wawasan akan penyebab konsep diri yang merugikan, dan membantu mengubah ke yang lebih menguntungkan.

### 3. Ruang Lingkup Kepribadian Islam

Ruang lingkup psikologi kepribadian Islam, yaitu<sup>38</sup> :

---

<sup>38</sup> Abdul Mujib, *Kepribadian dalam Psikologi Islam* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2006), h.43-48

a. *Al-fitrah* (citra asli)

*Fitrah* merupakan citra asli manusia, yang berpotensi baik atau buruk dimana aktualisasinya tergantung pilihannya. *Fitrah* yang baik merupakan citra asli yang primer, sedang *fitrah* yang buruk merupakan citra asli yang sekunder. *Fitrah* adalah citra asli yang dinamis, yang terdapat pada sistem-sistem psikofisik manusia, dan dapat diaktualisasikan dalam bentuk tingkah laku. Citra unik tersebut telah ada sejak awal penciptaannya. Dijelaskan dalam firman Allah surat Ar-rum (30) : 30.

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ  
ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Yang artinya :

*Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui. (Qs. Ar-rum :30*

b. *Al-hayah* (vitality)

*Hayah* adalah daya, tenaga, energi atau vitalitas hidup manusia yang karenanya manusia dapat bertahan hidup. *Al-hayah* ada dua macam, yaitu: jasmani yang artinya berupa nyawa atau energi fisik disebut juga

ruh-jasmani dan ruhani yang artinya berupa amanat dari Tuhan yang disebut juga ruh-ruhani. Tanpa nyawa maka manusia tidak akan hidup, dan tanpa amanah maka manusia tidak akan bermakna.

c. *Al-khuluq* (karakter)

*khuluq* adalah kondisi (*hay'ah*) dalam jiwa yang suci (*rasikhah*) dan dari kondisi itu tumbuh suatu aktifitas yang mudah dan gampang tanpa memerlukan pemikiran dan pertimbangan terlebih dahulu. *Khuluq* dapat disamakan dengan karakter yang masing-masing individu memiliki keunikan sendiri. Dalam terminologi psikologi, karakter adalah watak, perangai, sifat dasar yang khas atau satu sifat yang tetap terus menerus kekal yang dapat dijadikan ciri untuk mengidentifikasi seorang pribadi. Elemen karakter ini terdiri dari dorongan-dorongan, insting, refleksi-refleksi, kebiasaan-kebiasaan, kecenderungan, perasaan, emosi, sentimen, minat, kebajikan dan dosa, serta kemauan.

d. *Al-thab'u* (tabiat)

Tabiat yaitu citra batin individu yang menetap (*al-sukun*). Citra ini terdapat pada konstitusi individu yang diciptakan oleh Allah Swt. Sejak lahir. Menurut Ikhwan Al-shafa, tabiat adalah daya dari daya *nafs kulliyah* yang menggerakkan jasad manusia. Berdasarkan pengertian tersebut, *at-thab'u* ekuivalen dengan temperamen yang tidak dapat diubah, tetapi didalam al-qur'an, tabiat manusia mengarah pada perilaku

baik atau buruk, sebab Al-qur'an merupakan buku pedoman yang menuntun manusia berperilaku baik dan menghindari dari perilaku buruk.

e. *Al-sajiyah* (bakat)

*Sajiyah* adalah kebiasaan individu yang berasal dari hasil integrasi antara karakter individu dengan aktivitas-aktivitas yang diusahakan. Dalam terminologi psikologi, *sajiyah* diartikan dengan bakat (*apititude*), yaitu kapasitas, kemampuan yang bersifat potensial. Hal tersebut ada pada faktor yang ada pada individu sejak awal dari kehidupan, yang kemudian menimbulkan perkembangan keahlian, kecakapan, keterampilan dan spesialis tertentu. Bakat ini bersifat tersembunyi dan berkembang sepanjang hidup manusia, dan dapat diaktualisasikan potensinya.

f. *Al-sifat* (sifat-sifat)

*Sifat* yaitu satu ciri khas individu yang relatif menetap, secara terus-menerus dan konsekuen yang diungkapkan dalam satu deret-deretan keadaan. Sifat-sifat totalitas dalam diri individu dikategorikan menjadi tiga bagian, yaitu : diferensiasi, regulasi, dan integrasi. Diferensiasi adalah perbedaan mengenai tugas-tugas dan pekerjaan dari masing-masing bagian tubuh. Regulasi adalah dorongan untuk mengadakan perbaikan sesudah terjadi suatu gangguan didalam organisme manusia. Sedangkan integrasi adalah proses yang membuat keseluruhan jasmani dan ruhani manusia yang menjadi satu kesatuan yang harmonis, karena terjadi satu sisten pengaturan yang rapi.

g. *Al-'amal* (perilaku)

*Amal* yaitu tingkah laku lahiriah individu yang tergambar dalam bentuk perbuatan nyata. Pada tingkat amal ini kepribadian individu dapat diketahui, sekalipun kepribadian yang dimaksud mencakup lahir dan batin. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-ma'idah (5) : 2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

Yang artinya :

*Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan... (Qs. Al-ma'idah (5) : 2<sup>39</sup>*

Dalam wacana Islam, terdapat dua alternatif kedudukan psikologi kepribadian Islam, yaitu : pertama, kepribadian Islam merupakan bagian dari ilmu akhlak atau bahkan identik dengan ilmu akhlak dalam peristilahan khazanah Islam klasik, yang membahas tentang tingkah laku batiniah manusia, ilmu akhlak merupakan salah satu dimensi keislaman yang sejajar dengan ilmu Akidah dan ilmu syariah. Kedua, kepribadian Islam merupakan cabang ilmu keislaman yang mandiri, yang membahas tentang tingkah laku keimanan, peribadatan dan budi pekerti dari sudut pandang psikologi. Trilogi

---

<sup>39</sup>Depertemen Agama, *Al-Aliyy Al-qur'an dan terjemahnya*, ( Bandung : CV Diponogoro : 2005), h. 86

akidah, syariah dan akhlak merupakan aspek-aspek doktrinal yang harus dikuasai oleh setiap umat Islam.<sup>40</sup>

### C. Pondok Pesantren

#### 1. Pengertian Pondok Pesantren

Pesantren berasal dari kata santri, dengan awalan pe- dan akhiran -an yang berarti tempat untuk tinggal dan belajar para santri. Menurut kamus besar bahasa Indonesia arti santri adalah orang yang mendalami agama Islam.<sup>41</sup> Muzayin Arifin, mendefinisikan pesantren sebagai suatu lembaga pendidikan agama yang tumbuh serta diakui oleh masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (kampus). Santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada dibawah kedaulatan dari *leadership* seorang atau beberapa kiai dengan ciri-ciri khas yang bersifat kharismatik serta indenpenden dalam segala hal.<sup>42</sup>

Pondok atau tempat tinggal para santri, merupakan ciri khas tradisi pesantren yang membedakannya dengan sistem pendidikan lainnya yang berkembang dikebanyakan wilayah islam negara-negara lain.<sup>43</sup>

Pesantren adalah tempat dimana dimensi eksoterik (penghayatan secara lahir) Islam diajarkan. Disamping itu, pesantren menyiapkan anak-anak

---

<sup>40</sup> *Ibid*, h.40

<sup>41</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka,1990), h.783.

<sup>42</sup> Ari Agung Pramono, *Model Kepemimpinan Kiai Pesantren Ala Gus Mus*, (Yogyakarta :Pustaka Ilmu, 2017), h.77

<sup>43</sup> Amin Haedari, *Masa Depan Pesantren*, (Jakarta : IRD Press, 2004), h. 31



dan generasi muda untuk menjadi penerus dalam estafet tegaknya masyarakat muslim. Setelah dewasa, para santri diharapkan mampu mengambil peran sosial secara baik dalam satu tatanan masyarakat muslim yang bahagia didunia dan selamat diakhirat.<sup>44</sup>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pesantren adalah sistem pendidikan Islam tradisional yang dimana seluruh santrinya tinggal bersama dalam sebuah asrama dan belajar dibawah bimbingan seorang kyai. Asrama para santri tersebut berada dilingkungan kompleks pesantren, yang terdiri dari rumah kyai, masjid, ruang untuk belajar, mengaji, dan kegiatan-kegiatan keagamaan lainnya.

## 2. Elemen-elemen Pondok Pesantren

Ada lima elemen didalam pondok pesantren yaitu : kyai, santri, pondok, masjid, dan kitab kuning.<sup>45</sup>

### a. Kyai

Kyai atau pengasuh pondok pesantren merupakan elemen yang sangat esensial bagi suatu pesantren. Disamping itu, kyai pondok pesantren biasanya juga sekaligus sebagai penggagas dari pendiri dari pesantren yang bersangkutan. Kyai disini yakni gelar yang diberikan kepada para

---

<sup>44</sup> Abdurrahman Wahid, *Pesantren Masa Depan*, (Bandung : Pustaka Hidayah, 1999), h.87

<sup>45</sup> Amin Haedari, *Op.Cit*, h. 25

pemimpin agama Islam atau pondok pesantren dan mengajarkan berbagai jenis kitab-kitab klasik (kuning) kepada para santrinya.

b. Santri

Santri adalah siswa atau murid yang belajar dipesantren. Pada umumnya santri terbagi menjadi dua kategori, yaitu santri mukim (murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dipesantren), dan yang kedua santri kalong (para siswa yang berasal dari desa-desa sekitar pesantren).

c. Pondok

Pondok adalah tempat tinggal para santri, dan merupakan ciri khas tradisi pesantren yang membedakannya dengan sistem pendidikan lainnya yang berkembang di kebanyakan wilayah Islam negara-negara lainnya. Ada beberapa alasan mengapa pesantren harus menyediakan pondok (asrama) untuk tinggal para santrinya.

- 1). Kemasyhuran seorang kyai dan kedalaman pengetahuannya tentang Islam, merupakan daya tarik para santri dari jauh untuk dapat menggali ilmu dari kyai tersebut.
- 2). Hampir semua pesantren berada didesa-desa terpencil jauh dari keramaian dan tidak tersedianya perumahan yang cukup untuk menampung para santri.
- 3). Adanya timbal balik antara santri dan kyai, dimana para santri menganggap kyainya seolah seperti bapaknya sendiri, sedangkan kyai memperlakukan santri seperti anaknya juga.

#### d. Masjid

Masjid dianggap sebagai simbol yang tidak terpisahkan dari pesantren. Masjid tidak hanya sebagai tempat praktek ibadah, tetapi juga sebagai tempat pengajaran kitab-kitab klasik dan aktivitas lainnya.

#### e. Kitab kuning.

Pengajaran kitab-kitab kuning berbahasa Arab dan tanpa harakat atau sering disebut kitab gundul merupakan satu-satunya metode yang secara formal diajarkan dalam komunitas pesantren di Indonesia. Pada umumnya, para santri datang dari jauh kampung halamannya dengan tujuan ingin memperdalam kitab-kitab klasik tersebut, baik kitab ushul fiqh, tafsir, hadits dan lainnya. Para santri biasanya juga perlu mengembangkan keahliannya dibidang bahasa Arab (nahwu dan sharaf), guna menggali makna dan tafsir dibalik kitab klasik tersebut.

### 3. Metode Pembelajaran Pesantren

Sesuai dengan latar belakang sejarahnya, dapat dilihat tujuan utama didirikannya suatu pesantren adalah untuk mendalami ilmu-ilmu keagamaan Islam (tauhid, fiqh, usulfiqh, tafsir, hadits, akhlak, tasawuf, bahasa Arab dan lainnya). Diharapkan seorang santri yang telah tinggal dipesantren telah memahami beraneka ragam ilmu pengetahuan keagamaan dengan kemampuan merujuk kepala kitab-kitab klasik. Sangat dianjurkan juga seorang santri calon kiai disamping menguasai ilmu-ilmu keagamaan secara menyeluruh, secara

khusus ia juga memiliki keahlian dalam ilmu pengetahuan tertentu semacam spesialisasi kiai-kiai tertentu, maka hal ini juga berpengaruh pada spesifik pondok pesantren yang diasuh oleh kiai tersebut, misalnya pondok pesantren Raudlatut Thalibin Lasem Rembang yang terkenal dengan spesialisasi nahwu-shorof. Pondok pesantren Tebu Ireng Jombang dengan spesialisasinya dalam ilmu hadits.<sup>46</sup>

Untuk mengajarkan kitab-kitab klasik seorang kiai menempuh cara: *wetonan* atau *bandongan*, *sorogan* dan hapalan atau *lalaran*. *Wetonan* atau *bandongan* adalah metode belajar dimana para santri mengikuti pelajaran dengan duduk disekelilingnya kiai. Kiai membacakan kitab pelajaran, para santri menyimak kitab masing-masing dan membuat catatan. *Sorogan* adalah metode belajar dengan cara menghadap kiai seorang demi seorang dengan membawa kitab yang akan dipelajarinya. Disamping metode tersebut, metode hapalan pun menempati kedudukan penting dipondok pesantren. Pelajaran-pelajaran tertentu dengan materi-materi tertentu diwajibkan untuk dihapal. Misalnya dalam pelajaran Al-qur'an dan hadits, ada sejumlah ayat yang wajib dihapal oleh para santri, begitu juga dengan haditsnya. Demikian juga dengan pelajaran lainnya seperti : fiqh, bahasa Arab, tafsir, tasawuf dan lainnya. Selain itu, dilaksanakannya juga bentuk musyawarah, yakni mendiskusikan

---

<sup>46</sup> Ari Agung Pramono, *Op.Cit.* h.79.

pelajaran lalu dan pelajaran yang akan datang. Musyawarah bertujuan untuk memahami materi pelajaran yang telah diberikan oleh kiai, atau ustadz.<sup>47</sup>

#### **D. Kerangka Berfikir**

Kebiasaan-kebiasaan yang umum terjadi pada organisasi atau sesuatu yang telah menjadi tradisi merupakan cikal bakal tumbuhnya suatu budaya organisasi, dan sumber tradisi yang paling kuat adalah pendiri atau pemimpin. Jika selalu menularkan kebiasaan-kebiasaan yang baik, seperti selalu melaksanakan shalat berjama'ah, maka para mahasantri akan mengikuti untuk shalat berjama'ah, dan begitu pula sebaliknya.

Kepribadian adalah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial kebudayaan dan lingkungan.<sup>48</sup>

Kepribadian amat banyak dipengaruhi oleh faktor budaya dan sosial, walaupun kepribadian itu didasarkan atas faktor keturunan atau biologis, akan tetapi perkembangan khususnya adalah hasil dari lingkungan sosial dan kebudayaan.

Ma'had Al-jami'ah memiliki beraneka ragam budaya, baik itu budaya yang terbangun dari sumber internal maupun eksternal. Sumber Budaya-budaya itu secara tidak langsung telah terbangun dari adat istiadat atau kebiasaan-

---

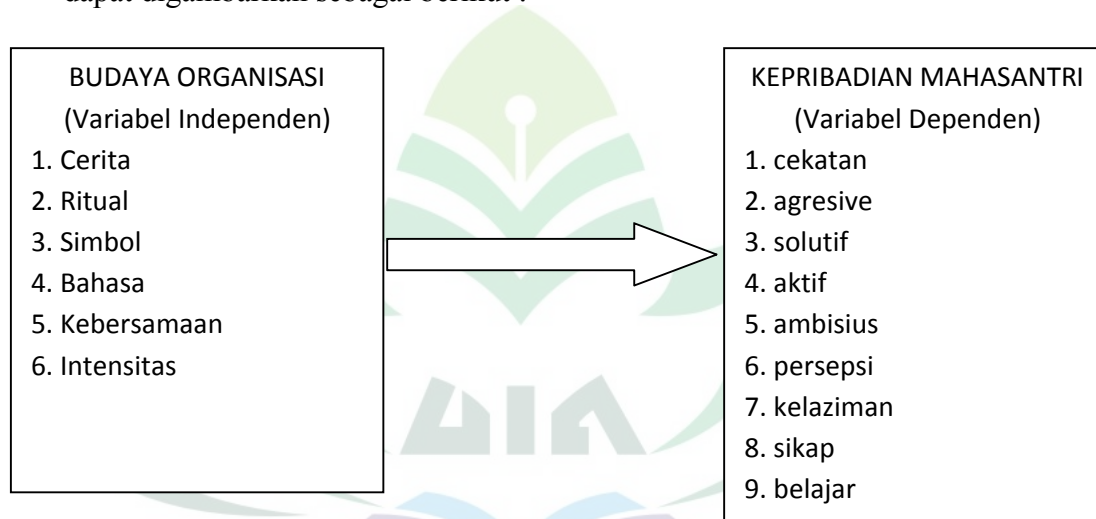
<sup>47</sup> *Ibid.* h.80.

<sup>48</sup> Herman Sofyandi, *Op.Cit.*

kebiasaan yang biasa dilakukan para mahasantri, adapula yang dibentuk oleh pimpinan ma'had serta pewarisan budaya terdahulu.

Maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepribadian mahasantri di Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung yang berlokasi dikecamatan Sukarame kota Bandar Lampung.

Kerangka berfikir antar kedua variabel tersebut beserta indikatornya dapat digambarkan sebagai berikut :



Tabel. 2.1. Kerangka berfikir

### E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ho. Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung.
2. Ha. Ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode adalah cara untuk melakukan atau mendapat suatu maksud dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>1</sup> Penelitian adalah suatu bentuk upaya dalam merumuskan suatu permasalahan, mengajukan pertanyaan dan mencoba untuk menjawab sebuah masalah dengan mencari fakta dan jawaban secara benar.

Metode penelitian adalah seperangkat pengetahuan tentang langkah-langkah yang sistematis dan logis tentang pencarian data yang berkenaan dengan masalah tertentu, untuk diolah, dianalisis, diambil kesimpulan dan selanjutnya dicarikan pemecahaannya.

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua jenis metode penelitian, yaitu penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan telah dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.<sup>2</sup> Dalam penelitian ini, lokasi atau tempat yang akan dijadikan penelitian adalah Ma'had Al-jami'ah UIN RIL.

Metode penelitian kuantitatif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h.2

<sup>2</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research*, (Bandung :Mandar Maju, 1996), h. 32.

secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>3</sup>

Penelitian ini bersifat deskriptif analitik. Peneliti akan melakukan pengukuran variabel independen dan dependen, kemudian akan menganalisa data yang terkumpul untuk mencari hubungan antara variabel. Penelitian ini menggunakan *cross tabulation*, tabulasi silang adalah analisis data statistik deskriptif berbentuk tabel frekuensi untuk dua variabel.<sup>4</sup> Dengan menyilangkan data pada variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini akan digambarkan sebagai berikut :



Gambar. 3.1 desain penelitian

## B. Tempat Dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini dilakukan di Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung, yang berlokasi di Jln. Endro Suratmin, kecamatan Sukarame, tepatnya berada didalam kampus UIN Raden Intan Lampung. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan februari tahun 2018.

<sup>3</sup>Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya,2015), h.16.

<sup>4</sup> [Teknikanalisisdata.com//2017/11/02](http://Teknikanalisisdata.com//2017/11/02).



## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian harus disebutkan secara tersurat, yakni yang berkaitan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup.<sup>5</sup> Dalam hal ini maka yang dijadikan populasi adalah seluruh mahasiswa/wati yang tinggal diasrama Ma'had Al-jami'ah tahun akademik 2017/2018 yang berjumlah 200 mahasiswa.

### 2. Sampel

Sampel penelitian adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Menurut Atherton & Klemmack ada dua syarat sampel yang baik, yaitu sampel harus representatif (mewakili) dan besarnya sampel harus memadai.<sup>6</sup> dalam teknik pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara acak, serampangan, tidak pandang bulu/tidak pilih kasih, obyektif, sehingga seluruh elemen populasi mempunyai kesempatan untuk menjadi sampel penelitian.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Dewi sadiah, *Op.Cit.* h.83

<sup>6</sup> *Ibid.* h.84

<sup>7</sup> Tukiran Taniredja & Hidayati Mustafida, *Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h.35.

Menurut Arikunto, penentuan pengambilan sample yaitu apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%.<sup>8</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut, maka populasi yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini diambil dari besarnya 25% dari seluruh anggota mahasiswa Ma'had Al-jami'ah 2017/2018, yaitu  $\frac{25}{100} \times 200 = 50$  mahasiswa.

#### **D. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.<sup>9</sup> Berdasarkan sumbernya data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Adapun penjelasan lebih rinci adalah sebagai berikut :

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subyek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subyek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variable yang diteliti.<sup>10</sup> Subyek penelitian ini yang berperan

<sup>8</sup> <http://idtesis.com/teknikmenentukansample//22/02/2018>

<sup>9</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta : Penerbit Rineka Cipta, 2010 ), h.129.

<sup>10</sup> *Ibid*, h.22.

sebagai informan adalah mahasiswa yang tinggal di Ma'had Al-jami'ah. Dalam memperoleh data primer, data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan teknis pengambilan data langsung pada subyek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari.<sup>11</sup> Adapun data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh teknik angket.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen grafis (table, catatan, notulen rapat, buku, tulisan), foto, film, rekaman video, dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer.<sup>12</sup> Data sekunder penulis dapatkan dari literatur buku-buku, catatan, rekaman audio dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian ini serta dapat mendukung data primer.

## E. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah data yang sudah terkumpul dari hasil teknik pengumpulan data baik hasil wawancara, observasi, angket, dan dokumentasi serta literatur pustaka, kemudian disusun secara jelas.<sup>13</sup> Teknik pengolahan data dalam penelitian ini, sebagai berikut :

---

<sup>11</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003) h.91.

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *op.cit.* h.22.

<sup>13</sup> Dewi Sadiah, *Op.Cit.* h.91.

1. *Angket*, adalah daftar pernyataan atau pertanyaan yang diberikan kepada responden.<sup>14</sup> Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket tertutup yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Angket yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk skala litert, berupa butir-butir pernyataan yang diikuti dengan kolom-kolom yang menunjukkan jawaban seperti : sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pada setiap pernyataan yang dijawab oleh responden memiliki nilai atau bobot masing-masing. Dalam pembuatannya penulis akan menggunakan bahasa yang singkat, jelas, dan sederhana.
2. *Wawancara*, yakni penulis mendapatkan informasi atau keterangan dengan cara bertanya langsung dan bertatap muka kepada responden.<sup>15</sup> Dalam hal ini penulis akan mewancarai ustad Asep (selaku kepengurusan mahasantriwan/wati) dan sebagian mahasantriwan/wati guna lebih memperjelas data yang peneliti butuhkan.
3. *Dokumentasi*, adalah proses pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen berupa buku, catatan, arsip, surat-surat, majalah, surat kabar, jurnal, laporan penelitian, dan lainnya.<sup>16</sup> Dalam hal ini penulis akan mencari data-data yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini seperti : arsip,

---

<sup>14</sup> *Ibid*, h.89

<sup>15</sup> Irawati Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta : LP3S, 1989), Cet. Ke-1.h. 92.

<sup>16</sup> *Ibid*, h.91

jurnalistik, catatan, dan lainnya yang berkaitan dengan dokumen sebagai penunjang proses penulisan karya ilmiah ini.

## **F. Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data setelah dilakukannya terhadap pengumpulan data melalui kuesioner penelitian yang tentunya disesuaikan dengan tujuan dari riset yang dilakukan.<sup>17</sup> Adapun metode analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

### **1. Uji normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari tiap-tiap variabel yang dianalisis sebenarnya mengikuti pola sebaran normal atau tidak. Uji normalitas variabel dilakukan dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov.

---

<sup>17</sup> Sugiono, *Op.Cit*, h.8

Kelebihan dari Kolmogorov-Smirnov adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Uji normalitas ini dianalisis menggunakan bantuan komputer program SPSS version 24.0 for windows.

## 2. Uji tabulasi silang (*cross tabulation*)

*Cross tabulasi* atau tabulasi silang adalah analisis data statistik deskriptif berbentuk tabel untuk dua variabel dengan menyilangkan data pada variabel satu dengan variabel lainnya. Tujuan diadakannya uji *cross tabulation* ini yaitu adalah untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepribadian mahasantri yang dianalisis menggunakan bantuan komputer program SPSS version 24.0 for windows.

Kemudian langkah selanjutnya adalah penulis mengambil sebuah kesimpulan dari hasil data yang diperoleh, kesimpulan yang ada merupakan jawaban dari permasalahan pada rumusan masalah, dalam hal ini kesimpulan yang diambil sesuai dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian penulis tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepribadian Mahasantri Ma’had Al-Jami’ah UIN Raden Intan Lampung.”

### **G. Definisi Variabel Budaya Organisasi (X)**

Secara konsep, budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok dalam organisasi.

Definisi operasional budaya organisasi adalah persepsi mahasantri Ma'had Al-jami'ah tentang bagaimana sistem nilai dan kebiasaan yang dianut dan dilakukan serta diterapkan bersama oleh seluruh anggota mahasantri yang tinggal di ma'had. Dengan indikator yaitu : cerita, ritual, simbol, bahasa, kebersamaan dan intensitas.

### **H. Definisi Variabel Kepribadian Mahasantri (Y)**

Secara konsep, kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang dan merupakan seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan.

Definisi operasional kepribadian mahasantri adalah bagaimana cara mahasantri dalam bertindak dan berperilaku, baik dalam ruang lingkup di

Ma'had Al-jami'ah maupun dikehidupan bermasyarakat. Dengan indikator yaitu : cekatan, agresif, solutif, aktif, ambisius, persepsi, kelaziman, sikap, dan belajar.

## I. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasil yang lebih baik. Dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah.<sup>18</sup>

Dalam penulisan ini menggunakan skala *Likert*, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.<sup>19</sup>

Kisi-kisi instrumental bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis dan terarah, sehingga mudah untuk dikontrol dan dikoreksi. Adapun kisi-kisi dari instrumen penelitian ini yakni sebagai berikut :

---

<sup>18</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), h.101

<sup>19</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 1999), h. 86



Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen

VARIABEL	INDIKATOR	KISI-KISI	BUTIR	JUMLAH
Budaya organisasi (X)	Cerita	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nyantri berprestasi</li> <li>- menambah pengetahuan agama</li> <li>- peringatan dan hukuman</li> </ul>	1,2,3	3
	Ritual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- daurah ramadhaniyyah</li> <li>- senam</li> <li>- muhadloroh</li> </ul>	4,5,6	3
	Simbol	<ul style="list-style-type: none"> <li>- busana muslim</li> <li>- almamater</li> <li>- yel-yel</li> </ul>	7,8,9	3
	Bahasa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ukhti</li> <li>- ana, ente, antum</li> <li>- “man biddahiil”</li> </ul>	10,11,12	3

	Kebersamaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- makan bersama</li> <li>- mengkaji kitab</li> <li>- berbagi makanan</li> </ul>	13,14,15	3
	Intensitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- reward</li> <li>- semakin bersemangat</li> <li>- tambah kosakata</li> </ul>	16,17,18	3
Kepribadian Mahasantri (Y)	Cekatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cepat hapal</li> <li>- Bangun awal</li> <li>- Cepat segala hal</li> </ul>	19,20,21	3
	Agresif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terbaik</li> <li>- suka bersholawat</li> <li>- Suka menampilkan</li> </ul>	22,23,24	3
	Solutif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memberi ide</li> <li>- Bekerja sama</li> <li>- Menyelesaikan tugas</li> </ul>	25,26,27	3
	Aktif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyibukkan diri</li> </ul>	28,29,30	3

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kegiatan bermanfaat</li> <li>- Tidur malam</li> </ul>		
	Ambisius	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IP 3</li> <li>- Menjadi lebih baik</li> <li>- Bekerja keras</li> </ul>	31,32,33	3
	Persepsi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin</li> <li>- Dekat teman</li> <li>- Shaleh</li> </ul>	34,35,36	3
	Kelaziman	<ul style="list-style-type: none"> <li>- shalat wajib</li> <li>- mentaati peraturan</li> <li>- mengikuti kegiatan</li> </ul>	37,38,39	3
	Sikap	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tidak mengeluh</li> <li>- sopan</li> <li>- tidak merokok</li> </ul>	40,41,42	3
	Belajar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kosakata</li> </ul>	43,44,45	3

		bertambah - percaya diri - saling berbagi		
Jumlah				45

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.<sup>20</sup> Dan dapat berupa kata-kata dan bobot antara lain :

Tabel 3.3 Bobot Penilaian

Keterangan	Arti	Bobot/nilai
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-ragu	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

---

<sup>20</sup>*ibid*

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil Ma'had Al-Jami'ah

##### 1. Sejarah berdirinya

Ma'had al-Jami'ah IAIN Raden Intan Lampung lahir dari keinginan bersama untuk membentuk dan membina mahasiswa yang memiliki keunggulan akademik dan moral di tengah arus globalisasi dewasa ini sebagaimana visi dan misi IAIN Raden Intan Lampung. Keinginan ini bergayung sambut dengan pendirian 2 (dua) unit gedung Rusunawa (Rumah Susun Sederhana Sewa) oleh Kementerian Perumahan Rakyat yang diresmikan penggunaannya, disusul pembangunan 1 unit gedung Asrama Mahasiswa beserta rumah mudir (Bait al-Mudir) dan kantin. Agar ketiga gedung yang ada tidak hanya berfungsi sebagai tempat tinggal semata, maka Rapat Senat IAIN Raden Intan Lampung tanggal 5 Agustus 2009 memutuskan pendirian Ma'had al-Jami'ah sebagai wadah akademik (*academic sphere*) yang memberikan ruang gerak bagi perkembangan intelektual dan moral mahasiswa, sehingga mendukung perkembangan intelektual (kognisi) dan keberagaman (afeksi).

Hal ini ditindak-lanjuti dengan Keputusan Rektor Nomor 83 Tahun 2010 tentang Pendirian/Pembentukan Pondok Pesantren Mahasiswa Ma'had al-Jami'ah IAIN Raden Intan Lampung, lengkap dengan struktur dan

personalia Dewan Pengurus. Dalam perkembangannya, struktur dan susunan kepengurusan Ma'had al-Jami'ah mengalami perubahan berdasarkan SK Rektor No 13 Tahun 2012 dengan dibentuknya Dewan Pengelola Asrama/Rusunawa yang secara khusus bertugas mengelola aspek-aspek fisik asrama/rusunawa, sementara program kema'hadan dijalankan oleh Dewan Pengasuh dibantu musyrif-musyrifah.

Selanjutnya, seiring dengan perubahan Ortaker (Organisasi dan Tata Kerja) PTAIN tahun 2013 yang memasukkan Ma'had al-Jami'ah sebagai salah satu unsur, maka Ma'had al-Jami'ah pun resmi diakui sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang setara dengan UPT Perpustakaan, UPT Pusat Bahasa, dan UPT-UPT lainnya.

Sejak diresmikannya IAIN menjadi UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2017, maka kini berlaku pula bagi Ma'had Al-jami'ah menjadi Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung.

## 2. Dasar Hukum

- a. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- b. Keputusan Senat IAIN Raden Intan Lampung Nomor 01.b/SENAT/IAIN/2009 tanggal 5 Februari 2009 tentang Pembentukan Pesantren Mahasiswa IAIN Raden Intan Lampung;

- c. Keputusan Rektor IAIN Raden Intan Lampung Nomor 83 Tahun 2010 tentang Pendirian/Pembentukan Pondok Pesantren Mahasiswa Ma'had al-Jami'ah IAIN Raden Intan Lampung;
- d. Keputusan Rektor IAIN Raden Intan Lampung Nomor 13 Tahun 2012 tentang Penyempurnaan Surat Keputusan Rektor IAIN Raden Intan Lampung No 83 Tahun 2010 tentang Pendirian/Pembentukan Pondok Pesantren Mahasiswa Ma'had al-Jami'ah IAIN Raden Intan Lampung.

### 3. Filosofi, Visi dan Misi, Fungsi dan Signifikansi

#### a. Filosofi Ma'had al-Jami'ah

- 1). Ma'had al-Jami'ah merupakan lembaga pendidikan Islam yang menitik beratkan pada pendalaman ilmu-ilmu agama (*tafaqquh fiddin*), mewarisi kontinuitas tradisi Islam yang telah dialirkan ulama dari masa ke masa.
- 2). Secara historis, Ma'had al-Jami'ah merupakan kelanjutan lembaga tradisi pesantren yang memiliki sumber-sumber klasik. Dilihat dari hubungan historis ini, Ma'had al-Jami'ah merupakan mata rantai pendidikan Islam universal yang identik dengan model pendidikan Islam khas Indonesia, muncul dan berkembang dari pengalaman sosiologis masyarakat lingkungannya (*indigenous*).
- 3). Sebagai lembaga yang identik dengan model pendidikan Islam khas Indonesia, Ma'had al-Jami'ah merupakan lembaga yang

mentransformasikan keilmuan dan pengamalan ilmu dan tradisi keislaman, mencakup akidah, syari'ah, dan akhlak.

- 4). Ilmu-ilmu keislaman yang diajarkan Ma'had al-Jami'ah bermuara dari madzhab ahlussunnah wal jama'ah, dalam pengertian yang luas, mengandung sikap intelektual yang berpegang teguh kepada tradisi-tradisi Islam yang kaya.
- 5). Ma'had al-Jami'ah juga merupakan lembaga pendidikan integrasi tradisi lokal dengan konsep-konsep epistemologis keislaman, selanjutnya membentuk sub-kultur "sarjana-santri atau santri-sarjana" dalam kehidupan masyarakat Indonesia.

#### b. Visi dan Misi

Visi:

Menjadi pusat pemantapan akidah, pengembangan ilmu dan tradisi keislaman, amal shaleh, akhlak mulia, dan terciptanya mahasiswa-santri yang unggul dan kompetitif.

Misi:

- 1). Menghasilkan mahasiswa-santri yang memiliki kemampuan pembacaan dan pemaknaan Al-Qur'an dengan benar dan baik.
- 2). Menghasilkan mahasiswa-santri memiliki kemantapan akidah, kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, dan keluasan ilmu keagamaan.
- 3). Menciptakan tradisi pesantren yang mendukung tercapainya pemantapan akidah, amal shaleh, dan akhlak mulia.



- 4). Memberikan keterampilan berbahasa Arab dan Inggris bagi mahasiswa santri.

c. Fungsi dan Signifikansi

Fungsi:

Sebagai wahana pembinaan mahasiswa dalam bidang pengembangan ilmu keagamaan dan kebahasaan serta peningkatan dan pelestarian tradisi spiritualitas keagamaan.

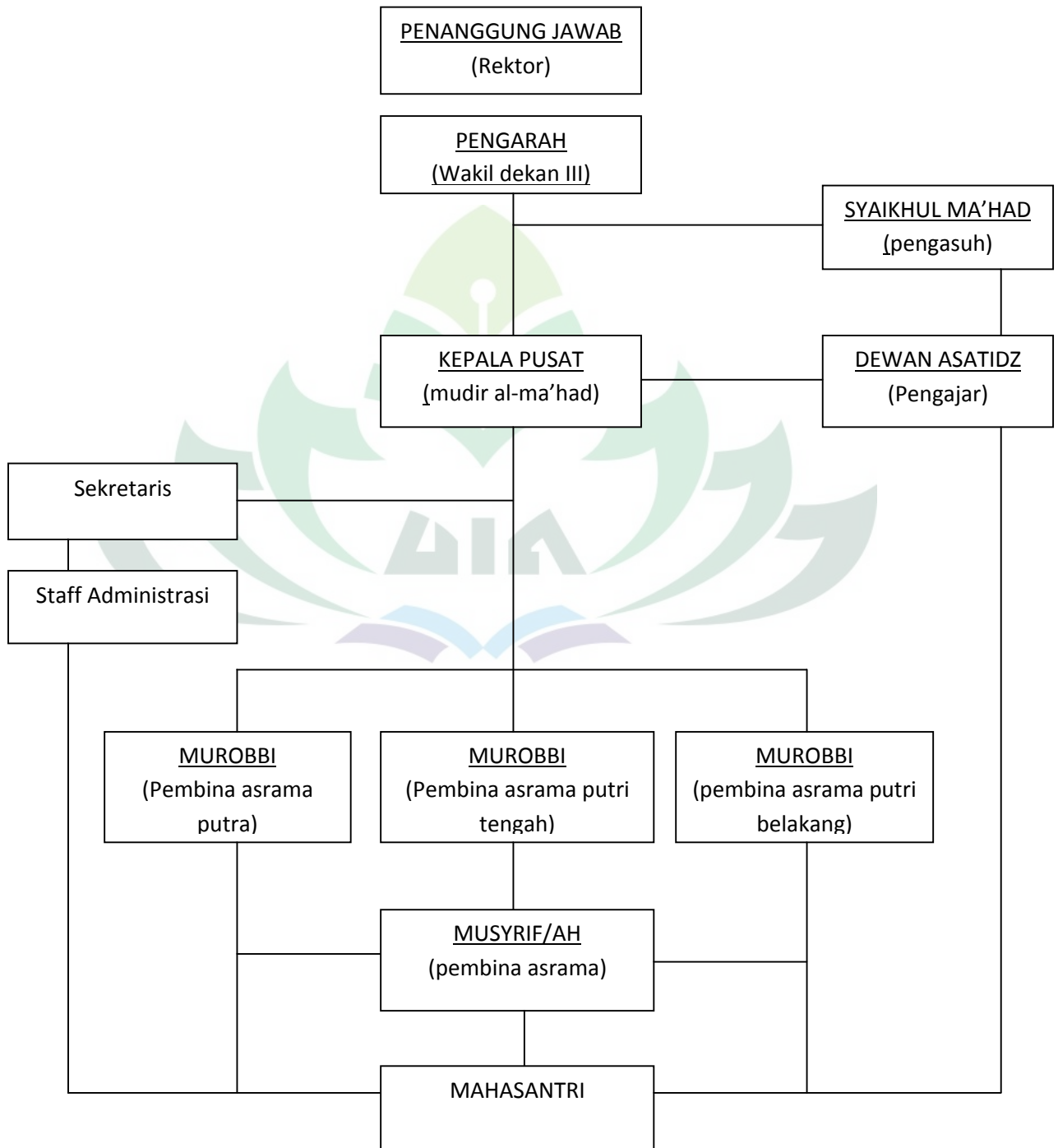
Signifikansi :

Ma'had al-Jami'ah merupakan wadah akademik yang memiliki signifikansi dan fungsi strategis.

- 1). Penggemblengan mahasantri yang mampu menerapkan dan mengembangkan khazanah ilmu pengetahuan keislaman, Memiliki integritas tinggi dan wawasan kebangsaan, Berjiwa santri (pejuang, ikhlas, mandiri, kreatif dan inovatif).
- 2). Pengayaan sinergisitas budaya lokal dengan ajaran agama dalam mendukung kemandirian dengan tetap mempertahankan keutuhan bangsa dan negara.
- 3). Pengembangan kepribadian mahasiswa-santri yang memiliki kemandirian akidah, spiritual, dan keagungan akhlak.
- 4). Pengembangan kegiatan keagamaan dan *bi'ah lughawiyah* (lingkungan berbahasa), khususnya Bahasa Arab dan Inggris.

#### 4. Struktur Organisasi

berdasarkan SK Rektor UIN Raden Intan Lampung No 83 Tahun 2010, sebagai berikut :



## 5. Pengurus Ma'had Al-Jami'ah

Tabel. 4.1 nama-nama pengurus Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri

Raden Intan Lampung Tahun 2017/2018

No	Nama	Jabatan
1	Kamran As'atIrsyadi, Lc., M.S.I	Mudir Ma'had
2	Muhammad Nur, M.Hum	Sekretaris Ma'had
3	Asep Budianto, S.Th.I	Murabbi/Pembina Asrama Putera
4	Intan Muflihah, M.Pd.I	Murabbiah/Pembina Asrama Puteri 1
5	Ida Munfarida, S.Fil.I	Murabbiah/Pembina Asrama Puteri 2
6	Mahmud Sahroni, M.Pd	Koordinator Bidang Bahasa
7	Riski Gunawan, M.Pd.I	Koordinator Bidang Praktik Ibadah
8	Kurnia, S.Pd.I	Koordinator Bidang Tilawah danTahfizh
9	Juniansyah, S.Pd	Koordinator Program Ekstra
10	Ridho Ahmad, S.Pd	Musyrif Asrama Putera
11	Muhammad AbidSidik	Musyrif Asrama Putera
12	Surono	Musyrif Asrama Putera
13	Muhammad Akhiruddin, S.Pd	Musyrif Asrama Putera
14	FadliAlamsyah	Musyrif Asrama Putera
15	DaniArdilas	Musyrif Asrama Putera
16	RihalHadiMaulana	Musyrif Asrama Putera
17	Ahmad NurSodik	Musyrif Asrama Putera

18	Nadzrotul Uyun, S.Sos	Musyrifah Asrama Puteri 1
19	Eka Apriani, S.H	Musyrifah Asrama Puteri 1
20	Nur Rihmatul 'Aini	Musyrifah Asrama Puteri 1
21	Ririn Gustina Dewi	Musyrifah Asrama Puteri 1
22	Eva RiantikaDiani	Musyrifah Asrama Puteri 1
23	Sutri Rahma	Musyrifah Asrama Puteri 1
24	Gustin Rifa'aturrofiqoh	Musyrifah Asrama Puteri 1
25	Mulyati	Musyrifah Asrama Puteri 2
26	Afiska	Musyrifah Asrama Puteri 2
27	QurrotaA'yun	Musyrifah Asrama Puteri 2
28	Roinatuzzahro	Musyrifah Asrama Puteri 2
29	Siti Tania	Musyrifah Asrama Puteri 2
30	Rahmanita Sari	Musyrifah Asrama Puteri 2
31	Khasanatun Nikmah	Musyrifah Asrama Puteri 2

#### 6. Program Pendidikan Ma'had Al-Jami'ah

Program ma'had Al-jami'ah diarahkan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Program ini terpetakan dalam kegiatan kulikuler, kokulikuler, ekstrakulikuler, dan kegiatan ekstra keagamaan.

a. Kegiatan akademik

Adalah kegiatan ta'lim ma'had yang bersifat pokok, berupa pengajaran materi-materi dasar keislaman, dalam bentuk tutorial berbasis kitab kuning. Kegiatan ini bersifat klasikal (perasrama) , dan dilaksanakan pada malam hari. Materi yang diberikan terdiri dari : Akidah, Kahlak, Tafsir, Hadits, Fiqh, Dan Bahasa Arab.

b. Kegiatan penunjang akademik (kulikuler)

1). Qiro'atul qur'an

Adalah kegiatan yang bertujuan membangun tradisi membaca dan menghafal al-qur'an secara murattal dan istiqomah. Kegiatan ini dilaksanakan dengan sistem sorogan, dimana setiap mahasantri menghadap musyrif/fah pendampingnya, lalu membaca atau menyeter hapalannya, kemudian musyrif/ah menyimak sembari membenarkan dari aspek tajwid, kemudian mencatat hasil setoran dikartu kontrol Qira'atul Qur'an.

Tradisi lain yang dibangun adalah wirid tahfizh yang dilaksanakan ba'da shalat wajib, dimana seluruh mahasantri membaca diluar kepala 2-3 surat secara bersama. Disamping itu, mahasantri juga dibekali pengetahuan teoritik dan praktis tentang tajwid dan imla'.

2). Praktek pengamalan ibadah

Adalah kegiatan yang bertujuan melatih keterampilan keagamaan dalam bentuk kewajiban shalat berjama'ah dan penugasan menjadi

Qari', Imam, Bilal, penceramah kultum, Wirid/ Do'a, serta keterampilan-keterampilan sosial keagamaan lainnya, kegiatan ini dilaksanakan setiap maghrib, isya', dan subuh dengan bimbingan musyrif/ah.

3). Intensifikasi Bahasa Asing, yaitu bahasa Arab dan Inggris.

Kegiatan ini dikemas dalam 3 modus, yang pertama yaitu pembelajaran yang dilaksanakan tiap ba'da shubuh dengan sistem *small group*, dibimbing oleh musyrif/ah dengan memuat materi kegiatan seperti : Ilqa' al-mufradat, latihan muhadatsah, dan setoran hapalan mufradat. Kedua, Praktek komunikasi dengan bahasa Arab dan Inggris. Ketiga yaitu, kontes bahasa asing, kemampuan berbahasa asing dalam bentuk perlombaan keterampilan berbahasa, seperti : pidato, debat, drama, puisi, dan *language games*.

4). Muhadharah

Adalah kegiatan latihan ceramah/pidato atau *public speaking* yang dibumbui dengan unjuk kesenian sebagai selingan (hiburan). Kegiatan ini bertujuan untuk melatih kemampuan mahasiswa dalam mengomunikasikan gagasan-gagasan dakwah keagamaan kepada masyarakat.

c. Kegiatan pengembangan minat dan bakat (ekstra kulikuler)

Adalah kegiatan yang bertujuan mengembangkan keterampilan non-akademik mahasiswa sesuai dengan minat dan bakat mahasiswa. Kegiatan ini dilaksanakan Sabtu dan Ahad, adapun ekstrakurikuler tersebut yaitu : mawalan, tilawatul Qur'an, kaligrafi, jurnalistik, dan pelatihan-pelatihan softskill lainnya.

d. Kegiatan sosial keagamaan

Berupa aktivitas atau partisipasi dalam kegiatan-kegiatan sosial keagamaan baik yang diselenggarakan di Ma'had, kampus, maupun masyarakat, sebagai bentuk latihan dan praktik pengabdian kepada masyarakat.

**B. Budaya Organisasi Ma'had Al-jami'ah**

Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung memiliki beraneka ragam budaya baik itu budaya yang terbangun dari sumber internal maupun eksternal. Yang harapannya mereka mampu dan memiliki bekal pribadi yang baik untuk menghadapi gejala globalisasi dan modernisasi dari luar.

Tinggal di Ma'had berarti telah siap memenuhi segudang peraturan dan kewajiban yang berlaku, maka dari itu mahasiswa secara tidak langsung telah menjalankan aktivitas-aktivitas diluar kesadaran yang dimaksudkan sebagai budaya. Mahasiswa Ma'had Al-jami'ah harus bangun jam 04.00 untuk melaksanakan sholat malam dan dilanjutkan shalat subuh berjamaah, dan

dilanjutkan dengan aktifitas lainnya. Selain itu, mahasantri wajib menggunakan bahasa Arab dan Inggris apabila kosakata yang digunakan telah dipelajari dan diberikan oleh musyrifah, apabila mahasantri tersebut ketahuan tidak menggunakan bahasa maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Mahasantri putra tidak diperkenankan untuk merokok berjudi serta mabuk-mabukan, mahasantri putri tidak diizinkan untuk memakai pakaian ketat, celana levis, dan pakaian yang tidak sopan lainnya, mahasantri tidak boleh keluar dari asrama lebih dari jam 18.00. maka ketika jam 18.00 maka ketika jam 18.00 pintu gerbang asrama akan ditutup, mahasantri wajib sholat Dhuha sebelum beraktivitas diluar asrama dan berpuasa sunah senin kamis, semua mahasantri melakukan makan bersama dengan teman sekamarnya dengan menggunakan nampan untuk alas makan, mahasantri saling menghormati kepada yang lainnya menegur dan memberi salam.

Maka dari itulah terbangun suatu budaya organisasi yang tercipta sebagai berikut :

1. Bangun awal waktu untuk shalat malam
2. Menggunakan bahasa Arab dan Inggris
3. Selalu memakai pakaian yang sopan
4. Tidak pulang malam / keluar malam
5. Sholat dhuha berjama'ah
6. Tidak merokok, bagi putra
7. Makan bersama dalam 1 nampan dan berbagi makanan



8. Sopan dalam berucap
9. Berpuasa senin kamis
10. Senyum sapa salam

Diharapkan dengan budaya yang dianut Di ma'had Al-jami'ah mahasantri dapat berpegang teguh dan istiqomah meski berada diluar.

### **C. Hasil Penelitian**

#### **1. Deskripsi Objek, lokasi dan Waktu Penelitian**

Ma'had Al-Jamiah UIN Raden Intan Lampung adalah pusat pemantapan akidah dan akhlak serta pengembangan ilmu dan tradisi keislaman demi lahirnya sarjana muslim yang memiliki keunggulan dibidang ilmu keislaman, kemampuan berbahasa asing, berkepribadian utuh dan berakhlakul karimah. Ma'had Al-jamiah merupakan pondok pesantren yang santrinya merupakan mahasiswa dari UIN Raden Intan Lampung itu sendiri.

Ma'had Al-Jami'ah UIN Raden Intan Lampung dibangun untuk membentuk dan membina mahasiswa yang memiliki keunggulan akademik dan moral di tengah arus globalisasi dewasa ini sebagaimana visi dan misi UIN Raden Intan Lampung. Lokasi dalam penelitian ini berada didalam kampus UIN Raden Intan Lampung itu sendiri, tepatnya berada di Jln. Endro Suratmin kecamatan Sukarame kota Bandar Lampung. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 27 februari 2018.

## 2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap kepribadian mahasiswa ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung. Hasil penelitian dijelaskan sebagai berikut :

a. Deskripsi kuisisioner variabel budaya organisasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

### 1). Budaya Organisasi

Pada bagian ini, dilakukan penelitian tentang bagaimana tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada ma'had al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung yang didapat dari hasil pengolahan kuisisioner. Variabel budaya Organisasi terdiri dari enam indikator, yaitu : cerita, ritual, simbol, bahasa, kebersamaan, dan intensitas.

#### a). Cerita

Dalam indikator cerita, peneliti menggunakan item-item pernyataan sebagai berikut : nyantri di Ma'had Al-jami'ah berprestasi, berpengetahuan Agama luas di Ma'had Al-jami'ah, peringatan dan hukuman bagi pelanggaran tata tertib.

Tabel 4.1. Indikator cerita variabel (X)

Indikator	Angket	Deskripsi Statistik	Alternatif jawaban					total
			STS	TS	RR	S	SS	
Cerita	Item 1	Frekuensi	0	0	1	16	33	50
		Presentase (%)	0	0	2%	32%	66%	100
	Item 2	Frekuensi	0	0	0	11	39	50
		Presentase (%)	0	0	0	22%	78%	100
	Item 3	Frekuensi	0	0	0	21	29	50
		Presentase (%)	0	0	0	42%	58%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisisioner (angket) yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer program statistik SPSS 24.00 version for windows, indikator cerita terdiri dari 3 item pernyataan kuisisioner tersebut, 50 responden menyatakan :

Untuk pernyataan item 1, nyantri di Ma'had Al-jami'ah berprestasi, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden (66%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (32%), dan responden yang menjawab ragu-ragu 1 responden (2%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan

Lampung menyatakan sangat setuju bahwa Ma'had Al-jami'ah menciptakan lulusan mahasiswa UIN RIL yang berprestasi.

Untuk pernyataan item 2, berpengetahuan Agama luas di Ma'had Al-jami'ah, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 responden (78%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden (22%), maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa santri di Ma'had Al-jami'ah berpengetahuan Agama luas.

Untuk pernyataan item 3, peringatan untuk pelanggaran tata tertib, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden (58%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 responden (42%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah menyatakan sangat setuju bahwa peringatan dan hukuman diberikan kepada pelanggaran tata tertib.

#### b). Ritual

Dalam indikator ritual, peneliti menggunakan item-item pernyataan sebagai berikut daurah ramadaniyyah dilakukan 10 hari saat bulan ramadhan, setiap hari sabtu mahasiswa melakukan senam bersama, muhadharah dilakukan satu minggu sekali oleh mahasiswa.

Tabel 4.2 Indikator ritual variabel (X)

Indikator	Angket	Deskripsi statistik	Alternatif jawaban					Total
			STS	TS	RR	S	SS	
Ritual	Item 4	Frekuensi	0	0	0	17	33	50
		Presentase (%)	0	0	0	34%	66%	100
	Item 5	Frekuensi	0	0	1	17	32	50
		Presentase (%)	0	0	2%	34%	64%	100
	Item 6	Frekuensi	0	0	2	26	22	50
		Presentase (%)	0	0	4%	52%	44%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuisisioner (angket), yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer program statistik SPSS version 24.00 for windows, indikator ritual terdiri dari 3 item pernyataan kuisisioner tersebut, 50 responden menyatakan:

Untuk pernyataan item 4, daurah ramadhaniyyah dilakukan selama 10 hari saat bulan ramadhan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden (66%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (34%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasantri Ma'had Al-Jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju

bahwa daurah ramadaniyyah dilakukan saat bulan ramadhan selama 10 hari.

Untuk pernyataan item 5, setiap hari sabtu mahasantri melakukan senam bersama, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden (64%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (34%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden (2%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasantri ma'had al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa senam dilakukan bersama di hari sabtu.

Untuk pernyataan item 6, muhadharah dilakukan satu minggu sekali oleh mahasantri, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden (44%), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 responden (52%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden (4%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa muhadharah seminggu sekali.

c). Simbol

Dalam indikator simbol dalam variabel budaya organisasi, peneliti menggunakan beberapa item pernyataan sebagai berikut :

semua mahasantri selalu menggunakan busana muslim, saya bangga menggunakan almamater ma'had al-jami'ah, saya selalu bersorak gembira saat menyanyikan yel-yel ala ma'had.

Tabel 4.3 Indikator simbol variabel (X)

Indikator	Angket	Deskripsi statistik	Alternatif jawaban					total
			STS	TS	RR	S	SS	
Simbol	Item 7	Frekuensi	0	1	7	23	19	50
		Presentase (%)	0	2%	14%	46%	38%	100
	Item 8	Frekuensi	0	0	0	17	32	50
		Presentase (%)	0	0	0	38%	62%	100
	Item 9	Frekuensi	0	1	7	27	15	50
		Presentase (%)	0	2%	12%	54%	32%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisiner (angket), yang dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 24.00 version for windows, indikator simbol terdiri dari 3 item pernyataan kuisiner tersebut, 50 responden menyatakan bahwa :

Untuk pernyataan item 7, semua mahasantri selalu menggunakan busana muslim, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden (38%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden (46%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 responden (14%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden (2%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa semua busana muslim adalah identitas mahasantri.

Untuk item 8, saya bangga menggunakan almamater ma'had al-jami'ah, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden (64%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (34%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden (2%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa mereka bangga menggunakan almamater Ma'had Al-Jami'ah.

Untuk item 9, saya selalu bersorak gembira menyanyikan yel-yel ala ma'had, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (30%), responden yang menjawab setuju sebanyak 27 responden (54%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 responden (14%), responden yang menjawab tidak



setuju sebanyak 1 responden (2%). Maka dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa mereka bersorak gembira saat menyanyikan yel-yel ma'had.

d). Bahasa

Dalam indikator bahasa, peneliti menggunakan beberapa item pernyataan sebagai berikut : kepada yang lebih tua (perempuan) atau musyriah kami memanggilnya ukhti, Kami menggunakan panggilan ana, ente atau antum ketika sedang berbicara, “man biddahiil?” bahasa yang selalu kami pakai saat sedang mengantri mandi.

Tabel 4.4 Indikator bahasa variabel (X)

Indikator	Angket	Deskripsi Statistik	Alternatif jawaban					Total
			STS	TS	RR	S	SS	
Bahasa	Item 10	Frekuensi	0	0	1	15	34	50
		Presentase (%)	0	0	2%	30%	68%	100
	Item 11	Frekuensi	0	4	16	25	5	50
		Presentase (%)	0	8%	32%	50%	10%	100
	Item 12	Frekuensi	0	1	20	19	10	50
		Presentase (%)	0	2%	40%	38%	20%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisioner (angket) yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer program statistik SPSS 24.00 version for windows, indikator bahasa terdiri dari 3 item pernyataan kuisioner tersebut, 50 responden menyatakan :

Untuk pernyataan item 10, kepada yang lebih tua (perempuan) atau musyrifah kami memanggilnya ukhti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden (68%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden (2%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa kepada yang lebih tua (perempuan) dipanggil ukhti.

Untuk pernyataan item 11, kami menggunakan panggilan ana, ente atau antum ketika sedang berbicara, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden (10%), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 responden (50%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 16 responden (32%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden (8%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasantri Ma'had Al-jami'ah menyatakan setuju bahwa ketika sedang berbicara menggunakan bahasa ane, ente, antum.

Untuk pernyataan item 12, “man biddahiil?” bahasa yang selalu kami pakai saat sedang mengantri mandi, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (20%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (38%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 20 responden (40%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden (2%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma’had Al-jami’ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan ragu-ragu bahwa “man biddahiil?” bahasa yang di pakai saat sedang ngantri mandi.

e). Kebersamaan

Dalam indikator kebersamaan, peneliti menggunakan beberapa item pernyataan sebagai berikut : kami senang makan bersama dalam satu nampan, kami selalu mengkaji kitab bersama setiap malam saat tutorial, kami selalu berbagi makanan apapun yang kami miliki.

Tabel 4.5 Indikator kebersamaan variabel (X)

Indikator	Angket	Deskripsi Statistik	Alternatif jawaban					Total
			STS	TS	RR	S	SS	
Kebersamaan	Item 13	Frekuensi	0	0	3	19	28	50
		Presentase (%)	0	0	6%	38%	56%	100

Item 14	Frekuensi	0	1	2	20	27	50
	Presentase (%)	0	2%	4%	40%	54%	100
Item 15	Frekuensi	0	0	7	24	19	50
	Presentase (%)	0	0	14%	48%	38%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisioner (angket) yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer program statistik SPSS 24.00 version for windows, indikator kebersamaan terdiri dari 3 item pernyataan kuisioner tersebut, 50 responden menyatakan :

Untuk item 13, kami senang makan bersama dalam satu nampan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden (56%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (38%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 responden (6). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa makan bersama dalam satu nampan menambah rasa persahabatan kami.

Untuk pernyataan item 14, kami selalu mengkaji kitab bersama setiap malam saat tutorial, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden (54%), responden yang

menjawab setuju sebanyak 20 responden (40%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden (4%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden (2%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa mengkaji kitab bersama setiap malam saat tutorial.

Untuk pernyataan item 15, kami selalu berbagi makanan apapun yang kami miliki, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden (38%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 responden (48%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 responden (14%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa makanan apapun yang kami miliki selalu kami bagi kepada teman-teman.

f). Intensitas

Dalam indikator intensitas, peneliti menggunakan beberapa item pernyataan sebagai berikut : saya akan diberi reward dan penghargaan oleh mudir ma'had apabila saya berprestasi, saya selalu bersemangat meraih prestasi, kosakata bahasa arab saya semakin bertambah setiap hari.

Tabel 4.6 Indikator intensitas variabel (X)

Indikator	Angket	Deskripsi Statistik	Alternatif jawaban					Total
			STS	TS	RR	S	SS	
Intensitas	Item 16	Frekuensi	0	0	0	22	28	50
		Presentase (%)	0	0	0	44%	56%	100
	Item 17	Frekuensi	0	0	0	19	31	50
		Presentase (%)	0	0	0	38%	62%	100
	Item 18	Frekuensi	0	0	16	20	14	50
		Presentase (%)	0	0	32%	40%	28%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisisioner (angket) yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer program statistik SPSS version 24.00 for windows, indikator intensitas terdiri dari 3 item pernyataan kuisisioner tersebut, 50 responden menyatakan :

Untuk pernyataan item 16, saya akan diberi reward dan penghargaan oleh mudir ma'had apabila saya berprestasi, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden (56%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 responden (44%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa mahasantri yang berprestasi akan diberi reward.

Untuk pernyataan item 17, saya selalu bersemangat meraih prestasi, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden (62%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (38%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa semangat dalam berprestasi.

Untuk pernyataan item 18, kosakata bahasa Arab saya semakin bertambah setiap hari, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (28%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 responden (40%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 16 responden (32%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa setiap hari selalu bertambah kosakata Arab/Inggris.

## 2). Kepribadian Mahasantri

Pada bagian ini, dilakukan penelitian tentang bagaimana tanggapan responden mengenai kepribadian mahasiswa pada Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung yang didapat dari hasil pengolahan kuisioner. Variabel kepribadian mahasiswa terdiri dari

sembilan indikator, yaitu : cekatan, agresif, solutif, aktif, ambisius, persepsi, kelaziman, sikap, belajar.

a). Cekatan

Dalam indikator cekatan, peneliti menggunakan beberapa item pernyataan sebagai berikut : halaqoh setiap hari membuat saya cepat menghafal surat jus ‘amma, saya selalu bangun awal waktu untuk shalat malam, saya cepat dalam mandi, makan dan berjalan.

Tabel 4.7 Indikator cekatan variabel (Y)

Indikator	Angket	Deskripsi Statistik	Alternatif jawaban					total
			STS	TS	RR	S	SS	
Cekatan	Item 1	Frekuensi	0	1	6	28	15	50
		Presentase (%)	0	2%	12%	56%	30%	100
	Item 2	Frekuensi	0	1	14	25	10	50
		Presentase (%)	0	2%	28%	50%	20%	100
	Item 3	Frekuensi	0	1	14	24	11	50
		Presentase (%)	0	2%	28%	48%	22%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisisioner (angket) yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer program statistik SPSS version 24.00 for windows, indikator



cekatan terdiri dari 3 item pernyataan kuisioner tersebut, 50 responden menyatakan :

Untuk pernyataan item 1, halaqoh setiap hari membuat saya cepat menghafal surat jus 'amma, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (30%), responden yang menjawab setuju sebanyak 28 responden (56%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 responden (12%), responden yang menjawab tidak setuju 1 responden (2%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa dengan halaqoh membuat cepat hafal surat jus 'amma.

Untuk pernyataan item 2, saya selalu bangun awal waktu untuk shalat malam, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (20%), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 responden (50%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 14 responden (28%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden (2%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa kami selalu bangun awal waktu.

Untuk pernyataan item 3, Saya cepat dalam mandi, makan dan berjalan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11

responden (22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 responden (48%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 14 responden (28%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Aljami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa kami lebih cekatan dalam segala hal.

b). Agresif

Dalam indikator agresif, peneliti menggunakan beberapa item pernyataan sebagai berikut : saya selalu menjadi yang terbaik, ketika adzan tiba saya langsung bergegas kemusholla untuk bershalawat, saya suka menampilkan penampilan atau perlombaan yang diadakan ma'had.

Tabel 4.8 indikator agresif variabel (Y)

Indikator	Angket	Deskripsi Statistik	Alternatif jawaban					Total
			STS	TS	RR	S	SS	
Agresif	Item 4	Frekuensi	0	2	0	16	32	50
		Presentase (%)	0	4%	0	32%	64%	100
	Item 5	Frekuensi	0	0	19	24	7	50
		Presentase (%)	0	0	38%	48%	14%	100
	Item 6	Frekuensi	0	2	14	26	8	50

		Presentase (%)	0	4%	28%	52%	16%	100
--	--	----------------	---	----	-----	-----	-----	-----

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisisioner (angket) yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer program statistik SPSS version 24.00 for windows, indikator agresif terdiri dari 3 item pernyataan kuisisioner tersebut, 50 responden menyatakan :

Untuk pernyataan item 4, saya selalu ingin menjadi yang terbaik, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden (64%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (32%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden (4%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa semua pasti ingin menjadi yang terbaik.

Untuk pernyataan item 5, ketika adzan tiba saya langsung bergegas kemusholla untuk bershalawat, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (14%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 responden (48%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 19 responden (38%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-

jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa kami bergegas kemushola untuk bershalawat saat adzan tiba.

Untuk pernyataan item 6, saya suka menampilkan penampilan atau perlombaan yang diadakan ma'had, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (16%), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 responden (52%), responden yang menjawab ragu-ragu 14 responden (28%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden (4%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa kami ikut menampilkan penampilan atau perlombaan yang diadakan.

c). Solutif

Dalam indikator ini, peneliti menggunakan beberapa item pernyataan sebagaia berikut : saya senang mengeluarkan ide/pendapat saat diforum diskusi, saya ikut berpartisipasi dan bekerja sama dalam kegiatan kelompok, saya dapat menyelesaikan tugas ma'had dan tugas kuliah saya.

Tabel 4.9 indikator solutif variabel (Y)

Indikator	Angket	Deskripsi Statistik	Alternatif jawaban					Total
			STS	TS	RR	S	SS	
Solutif	Item 7	Frekuensi	1	0	14	25	10	50
		Presentase (%)	2%	0	28%	50%	20%	100
	Item 8	Frekuensi	0	0	1	36	13	50
		Presentase (%)	0	0	2%	72%	26%	100
	Item 9	Frekuensi	0	0	2	35	13	50
		Presentase (%)	0	0	4%	70%	26%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisiner (angket) yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer program statistik SPSS version 24.00 for windows, indikator solutif terdiri dari 3 item pernyataan kuisiner tersebut, 50 responden menyatakan :

Untuk pernyataan item 7, saya senang mengeluarkan ide/pendapat saat diforum diskusi, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (20%), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 responden (50%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 14 responden (28%), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (2%).

Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa kami mengeluarkan ide/pendapat saat diforum diskusi.

Untuk pernyataan item 8, saya ikut berpartisipasi dan bekerja sama dalam kegiatan kelompok, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (26%), responden yang menjawab setuju sebanyak 36 responden (76%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden (4%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa kami bekerja sama dalam kegiatan kelompok.

Untuk pernyataan item 9, saya dapat menyelesaikan tugas ma'had dan tugas kuliah saya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (26%), responden yang menjawab setuju sebanyak 35 responden (70%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden (4%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa kami mampu menyelesaikan semua tugas dengan baik.

d). Aktif

Dalam indikator ini, peneliti menggunakan beberapa item pernyataan sebagai berikut : saya senang menyibukkan diri saat

banyak waktu kosong, saya memilih mengikuti kegiatan yang bermanfaat dari pada tidur siang, saya tidak dapat tidur malam sebelum jam 21.59 WIB.

Tabel 4.10 indikator aktif variabel (Y)

Indikator	Angket	Deskripsi Statistik	Alternatif jawaban					total
			STS	TS	RR	S	SS	
Aktif	Item 10	Frekuensi	0	1	14	31	4	50
		Presentase (%)	0	2%	28%	62%	8%	100
	Item 11	Frekuensi	0	1	16	29	4	50
		Presentase (%)	0	2%	32%	58%	8%	100
	Item 12	Frekuensi	0	2	8	20	20	50
		Presentase (%)	0	4%	16%	40%	40%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisisioner (angket) yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer program statistik SPSS version 24.00 for windows, indikator aktif terdiri dari 3 item pernyataan kuisisioner tersebut, 50 responden menyatakan :

Untuk pernyataan item 10, saya senang menyibukkan diri saat banyak waktu kosong, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden (8%), responden yang menjawab setuju

sebanyak 31 responden (62%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 14 responden (28%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden (2%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa kami lebih memilih menyibukkan diri saat banyak waktu kosong.

Untuk pernyataan item 11, saya memilih mengikuti kegiatan yang bermanfaat dari pada tidur siang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden (8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 responden (58%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 16 responden (32%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden (2%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa lebih baik mengikuti kegiatan bermanfaat dari pada terbuang sia-sia.

Untuk pernyataan item 12, saya tidak dapat tidur malam sebelum jam 21.59 WIB, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (40%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 responden (40%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 responden (16%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden (4%). Maka secara umum dapat



dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa mahasiswa selalu tidur larut malam karena banyak kegiatan.

e). Ambisius

Untuk indikator ini, peneliti menggunakan beberapa item pernyataan sebagai berikut : saya selalu mendapatkan IP diatas 3, saya harus menjadi lebih baik dari hari sebelumnya, saya bekerja keras untuk meraih sukses dunia dan akhirat.

Tabel 4.11 indikator ambisius variabel (Y)

Indikator	Angket	Deskripsi Statistik	Alternatif jawaban					total
			STS	TS	RR	S	SS	
Ambisius	Item 13	Frekuensi	0	0	3	13	34	50
		Presentase (%)	0	0	6%	26%	68%	100
	Item 14	Frekuensi	0	0	0	9	41	50
		Presentase (%)	0	0	0	18%	82%	100
	Item 15	Frekuensi	0	0	0	8	42	50
		Presentase (%)	0	0	0	16%	84%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisioner (angket) yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer program statistik SPSS version 24.00 for windows, indikator

ambisius terdiri dari 3 item pernyataan kuisioner tersebut, 50 responden menyatakan :

Untuk pernyataan item 13, saya selalu mendapatkan IP diatas 3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden (68%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden (26%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 responden (6%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa nilai IP harus diatas 3.

Untuk pernyataan item 14, saya harus menjadi lebih baik dari hari sebelumnya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 responden (82%), responden yang menjawab setuju sebanyak 9 responden (18%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.

Untuk pernyataan item 15, saya bekerja keras untuk meraih sukses dunia dan akhirat, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 responden (84%), responden yang menjawab setuju sebanyak 8 responden (16%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan

Lampung menyatakan sangat setuju bahwa kami harus bekerja keras untuk menjadi orang yang sukses.

f). Persepsi

Dalam indikator persepsi, peneliti menggunakan beberapa item pernyataan sebagai berikut : adanya peraturan membuat saya semakin disiplin, makan bersama membuat saya semakin dekat dengan teman-teman, menjaga shalat malam, mengaji, mengkaji kitab membuat hati saya menjadi tenang dan dekat kepada Allah.

Tabel 4.12 indikator persepsi variabel (Y)

Indikator	Angket	Deskripsi Statistik	Alternatif jawaban					Total
			STS	TS	RR	S	SS	
Persepsi	Item 16	Frekuensi	0	0	3	17	30	50
		Presentase (%)	0	0	6%	34%	60%	100
	Item 17	Frekuensi	0	0	0	18	32	50
		Presentase (%)	0	0	0	36%	64%	100
	Item 18	Frekuensi	0	0	0	12	38	50
		Presentase (%)	0	0	0	24%	76%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisisioner (angket) yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer

program statistik SPSS version 24.00 for windows, indikator persepsi terdiri dari 3 item pernyataan, 50 responden menyatakan :

untuk pernyataan item 16, adanya peraturan membuat saya semakin disiplin, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden (60%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (34%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 responden (6%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa peraturan dibuat agar kita semakin disiplin.

Untuk pernyataan item 17, makan bersama membuat saya semakin dekat dengan teman-teman, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden (64%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (36%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa makan bersama dapat menambah keakraban dengan teman.

Untuk pernyataan item 18, menjaga shalat malam, mengkaji, mengkaji kitab membuat hati saya menjadi tenang dan dekat kepada Allah, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden (76%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12

responden (24%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa banyak beribadah membuat hati tenang dan damai.

g).Kelaziman

Dalam indikator ini, peneliti menggunakan beberapa item pernyataan sebagai berikut : saya selalu shalat wajib berjama'ah, saya mentaati semua peraturan yang berlaku di Ma'had Al-jami'ah, saya mengikuti kegiatan sebagaimana mestinya.

Tabel 4.13 indikator kelaziman variabel (Y)

Indikator	Angket	Deskripsi Statistik	Alternatif jawaban					Total
			STS	TS	RR	S	SS	
Kelaziman	Item 19	Frekuensi	0	0	4	23	23	50
		Presentase (%)	0	0	8%	46%	46%	100
	Item 20	Frekuensi	0	0	8	29	13	50
		Presentase (%)	0	0	16%	58%	26%	100
	Item 21	Frekuensi	0	0	3	26	21	50
		Presentase (%)	0	0	6%	52%	42%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisisioner (angket) yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer

program statistik SPSS version 24.00 for windows, indikator kelaziman terdiri dari 3 item pernyataan, 50 responden menyatakan:

Untuk pernyataan item 19, saya selalu shalat wajib berjama'ah, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (46%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden (46%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 responden (8%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa kami melaksanakan shalat wajib berjama'ah.

Untuk pernyataan item 20, saya mentaati semua peraturan yang berlaku di Ma'had Al-jami'ah, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (26%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 responden (58%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 responden (16%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa semua mahasantri harus mengikuti peraturan yang berlaku.

Untuk pernyataan item 21, saya mengikuti kegiatan sebagaimana mestinya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden (42%), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 responden (52%), responden yang menjawab ragu-

ragu sebanyak 3 responden (6%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa kami selalu mengikuti semua kegiatan sebagaimana mestinya.

#### h). Sikap

Dalam indikator sikap, peneliti menggunakan beberapa item pernyataan sebagai berikut : saya merasa enjoy dan tidak mengeluh dengan tugas saya, saya selalu berkata sopan dimana pun dan kapanpun, saya tidak merokok, berjudi, serta mabok-mabokan.

Tabel 4.14 indikator sikap variabel (Y)

Indikator	Angket	Deskripsi Statistik	Alternatif jawaban					Total
			STS	TS	RR	S	SS	
Sikap	Item 22	Frekuensi	0	0	13	30	7	50
		Presentase (%)	0	0	26%	60%	14%	100
	Item 23	Frekuensi	0	0	7	30	13	50
		Presentase (%)	0	0	14%	60%	26%	100
	Item 24	Frekuensi	0	0	4	4	42	50
		Presentase (%)	0	0	8%	8%	84%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisioner (angket) yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer

program statistik SPSS version 24.00 for windows, indikator sikap terdiri dari 3 item pernyataan, 50 responden menyatakan :

Untuk pernyataan item 22, saya merasa enjoy dan tidak mengeluh dengan tugas saya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (14%), responden yang menjawab setuju sebanyak 30 responden (60%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 responden (26%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa tugas bukanlah menjadi beban bagi kami.

Untuk pernyataan item 23, saya selalu berkata sopan dimanapun dan kapanpun, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (26%), responden yang menjawab setuju sebanyak 30 responden (60%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 responden (14%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan setuju bahwa dimanapun mahasiswa harus berkata sopan.

Untuk pernyataan item 24, saya tidak merokok, berjudi, serta mabok-mabokan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 responden (84%), responden yang menjawab setuju sebanyak 4 responden (8%), responden yang menjawab ragu-ragu



sebanyak 4 responden (8%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan bahwa mahasiswa sehat dari rokok, mabuk-mabukan dan tidak berjudi.

i). Belajar

Dalam indikator belajar, peneliti menggunakan beberapa item pernyataan sebagai berikut : berbahasa Arab/Inggris membuat pengetahuan kosakata saya semakin bertambah, tugas muhadharah membiasakan saya untuk tampil percaya diri didepan audiens, makan bersama membiasakan saya untuk saling berbagi.

Tabel 4.15 indikator belajar variabel (Y)

Indikator	Angket	Deskripsi Statistik	Alternatif jawaban					Total
			STS	TS	RR	S	SS	
Belajar	Item 25	Frekuensi	0	0	0	14	36	50
		Presentase (%)	0	0	0	28%	72%	100
	Item 26	Frekuensi	0	0	1	14	35	50
		Presentase (%)	0	0	2%	28%	70%	100
	Item 27	Frekuensi	0	0	0	13	37	50
		Presentase (%)	0	0	0	26%	74%	100

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisioner (angket) yang dianalisis dengan menggunakan rumus komputer program statistik SPSS version 24.00 for windows, indikator belajar terdiri dari 3 item pernyataan, 50 responden menyatakan :

Untuk pernyataan item 25, berbahasa Arab/Inggris membuat pengetahuan kosakata saya semakin bertambah, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 responden (72%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden (28%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa berinteraksi setiap hari dengan berbahasa Arab/Inggris kosakata semakin bertambah.

Untuk pernyataan item 26, tugas muhadharah membiasakan saya untuk tampil percaya diri didepan audiens, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 responden (70%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden (28%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden (2%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa muhadharah membuat kami belajar percaya diri.

Untuk pernyataan item 27, makan bersama membiasakan saya untuk saling berbagi, responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 37 responden (74%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden (26%). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung menyatakan sangat setuju bahwa makan bersama mengajarkan kami untuk saling berbagi.

#### b. Deskripsi Data Hasil Penelitian

##### 1). Budaya Organisasi

Budaya Organisasi Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung dilakukan penelitian dengan menggunakan angket tertutup yang terdiri dari 18 pernyataan. Dengan bentuk *scala Likert* yaitu dengan jawaban dari sangat positif hingga ke sangat negatif. Seperti : sangat setuju (SS) = 5, setuju (S) = 4, ragu-ragu (RR)= 3, tidak setuju (TS) = 2, sangat tidak setuju (STS) = 1. Budaya organisasi diperinci melalui 6 indikator, sebagai berikut : cerita, ritual, simbol, bahasa, kebersamaan dan intensitas. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS version 24.00 for windows diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Statistics Variabel Budaya Organisasi**

Valid	50
Missing	0
Mean	79,00
Median	80,00
Std. Deviation	5,820
Variance	33,878
Range	26
Minimum	62
Maximum	88

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS version 24.00 for windows kepada skor butir jawaban pernyataan pada kuisisioner budaya organisasi (X), diperoleh analisis data yaitu sebagai berikut :

Rata-rata (mean) = 79,00, dengan demikian nilai rata-rata dari skor budaya organisasi adalah 79,00. Nilai tengah (median)= 80,00, artinya jika semua data diurutkan dan dibagi sama besar maka menunjukkan bahwa 50% skor 80 keatas dan 50% skor 80 kebawah. Standar deviasi (SD)= 5,820 dengan variance= 33,878, variance sebagai kelipatan dari standar deviasi ( $5,820^2= 33,878$ ), ini menunjukkan bahwa besaran standar deviasi menunjukkan variasi data, semakin besar standar deviasi maka semakin bervariasi. Skor terendah (minimum)= 62. Skor tertinggi (maksimum)= 88. Dengan rentan (range)= 26. Data range merupakan data maksimum dikurangi

data minimum ( $88-62= 26$ ), dari pengurangan tersebut dapat dikatakan semakin besar range data maka data semakin bervariasi.<sup>1</sup> Bila dilihat dalam tabel frekuensi distribusi data tergambar sebagai berikut :

Tabel 4.17 frekuensi distribusi variabel (X)

Interval kelas	Batas kelas	Titik kelas tengah	Frekuensi	Persentase (%)
62-65	61,5 – 65,5	63,5	1	2
66-69	65,5 – 69,5	67,5	1	2
70-73	69,5 – 73,5	71,5	7	14
74-77	73,5 – 77,5	75,5	10	20
78-81	77,5 – 81,5	79,5	14	28
82-85	81,5 – 85,5	83,5	8	16
86-89	85,5 – 89,5	87,5	9	18
Total			50	100

Tabel frekuensi distribusi variabel budaya organisasi diatas menunjukkan bahwa jangkauan data terbesar dikurangi data terkecil ( $88 - 62 = 26$ ), maka jangkauan data pada variabel budaya organisasi adalah 26. Banyaknya kelas interval pada variabel budaya organisasi dihitung menggunakan rumus Struges,  $k= 1+3,33 \log n$ . Maka

<sup>1</sup> Berdasarkan hasil output program SPSS 24.00 version dapat dilihat pada lampiran 8.  
Deskripsi Statistik

diperoleh kelas interval yaitu  $k = 1 + 3,33 \log 50$ .  $K = 7,31$  dibulatkan menjadi 7. Sedangkan panjang interval kelas adalah  $26 : 7 = 3,71$  dibulatkan menjadi 4.

Panjang interval kelas pertama merupakan data terkecil ditambah 4 dikurangi 1 ( $62 + 4 - 1 = 65$ ), maka interval pertama yaitu 62 – 65 dengan frekuensi 1 (2%), interval kedua yaitu 66 – 69 dengan frekuensi 1 (2%), interval ketiga yaitu 70 – 73 dengan frekuensi 7 (14%), interval ke empat yaitu 74-77 dengan frekuensi 10 (20%), interval kelima yaitu 78 – 81 dengan frekuensi 14 (28%), interval ke enam yaitu 82 – 85 dengan frekuensi 8 (16%), interval ke tujuh atau tertinggi yaitu 86-89 dengan frekuensi 9 (18%).

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono<sup>2</sup>, maka diketahui bahwa skor untuk variabel budaya organisasi adalah 3.951. sedangkan jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item adalah  $5 \times 50 \times 18 = 4.500$  (5 = skor tertinggi tiap item/SS, 50 = jumlah responden, 18 = jumlah item pertanyaan). Dengan demikian, nilai budaya organisasi Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung adalah  $(3.951 : 4.500) \times 100\% = 87,8 \%$ .

---

<sup>2</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Alfabeta : Bandung, 1999), h. 88

## 2). Kepribadian mahasiswa

Kepribadian mahasiswa Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung dinyatakan dengan angket yang terdiri dari 27 pernyataan. Dengan skala *Likert* yaitu dengan jawaban dari sangat positif hingga ke sangat negatif. Seperti sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Kepribadian mahasiswa diperinci menjadi 9 indikator, seperti : cekatan, agresif, solutif, aktif, ambisius, persepsi, kelaziman, sikap dan belajar. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.00 version for windows. Diperoleh hasil data sebagai berikut :

**Tabel 4.18 Statistics Variabel Kepribadian Mahasiswa**

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		115.96
Median		118.00
Std. Deviation		7.354
Variance		54.080
Range		28
Minimum		100
Maximum		128

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS version 24.00 for windows kepada skor butir jawaban

pernyataan pada kuisisioner variabel kepribadian mahasantri (Y), diperoleh analisis data yaitu sebagai berikut :

Rata-rata (mean) = 115.96 dengan demikian nilai rata-rata dari skor kepribadian adalah 115.96. Nilai tengah (median) = 118.00 artinya jika semua data diurutkan dan dibagi sama besar maka menunjukkan bahwa 50% skor 118 keatas dan 50% skor 118 ke bawah. Standar deviasi (SD) = 7.354, dengan variance = 54.080, variance sebagai kelipatan dari standar deviasi ( $54.080^2 = 7.354$ ), ini menunjukkan bahwa besaran standar deviasi menunjukkan variasi data, semakin besar standar deviasi maka semakin bervariasi. Skor terendah (minimum) = 100. Skor tertinggi (maksimum)= 128. Dengan rentan (range) = 28. Data range merupakan data maksimum dikurangi data minimum ( $128 - 100 = 28$ ), dari pengurangan tersebut dapat dikatakan semakin besar range data maka data semakin bervariasi.<sup>3</sup> Bila dilihat dalam tabel frekuensi distribusi data tergambar sebagai berikut:

Tabel 4.19 frekuensi distribusi variabel Y

Interval Kelas	Batas Kelas	Titik Kelas Tengah	Frekuensi	Persentase (%)
100 – 103	99,5 – 103,5	101,5	3	6%
104 – 107	103,5 – 107,5	105,5	6	12%



108 – 111	107,5 – 111,5	109,5	5	10%
112 – 115	111,5 – 115,5	113,5	7	14%
116 – 119	115,5 – 119,5	117,5	9	18%
120 – 123	119,5 – 123,5	121,5	14	28%
124 – 127	123,5 – 127,5	125,5	5	10%
128 – 131	128,5 – 131,5	129,5	1	2%
Total			50	100%

Tabel frekuensi distribusi diatas menunjukkan bahwa jangkauan data terbesar dikurangi data terkecil ( $128 - 100 = 28$ ), maka jangkauan data pada variabel kepribadian mahasantri adalah 28. Banyaknya kelas interval pada variabel kepribadian mahasantri dihitung menggunakan rumus Struges,  $k = 1 + 3,33 \log n$  diperoleh kelas interval  $K = 1 + 3,33 \log 50$ . Jadi,  $K = 7,31$  dibulatkan menjadi 7. Sedangkan panjang interval kelas adalah  $28 : 7 = 4$ .

Panjang interval kelas pertama merupakan data terkecil ditambah 4 dikurangi 1 ( $100 + 4 - 1 = 103$ ), maka interval pertama yaitu 100 – 103 dengan frekuensi 3 (6%), interval kedua yaitu 104 – 107 dengan frekuensi 6 (12%), interval ketiga yaitu 108 – 111 dengan frekuensi 5 (10%), interval ke empat yaitu 112 - 115 dengan frekuensi 7 (14%), interval kelima yaitu 116 – 119 dengan frekuensi 9 (18%),

interval ke enam yaitu 120 – 123 dengan frekuensi 14 (28%), interval ke tujuh yaitu 124 – 127 dengan frekuensi 5 (10%), dan interval tertinggi yaitu 128 – 131 dengan frekuensi 1 (2%).

Diketahui bahwa total skor untuk kepribadian mahasantri adalah 5.804, sedangkan jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item adalah  $5 \times 50 \times 27 = 6.750$  (5 = skor tertinggi tiap item/SS, 50 = jumlah responden, 27 = jumlah item pertanyaan). Dengan demikian, nilai kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung adalah  $(5.804 : 6.750) \times 100\% = 85,9 \%$ .

### 3. Deskripsi Analisis Data

#### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari tiap-tiao variabel yang dianalisis sebenarnya mengikuti pola sebaran normal atau tidak.<sup>4</sup> Uji normalitas variabel dilakukan dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan rumus komputer seri program SPSS 24.00 version for windows. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu sebaran adalah  $p > 0.05$  sebaran dinyatakan normal, dan jika  $p < 0.05$  sebaran dikatakan tidak normal.

---

<sup>4</sup> Umar Husain, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, (Jakarta : PT Raja Grafindo : 2011), h.181

**Tabel 4.20 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Budaya organisasi	Kepribadian mahasantri
N		50	50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	79.0000	115.9600
	Std. Deviation	5.82044	7.35391
Most Extreme Differences	<b>Absolute</b>	<b>.108</b>	<b>.149</b>
	Positive	.075	.080
	Negative	-.108	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		.765	1.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.602	.215

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa uji normalitas secara keseluruhan dari variabel budaya organisasi (X) adalah 0,108. Sesuai dengan kaedah yang digunakan dalam uji normalitas, yaitu jika  $p > 0,05$  sebaran dinyatakan normal. Jika variabel budaya organisasi adalah 0,108 berarti dapat dinyatakan lebih besar dari 0,05. Sehingga variabel budaya organisasi (X) berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas secara keseluruhan dari variabel kepribadian mahasantri (Y) adalah 0,149, berarti dapat dinyatakan lebih besar dari 0,05. Sehingga variabel kepribadian mahasantri (Y) berdistribusi normal.

b. Uji *Cross Tabulation*

Menurut C. Trihendradi, Analisis tabel silang (*crosstabs*) merupakan salah satu analisis korelasional yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel (minimal 2 variabel) kategori nominal atau ordinal.<sup>5</sup> Maka dalam penelitian ini penulis melakukan analisis dengan menggunakan rumus komputer program SPSS 24.00 version for windows melalui *correlation*.

1). Indikator cerita variabel X terhadap indikator-indikator variabel Y

<b>Cerita</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Sig (2-tailed)</b>
Cekatan	.161	.264
Agresif	-.057	.693
Solutif	.073	.614
Aktif	.151	.294
Ambisius	.503**	.000
Persepsi	.424**	.002
Kelaziman	.161	.265
Sikap	.217	.130
Belajar	.358*	.011
N		50

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

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

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh antara indikator cerita variabel budaya organisasi (X) terhadap indikator-indikator variabel kepribadian mahasantri (Y), nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang cukup berarti dan

---

<sup>5</sup>[Inisantoso.wordpress.com/22/4/18](http://Inisantoso.wordpress.com/22/4/18)

menunjukkan nilai yang positif antara indikator variabel X terhadap tiap indikator-indikator variabel Y.

Hasil uji tabulasi silang pada indikator cerita variabel Y adalah sebesar 0,161 terhadap variabel kepribadian mahasantri (X) indikator cekatan, -0,057 terhadap indikator agresif, 0,073 terhadap indikator solutif, 0,151 terhadap indikator aktif, 0,503 terhadap indikator ambisius, 0,424 terhadap indikator persepsi, 0,161 terhadap indikator kelaziman, 0,217 terhadap indikator sikap, 0,358 terhadap indikator belajar.

Maka dapat dikatakan bahwa nilai terendah antara indikator cerita dengan indikator-indikator variabel kepribadian mahasantri adalah -0,057, hal ini menunjukkan bahwa antara indikator cerita dengan indikator agresif memiliki nilai yang negatif atau tidak searah, hal ini dikarenakan cerita hanyalah suatu narasi seorang pemimpin dalam organisasi sehingga tidak berdampak terhadap perilaku mahasantri. Dan nilai tertinggi adalah 0,503, hal ini menunjukkan bahwa indikator cerita terhadap indikator ambisius memiliki pengaruh yang sangat positif.

## 2). Indikator Ritual variabel X terhadap indikator-indikator variabel Y

<b>Ritual</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Sig (2-tailed)</b>
Cekatan	.180	.212
Agresif	.126	.384
Solutif	.161	.263
Aktif	.015	.920
Ambisius	.143	.321
Persepsi	.306*	.031
Kelaziman	.282*	.047
Sikap	.168	.243
Belajar	.090	.534
N		50

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pengaruh antara indikator ritual variabel budaya organisasi (X) bahwa angka koefisien tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang cukup berarti dan menunjukkan nilai yang positif antara indikator-indikator variabel kepribadian mahasantri (Y).

Hasil uji korelasi pada indikator ritual variabel budaya organisasi (X) adalah sebesar 0,180 terhadap indikator cekatan variabel kepribadian mahasantri (Y), 0,126 terhadap indikator agresif, 0,161 terhadap indikator solutif, 0,015 terhadap indikator aktif, 0,143 terhadap indikator ambisius, 0,306 terhadap indikator persepsi, 0,282 terhadap indikator kelaziman, 0,168 terhadap indikator sikap, 0,090 terhadap indikator belajar.

Maka dapat dikatakan bahwa nilai terendah antara indikator ritual dengan indikator-indikator variabel kepribadian mahasantri

adalah 0,015 yaitu indikator ritual terhadap indikator aktif, dan nilai tertinggi adalah 0,503, hal ini menunjukkan bahwa indikator ritual terhadap indikator ambisius memiliki pengaruh yang sangat positif dan berarti bagi mahasiswa Ma'had Al-jami'ah.

3). Indikator simbol variabel X terhadap indikator-indikator variabel Y

Simbol	Pearson correlation	Sig(2-tailed)
Cekatan	.315**	.003
Agresif	.182	.205
Solutif	.305*	.031
Aktif	.127	.380
Ambisius	.273	.055
Persepsi	.233	.119
kelaziman	.157	.275
Sikap	.363**	.010
Belajar	.352*	.012
N		50

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

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pengaruh antara indikator simbol variabel budaya organisasi (X) bahwa angka koefisien tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang cukup berarti dan menunjukkan nilai yang positif antara indikator-indikator variabel kepribadian mahasiswa (Y).

Hasil uji korelasi pada indikator simbol adalah sebesar 0,415 terhadap indikator cekatan variabel kepribadian mahasiswa (Y), 0,182 terhadap indikator agresif, 0,305 terhadap indikator solutif, 0,127 terhadap indikator aktif, 0,273 terhadap indikator ambisius, 0,223

terhadap indikator persepsi, 0,157 terhadap indikator kelaziman, 0,363 terhadap indikator sikap, 0,352 terhadap indikator belajar.

Maka dapat dikatakan bahwa nilai terendah antara indikator simbol dengan indikator-indikator variabel kepribadian mahasantri adalah 0,127 yaitu indikator simbol terhadap indikator aktif., dan nilai tertinggi adalah 0,415, hal ini menunjukkan bahwa indikator simbol terhadap indikator cekatan memiliki pengaruh yang sangat positif dan berarti bagi mahasantri Ma'had Al-jami'ah.

4). Indikator bahasa variabel X terhadap indikator-indikator variabel Y

<b>Bahasa</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Sig (2-tailed)</b>
Cekatan	.347*	0.14
Agresif	.107	.458
Solutif	.247	.084
Aktif	.305*	.031
Ambisius	.327*	.020
Persepsi	.244	.088
Kelaziman	.150	.300
Sikap	.429**	.002
Belajar	.340*	.016
N		50

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

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pengaruh antara indikator bahasa variabel budaya organisasi (X) bahwa angka koefisien tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang cukup berarti



dan menunjukkan nilai yang positif antara indikator-indikator variabel kepribadian mahasiswa (Y).

Hasil uji korelasi pada indikator bahasa variabel budaya organisasi (X) adalah sebesar 0,347 terhadap indikator cekatan variabel kepribadian mahasiswa (Y), 0,107 terhadap indikator agresif, 0,247 terhadap indikator solutif, 0,305 terhadap indikator aktif, 0,327 terhadap indikator ambisius, 0,244 terhadap indikator persepsi, 0,150 terhadap indikator kelaziman, 0,429 terhadap indikator sikap, 0,340 terhadap indikator belajar.

Maka dapat dikatakan bahwa nilai terendah antara indikator bahasa dengan indikator-indikator variabel kepribadian mahasiswa adalah 0,107 yaitu indikator cerita terhadap indikator agresif, dan nilai tertinggi adalah 0,429, hal ini menunjukkan bahwa indikator cerita terhadap indikator sikap memiliki pengaruh yang sangat positif dan berarti bagi mahasiswa Ma'had Al-jami'ah.

5). Indikator kebersamaan variabel X terhadap indikator variabel Y

<b>Kebersamaan</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Sig (2-tailed)</b>
Cekatan	.385**	.006
Agresif	.342*	.015
Solutif	.355*	.012
Aktif	.473**	.001
Ambisius	.269	.059
Persepsi	.312*	.028
Kelaziman	.341*	.015
Sikap	.487**	.000
Belajar	.258	.070

N	50
---	----

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

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pengaruh antara indikator kebersamaan variabel budaya organisasi (X) bahwa angka koefisien tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang cukup berarti dan menunjukkan nilai yang positif antara indikator-indikator variabel kepribadian mahasantri (Y).

Hasil uji korelasi pada indikator kebersamaan variabel budaya organisasi (X) adalah sebesar 0,385 terhadap indikator cekatan variabel kepribadian mahasantri (Y), 0,342 terhadap indikator agresif, 0,355 terhadap indikator solutif, 0,473 terhadap indikator aktif, 0,269 terhadap indikator ambisius, 0,312 terhadap indikator persepsi, 0,341 terhadap indikator kelaziman, 0,487 terhadap indikator sikap, 0,258 terhadap indikator belajar.

Maka dapat dikatakan bahwa nilai terendah antara indikator kebersamaan dengan indikator-indikator variabel kepribadian mahasantri adalah 0,258 yaitu indikator kebersamaan terhadap indikator belajar, dan nilai tertinggi adalah 0,487, hal ini menunjukkan bahwa indikator kebersamaan terhadap indikator sikap memiliki pengaruh yang sangat positif dan berarti bagi mahasantri Ma'had Al-jami'ah.

## 6). Indikator intensitas variabel X terhadap indikator-indikator variabel Y

<b>Intensitas</b>	<b>Pearson correlation</b>	<b>Sig (2-tailed)</b>
Cekatan	.392**	.005
Agresif	.107	.461
Solutif	.075	.254
Aktif	.193	.187
Ambisius	.308*	.030
Persepsi	.256	.073
Kelaziman	.043	.765
Sikap	.180	.210
Belajar	.131	.363
N		50

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

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pengaruh antara indikator intensitas variabel budaya organisasi (X) bahwa angka koefisien tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang cukup berarti dan menunjukkan nilai yang positif antara indikator-indikator variabel kepribadian mahasiswa (Y).

Hasil uji korelasi pada indikator intensitas variabel budaya organisasi (X) adalah sebesar 0,392 terhadap indikator cekatan variabel kepribadian mahasiswa (Y), 0,107 terhadap indikator agresif, 0,254 terhadap indikator solutif, 0,187 terhadap indikator aktif, 0,308 terhadap indikator ambisius, 0,256 terhadap indikator persepsi, 0,043 terhadap indikator kelaziman, 0,180 terhadap indikator sikap, 0,131 terhadap indikator belajar.

Maka dapat dikatakan bahwa nilai terendah antara indikator intensitas dengan indikator-indikator variabel kepribadian mahasantri adalah 0,043 yaitu indikator intensitas terhadap indikator kelaziman, dan nilai tertinggi adalah 0,392, hal ini menunjukkan bahwa indikator intensitas terhadap indikator cekatan memiliki pengaruh yang sangat positif dan berarti bagi mahasantri Ma'had Al-jami'ah.

7). Variabel Budaya Organisasi terhadap Kepribadian Mahasantri

**Tabel 4.21 tabel silang variabel X terhadap Y**

		Budaya organisasi	Kepribadian Mahasantri
Budaya organisasi	Pearson Correlation	1	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kepribadian mahasantri	Pearson Correlation	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi pearson antara variabel budaya organisasi (X) terhadap kepribadian mahasantri (Y) sebesar 0,593. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang cukup kuat antara budaya organisasi terhadap kepribadian mahasantri dan menunjukkan arah hubungan yang positif atau searah.

Maka dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin baik pula kepribadian yang dimiliki mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung. Jadi, apabila budaya organisasi telah melekat kuat dan semakin ditingkatkan lagi kepada segenap mahasantri Ma'had Al-jami'ah maka akan semakin berpengaruh besar terhadap kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepribadian Mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung. Nilai pada budaya organisasi Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung sebesar 87,8% dan nilai pada kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung sebesar 85,9% dari yang diharapkan yaitu 100%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung telah mencapai standar.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa uji normalitas secara keseluruhan dari variabel Budaya Organisasi (X) adalah 0,108 dan uji normalitas secara keseluruhan dari variabel Kepribadian Mahasantri (Y) adalah 0,149. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) dan variabel kepribadian mahasantri (Y) berdistribusi normal.

Hasil uji *cross tabulation* yang di lakukan melalui korelasi menunjukkan adanya pengaruh yang cukup berarti dan memiliki nilai positif antara budaya organisasi terhadap kepribadian mahasantri, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin baik pula kepribadian yang dimiliki mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung. Jadi, apabila budaya organisasi telah melekat kuat dan semakin ditingkatkan lagi kepada segenap mahasantri Ma'had Al-jami'ah maka akan semakin berpengaruh besar terhadap kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung.

Kemudian data tersebut dapat di pertegas dengan berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu mahasantri Ma'had Al-jami'ah (Sodiq), mengemukakan bahwa ia menyadari adanya perubahan-perubahan pada dirinya sekarang berkat adanya budaya organisasi di Ma'had Al-jami'ah, terutama dalam segi baca Alqur'an seperti mahrojul huruf dalam mengaji kemudian tajwidnya, praktek dan pengamalan ibadah, kedisiplinan sangat jauh sekali dibandingkan dengan mahasiswa di luar asrama, dapat memenej waktu, dalam segi berpakaian pun kami menyesuaikan, seperti memakai peci, baju koko dan celana dasar, memimpin yasinan , imam shalat dan shalawatan, terbiasa dengan belajar kultum atau public speaking sehingga selalu tampil percaya diri di manapun seperti presentase dikelas, pengetahuan agama semakin luas, bahasa Arab/Inggris jauh lebih baik.

Namun hal ini kembali lagi kepada individu masing-masing, jika individu itu benar-benar sungguh-sungguh ingin menjadi mahasantri di Ma'had

Al-jami'ah maka peneliti yakin pasti akan terbentuk suatu kepribadian yang lebih baik lagi.

Budaya organisasi adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan pengalaman bersama yang dialami oleh orang-orang dalam organisasinya. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan dan beroperasi untuk menentukan organisasi itu dapat sukses dalam jangka pendek atau tidak. Banyak kalangan yang memandang organisasi hanya sebagai suatu bentuk pelembagaan yang di pergunakan sebagai alat untuk mengorganisasikan dan mengendalikan sekelompok orang. Namun, Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung adalah organisasi pemantapan aqidah dan akhlak serta pengembangan ilmu dan tradisi ke Islaman demi lahirnya sarjana muslim yang memiliki keunggulan di bidang ilmu ke islamian, kemampuan berbahasa asing, berkepribadian utuh dan berakhlakul karimah melalui program kegiatan dan budaya organisasi. Budaya organisasi juga dapat menumbuhkan komitmen bagi para mahasiswa dan menjadi mekanisme kontrol yang memberikan bimbingan dan membentuk sikap dan perilaku kepada mahasiswa, sama seperti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan Ma'had Al-jami'ah, budaya organisasi juga bertugas mendorong terjadinya konsistensi pada sikap mahasiswa. Keduanya bisa saling menunjang. Bila dalam peraturan di nyatakan bahwa memakai pakaian ketat itu dilarang, maka budaya organisasi telah membentuk sikap mental

mahasantri untuk tidak melakukannya, maka peraturan-peraturan tersebut secara tidak langsung tidak perlu lagi adanya pengawasan maksimal.

Adapun faktor pendorong dan penghambat budaya organisasi tersebut, antara lain :

1. Faktor pendukung

- a. Adanya peraturan dan sanksi tegas sehingga mahasantri mengharuskan mengikuti tata tertib serta reward dan punishmen yang diberlakukan pimpinan. (intensitas, cerita)
- b. Tersedianya fasilitas seperti Musholla, kitab kuning, microfon, halaman yang luas, material dan tempat untuk *publik speaking*. (bahasa, ritual, kebersamaan)
- c. Tersedianya pembimbing (Musyrif/ah) untuk setiap kelompok belajar dan bimbingan, tertera spanduk *Arabic/ English area*. (bahasa, simbol)

2. Faktor penghambat

- a. Adanya unsur keterpaksaan, misal : dari dorongan orang tua/ keluarga. (cerita)
- b. Adanya campur aduk budaya dari luar, seperti terbawa teman kuliah, atau organisasi lainnya. (intensitas, ritual)
- c. Semakin canggihnya jejaring internet dan media sosial, sehingga mahasantri lebih senang mengakses gadget dan komputernya dan sukar untuk fokus mengkaji ilmu keagamaan. (kebersamaan, intensitas)



- d. telah mengentalnya bahasa suku dalam diri mahasiswa sehingga sulit untuk mengganti bahasa aslinya dengan bahasa Arab/Inggris. (bahasa)
- e. kurang pedulinya terhadap identitas almamater dan spanduk yang tertera. (simbol)



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Ma'had Al-Jamiah UIN Raden Intan Lampung adalah pusat pemantapan akidah dan akhlak serta pengembangan ilmu dan tradisi keislaman demi lahirnya sarjana muslim yang memiliki keunggulan dibidang ilmu keislaman, kemampuan berbahasa asing, berkepribadian utuh dan berakhlakul karimah. Ma'had Al-jamiah merupakan pondok pesantren yang santrinya merupakan mahasiswa dari UIN Raden Intan Lampung itu sendiri. Ma'had Al-Jami'ah UIN Raden Intan Lampung dibangun untuk membentuk dan membina mahasiswa yang memiliki keunggulan akademik dan moral di tengah arus globalisasi dewasa ini sebagaimana visi dan misi UIN Raden Intan Lampung. Budaya organisasi Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung diantaranya yaitu, menggunakan bahasa Arab/Inggris, memakai pakaian muslim dan sopan dimanapun, tidak pulang malam/keluar malam, sholat dhuha berjama'ah sebelum melakukan aktifitas diluar, bangun wal waktu untuk melaksanakan shalat malam berjama'ah, tidak merokok bagi putra, makan bersama dan saling berbagi makanan, senyum sapa salam, berpuasa sunah seperti puasa senin kamis.

Berdasarkan data frekuensi yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan pada Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung melalui program SPSS 24.00 version for indows, maka dapat disimpulkan bahwa, nilai variabel budaya organisasi (X) yang diperoleh dari hasil kuisisioner (angket) mayoritas responden menjawab sangat setuju (5). Dan nilai variabel kepribadian mahasantri (Y) yang diperoleh dari hasil kuisisioner (angket) mayoritas responden menjawab sangat setuju (5).

Nilai keseluruhan pada budaya organisasi Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung sebesar 87,8% dan nilai pada kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung sebesar 85,9% dari yang diharapkan yaitu 100%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung telah mencapai standarisasi.

Hasil uji normalitas secara keseluruhan menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Kepribadian Mahasantri (Y) adalah berdistribusi normal.

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan rumus komputer program SPSS 24.00 version for windows menunjukkan bahwa nilai koefisien tabulasi silang antara budaya organisasi dengan kepribadian mahasantri Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung sebesar 0,550. Hal ini berarti menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup berarti dan menuju kearah yang positif terhadap kepribadian mahasantri. Jika semakin

kuat budaya organisasi maka semakin baik pula kepribadian yang dimiliki mahasantri tersebut, dan demikian pula sebaliknya.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mencoba memberikan saran-saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait di Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang tertanam di Ma'had Al-jami'ah UIN Raden Intan Lampung sudah cukup baik, sehingga kepada mahasantri diharapkan dapat mempertahankan dan melestarikan budaya organisasi sehingga dapat membangun kepribadian yang lebih baik lagi kedepannya.
2. Segenap pengurus dan kepala Ma'had Al-jami'ah untuk lebih banyak membangun dan mengembangkan budaya organisasi demi terciptanya kepribadian mahasantri yang utuh dan istiqomah sehingga dapat mengeluarkan generasi-generasi umat yang berakhlakul karimah.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menemukan ide-ide kreatif dalam penelitian yang akan dilakukan, hal ini dikarenakan masih banyak hasil karya tulis yang hampir memiliki 90% kemiripan dengan karya tulis sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Rois, dkk, 2007, *Budaya dan Perilaku Organisasi*, Malang :Intrans Publishing.
- Azwar, Saifruddin, 2003, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Ernawan, R.Erni, 2011, *Organizational Culture Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Haedari, Amin, 2004, *Masa Depan Pesantren* , Jakarta : IRD Press.
- Hurlock, B. Elizabeth, 1978, *Perkembangan Anak*, Jakarta : Erlangga.
- Jauhari, Tontowi, 2014, *Perilaku Organisasi* , Bandar Lampung : Aura Publishing.
- Kartono, Kartini, 1996, *Pengantar Metodologi Research*, Bandung : Mandar Maju.
- Mahmud, 2011, *Pemikiran Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mujib, Abdul, 2006, *Kepribadian dalam Psikologi Islam*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Pramono, Ari Agung, 2007, *Model Kepemimpinan Kiai Pesantren Ala Gus Mus*, Yogyakarta : Pustaka Ilmu.
- Rivai, Veithzal, dkk, 2011, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sadiah, Dewi, 2015, *Metode Penelitian Dakwah*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Singarimbun, Irawati, 1989, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : LP3S.

- Sofyandi, Herman, dkk, 2007, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Tampubolon, Manahan, edisi ke-2, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta : Grialia Indonesia.
- Taniredja, Tukirin, dkk, 2014, *Penelitian Kuantitatif*, Bandung : Alfabeta.
- Tika, Pabundu, 2016, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Umam, Khaerul, 2010, *Perilaku Organisasi*, Bandung : Pustaka Setia.
- Wursanto, 2005, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wahid, Abdurrahman, 1999, *Pesantren Masa Depan*, Bandung : Pustaka Hidayah.

Sumber Internet :

[sumantompi.blogspot.com//10/12/17](http://sumantompi.blogspot.com//10/12/17)

[www.artikelsiana.com/budaya-organisasi/12/12/17](http://www.artikelsiana.com/budaya-organisasi/12/12/17)

<http://idtesis.com/teknikmenentukansample//22/02/18>

## Lampiran 6.

## Jawaban Responden Terhadap Kuisisioner Variabel Budaya Organisasi (X)

NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	total
1.	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	72
2.	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	80
3.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	5	5	5	4	5	3	80
4.	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	84
5.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	2	5	5	4	4	78
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	82
7.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	86
8.	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	79
9.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	86
10.	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	77
11.	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	86
12.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
13.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	85
14.	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	77
15.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	83
16.	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	76
17.	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	80
18.	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	80
19.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76
20.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	86
21.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	86
22.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	86
23.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	86
24.	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	84
25.	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	80
26.	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	79
27.	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	2	3	4	3	4	4	4	3	70
28.	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	72
29.	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	82
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73
31.	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	81
32.	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	71
33.	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
34.	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	80
35.	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	75
36.	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	5	3	72
37.	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	76
38.	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	75
39.	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	77
40.	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	83
41.	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	81

<b>42.</b>	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	5	4	3	4	5	3	74
<b>43.</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	88
<b>44.</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	5	4	5	3	79
<b>45.</b>	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	5	4	74
<b>46.</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	84
<b>47.</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	3	81
<b>48.</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	66
<b>49.</b>	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	62
<b>50.</b>	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	81





Jawaban Responden Terhadap Kuisisioner Variabel Kepribadian Mahasantri (Y)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	total
1.	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	109
2.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	106
3.	2	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
4.	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	108
5.	4	3	2	4	3	3	1	5	4	3	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	108
6.	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	118
7.	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	127
8.	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	121
9.	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	118
10.	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	3	5	5	5	4	111
11.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	120
12.	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	125
13.	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	122
14.	3	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	111
15.	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	120
16.	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	120
17.	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	117
18.	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	119
19.	4	4	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	113
20.	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	123
21.	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	123
22.	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	123
23.	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	118
24.	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	126
25.	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	124
26.	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	124
27.	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	116
28.	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	114

29.	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	122			
30.	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	119			
31.	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	120			
32.	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	106			
33.	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	114			
34.	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	120			
35.	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	113			
36.	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	2	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	113		
37.	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	122			
38.	3	3	4	5	3	2	3	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	104		
39.	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	114			
40.	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	119			
41.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	128		
42.	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	102		
43.	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	113			
44.	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	123			
45.	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	107		
46.	5	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	119		
47.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	106
48.	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	100		
49.	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	102		
50.	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	105		

Lampiran 8. Deskripsi Statistik

**Statistics Budaya Organisasi**

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		79.00
Median		80.00
Std. Deviation		5.820
Variance		33.878
Range		26
Minimum		62
Maximum		88



### Frekuensi Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	62	1	2.0	2.0	2.0
	66	1	2.0	2.0	4.0
	70	1	2.0	2.0	6.0
	71	2	4.0	4.0	10.0
	72	3	6.0	6.0	16.0
	73	1	2.0	2.0	18.0
	74	2	4.0	4.0	22.0
	75	2	4.0	4.0	26.0
	76	3	6.0	6.0	32.0
	77	3	6.0	6.0	38.0
	78	1	2.0	2.0	40.0
	79	3	6.0	6.0	46.0
	80	6	12.0	12.0	58.0
	81	4	8.0	8.0	66.0
	82	2	4.0	4.0	70.0
	83	2	4.0	4.0	74.0
	84	3	6.0	6.0	80.0
	85	1	2.0	2.0	82.0
	86	7	14.0	14.0	96.0
	88	2	4.0	4.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

### Statistics Kepribadian Mahasantri

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		115.96
Median		118.00
Std. Deviation		7.354
Variance		54.080
Range		28
Minimum		100
Maximum		128



### Frekuensi Kepribadian Mahasantri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	100	1	2.0	2.0	2.0
	102	2	4.0	4.0	6.0
	104	1	2.0	2.0	8.0
	105	1	2.0	2.0	10.0
	106	3	6.0	6.0	16.0
	107	1	2.0	2.0	18.0
	108	2	4.0	4.0	22.0
	109	1	2.0	2.0	24.0
	111	2	4.0	4.0	28.0
	113	4	8.0	8.0	36.0
	114	3	6.0	6.0	42.0
	116	1	2.0	2.0	44.0
	117	1	2.0	2.0	46.0
	118	3	6.0	6.0	52.0
	119	4	8.0	8.0	60.0
	120	5	10.0	10.0	70.0
	121	1	2.0	2.0	72.0
	122	3	6.0	6.0	78.0
	123	5	10.0	10.0	88.0
	124	2	4.0	4.0	92.0
	125	1	2.0	2.0	94.0
	126	1	2.0	2.0	96.0
	127	1	2.0	2.0	98.0
	128	1	2.0	2.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	



Lampiran 9. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Budaya organisasi	Kepribadian mahasantri
N		50	50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	79.0000	115.9600
	Std. Deviation	5.82044	7.35391
Most Extreme Differences	<b>Absolute</b>	<b>.108</b>	<b>.149</b>
	Positive	.075	.080
	Negative	-.108	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		.765	1.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.602	.215

a. Test distribution is Normal.





Lampiran 10. Uji *Cross Tabulation*

**Correlations**

		Budaya organisasi	Kepribadian Mahasantri
Budaya organisasi	Pearson Correlation	1	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kepribadian mahasantri	Pearson Correlation	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp/Fax : (0721) 704030*

**BUKTI HADIR SIDANG MUNAQSAH**

Nama : Mutmainah  
NPM : 1441030096  
Jurusan : Manajemen Dakwah

No.	Tanggal	Nama	Jurusan	Judul Skripsi	Notulen
1.	25/01/ 2018	Anisa Pratiwi	MD	Manajemen Pelayanan Calon Jama'ah Haji pada Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Al-ikhwan Bandar Lampung.	M. Husaini, MT
2.	05/12/ 2017	Fatmawati	PMI	Fungsi Dinas Sosial dalam Pembinaan Pengemis di Kota Bandar Lampung.	Rouf Tamin, M.Pdi
3.	14/03/2018	Santi Puspita Sari	MD	Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Masyarakat di KUA kec. Penengahan.	Rouf Tamin, M.Pdi
4.	07/12/2017	Nur Khusaini	MD	Kepemimpinan Pondok Pesantren Roudhotul Muta'alimin di Kampung Jaya Tinggi kec. Kasui.	Eni Amaliyah, S.Ag, SS, M.Ag
5.	15/03/2018	Ramona Dui Susanti	MD	Strategi Fundraising dalam Meningkatkan Muzaki pada Lembaga Amil Zakat, Infaq, Sadaqah NU Lampung.	M. Husaini, MT

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

**Hj. Suslina Sanjaya M.Ag**  
**NIP. 197206161997032002**

Lampiran 5

**KUISIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPRIBADIAN**  
**MAHASANTRI MA'HAD AL-JAMI'AH UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

Sehubungan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepribadian Mahasantri Ma’had Al-Jami’ah UIN Raden Intan Lampung” maka diharapkan kesediaan saudara/i untuk mengisi angket yang terlampir berikut :

1. Angket ini sangat menunjang untuk data skripsi peneliti.
2. Mohon dibaca dan dipahami tiap pernyataan dalam lembar angket berikut serta diisi dengan teliti, lengkap, dan jujur.
3. Jawaban merupakan jawaban pribadi menurut situasi dan kondisi yang dirasakan, dalam hal ini tidak ada jawaban yang benar atau salah.
4. Tiap-tiap jawaban yang saudara/i berikan merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi penelitian kami. Untuk itu, kami menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.
5. Berilah tanda checklist (✓) pada kolom SS, S, RR, TS, dan STS sesuai tanggapan anda yang paling cocok.

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh pengisian,

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya tidak pernah masbuk dalam shalat berjama'ah		✓			
2.	Saya giat dalam menghafal Al-qur'an				✓	

Personal Background Responden

Kode Responden : .....(diisi peneliti)

Nama : .....

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Fakultas :  Tarbiyah  Syariah  Ushuludin  Dakwah  Febi

Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Cerita						
1.	Nyantri di Ma'had Al-jami'ah berprestasi,					
2.	Berpengetahuan Agama Islam luas di Ma'had Al-jami'ah					
3.	Peringatan dan hukuman bagi pelanggaran tata tertib					
Ritual						
4.	daurah ramadaniyyah dilakukan 10 hari saat bulan ramadhan					
5.	Setiap hari sabtu mahasantri melakukan senam bersama					
6.	Muhadhoroh dilakukan satu minggu sekali oleh semua mahasantri					
Simbol						
7.	Semua mahasantri selalu menggunakan busana muslim					
8.	Saya bangga memakai almamater ma'had Al-jami'ah					
9.	Saya selalu bersorak gembira saat menyanyikan yel-yel ala ma'had					
Bahasa						
10.	Kepada yang lebih tua (perempuan) atau musyrifah kami memanggilnya ukhti					
11.	Kami menggunakan panggilan ana, ente atau antum ketika sedang berbicara					
12.	"man biddahiil?" bahasa yang selalu kami pakai saat sedang mengantri mandi					
Kebersamaan						
13.	Kami senang makan bersama dalam satu nampan					
14.	Kami selalu mengkaji kitab bersama setiap malam saat tutorial					
15.	Kami selalu berbagi makanan apapun					

	yang kami miliki					
Intensitas						
16.	Saya akan diberi reward dan penghargaan oleh mudir ma'had apabila saya berprestasi					
17.	Saya selalu bersemangat meraih prestasi					
18.	Kosakata bahasa arab saya semakin bertambah setiap hari					

#### Kepribadian Mahasantri

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Cekatan						
1.	Halaqoh setiap hari membuat saya cepat menghafal surat jus 'amma					
2.	Saya selalu bangun awal waktu					
3.	Saya cepat dalam mandi, makan dan berjalan					
Agresif						
4.	Saya selalu ingin menjadi yang terbaik					
5.	Ketika adzan tiba saya langsung bergegas kemushola untuk bershalawat					
6.	Saya suka menampilkan penampilan atau perlombaan yang diadakan ma'had					
Solutif						
7.	Saya senang mengeluarkan ide/pendapat saat diforum diskusi.					
8.	Saya ikut berpartisipasi dan bekerja sama dalam kegiatan kelompok					
9.	Saya dapat menyelesaikan tugas ma'had dan tugas kuliah saya					
Aktif						
10.	Saya senang menyibukkan diri saat banyak waktu kosong					
11.	Saya memilih mengikuti kegiatan yang bermanfaat dari pada tidur siang					
12.	Saya tidak dapat tidur malam sebelum jam 21.59 WIB					
Ambisius.						
13.	Saya selalu mendapatkan IP diatas 3					
14.	Saya harus menjadi lebih baik dari hari sebelumnya					

15.	Saya bekerja keras untuk meraih sukses dunia dan akhirat					
Persepsi						
16.	Adanya peraturan membuat saya semakin disiplin					
17.	Makan bersama membuat saya semakin dekat dengan teman-teman					
18.	Menjaga shalat malam, mengaji, mengkaji kitab membuat hati saya menjadi tenang dan dekat kepada Allah					
Kelaziman						
19.	Saya selalu shalat wajib berjama'ah					
20.	Saya mentaati semua peraturan yang berlaku di Ma'had Al-jami'ah					
21.	Saya mengikuti kegiatan sebagaimana mestinya					
Sikap						
22.	Saya merasa enjoy dan tidak mengeluh dengan tugas saya					
23.	Saya selalu berkata sopan dimana pun dan kapanpun					
24.	Saya tidak merokok, berjudi, serta mabok-mabokan					
Belajar						
25.	Berbahasa Arab/Inggris membuat pengetahuan kosakata saya semakin bertambah					
26.	Tugas muhadloroh membiasakan saya untuk tampil percaya diri didepan audiens					
27.	Makan bersama membiasakan saya untuk saling berbagi					

NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	total
1.	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	72
2.	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	80
3.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	5	5	5	4	5	3	80
4.	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	84
5.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	2	5	5	4	4	78
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	82
7.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	86
8.	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	79
9.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	86
10.	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	77
11.	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	86
12.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
13.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	85
14.	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	77
15.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	83
16.	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	76
17.	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	80
18.	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	80
19.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76
20.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	86
21.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	86
22.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	86
23.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	86
24.	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	84
25.	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	80
26.	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	79
27.	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	2	3	4	3	4	4	4	3	70
28.	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	72
29.	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	82
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73
31.	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	81
32.	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	71

33.	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	71
34.	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	80
35.	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	75
36.	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	5	72
37.	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	76
38.	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	75
39.	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	77
40.	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	83
41.	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	81
42.	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	5	4	3	4	5	74
43.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	88
44.	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	5	4	5	79
45.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	5	74
46.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	84
47.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	81
48.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	66
49.	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	62
50.	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	81







**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

*Alama Jln. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp/Fax. (0721) 703289*

**KARTU KONSULTASI**

Nama : Sri Indah Kusuma Dewi

NPM : 1441030028

Pembimbing Akademik I : Hj.Rodiyah, S.Ag, MM

Pembimbing Akademik II : M. Husaini, MT

Judul Skripsi : **MANAJEMEN PEMASARAN BAITUT TAMWIL  
MUHAMMADIYAH (BTM) DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN  
BISNIS DI BANDAR LAMPUNG**

No	Pembimbing	Tanggal Konsultasi	Materi Konsultasi	Paraf
1	Pemb.II	senin, 17 juli 2017	Konsultasi dan ACC Proposal	
	Pemb.I	rabu, 23 agustus 2017		
3	Pemb.II	jumat, 20 oktober 2017	Konsultasi BAB I-II	
	Pemb.I	Jumat, 24 oktober 2018		
4	Pemb.II	Senin, 27 november 2018	ACC BAB I-II	
	Pemb.I	Rabu, 29 november 2018		
5	Pemb.II	Selasa, 23 januari 2018	Konsultasi BAB III-V	
	Pemb.I	Jumat, 26 januari 2018		
6	Pemb.II	Selasa, 13 maret 2018	ACC BAB I-V	
	Pemb.I	Selasa, 03 april 2018		
			Munaqosah	

Bandar Lampung, 01 April 2018  
Ketua Jurusan MD,

**Hj. Sulina Sanjaya S.Ag.M.Ag**  
**NIP: 1972061661997032002**

## Lampiran 4

## RANDOM SAMPLING

No.	Nama Mahasantri	Sampel Terambil
<b>1.</b>	<b>Hanif Al-fauzi Nur</b>	<b>1</b>
2.	Dimas Seto Wardana	
3.	Hammam Subhi Al-barra	
4.	Muhammad Farhan Hasan	
<b>5.</b>	<b>Muhammad Riza Rurrohim</b>	
<b>6.</b>	<b>Firman Saputra</b>	<b>2</b>
<b>7.</b>	<b>Muhammad Rizcy</b>	<b>3</b>
<b>8.</b>	<b>Muhammad Fuad Mubarok</b>	<b>4</b>
9.	Arif Nashihin	
10.	Ardi Cipto Pratama	
11.	Muhammad Yusuf	
<b>12.</b>	<b>Muhammad Chasan Ma'ruf</b>	<b>5</b>
<b>13.</b>	<b>Mukhlis Thohiri</b>	<b>6</b>
14.	Muhammad Haris Nur Fikri	
15.	Fitrah Al-qalbi	
<b>16.</b>	<b>Ahmad Thami Irfan</b>	
<b>17.</b>	<b>Arjun Firdaus</b>	<b>7</b>
<b>18.</b>	<b>Muhammad Salman Ar-rasyid</b>	<b>8</b>
19.	Heru Santoso	
20.	Deni Prasetyo	
21.	Wanadi Tavoasil	
<b>22.</b>	<b>Muhammad Hanafi</b>	<b>9</b>
23.	Erian Mabroli	
<b>24.</b>	<b>Bambang Mawardi</b>	<b>10</b>
<b>25.</b>	<b>Habiburrahman NS</b>	<b>11</b>
26.	Muhammad Ali Ridwan	
27.	Beni Bayyina Fat'u	
<b>28.</b>	<b>Taufik Isnanto</b>	<b>12</b>
<b>29.</b>	<b>Baihaqi Akbar Hadi</b>	<b>13</b>
<b>30.</b>	<b>Arfani Labib</b>	
<b>31.</b>	<b>Ahmad Anwar Fauzi</b>	<b>14</b>
32.	Gilang Andi R.	
33.	Muhammad Arif Rizal	
<b>34.</b>	<b>Farhanuddin</b>	<b>15</b>
<b>35.</b>	<b>Azet Sampurna</b>	<b>16</b>
36.	Abu Bakar	
37.	Doni Saputra	

<b>38.</b>	<b>Deni Handika</b>	<b>17</b>
<b>39.</b>	<b>Irham Maghfuri</b>	<b>18</b>
<b>40.</b>	<b>Ismiyatul Azizah</b>	<b>19</b>
41.	Antika Rahma	
<b>42.</b>	<b>Siti Nur Azizah</b>	<b>20</b>
43.	Indah Suciarti	
<b>44.</b>	<b>Azki Ziana M</b>	<b>21</b>
45.	Zahrotun Nufus	
<b>46.</b>	<b>Ma'rifatus Sholehah</b>	<b>22</b>
<b>47.</b>	<b>Nur Zamrotus Sholehah</b>	<b>23</b>
<b>48.</b>	<b>Siti Khadijah</b>	<b>24</b>
<b>49.</b>	<b>Rintan Nofia Safitri</b>	<b>25</b>
<b>50.</b>	Resi Amelia	
<b>51.</b>	<b>Titi Puspita Sari</b>	<b>26</b>
52.	Annisa Fitriani	
53.	Silfa Iripiana	
<b>54.</b>	<b>Lusi Anggraini</b>	<b>27</b>
<b>55.</b>	<b>Fika Novikanti</b>	<b>28</b>
56.	Diana Novita	
<b>57.</b>	<b>Kiki Nurjannah</b>	<b>29</b>
<b>58.</b>	<b>Vina Mar'atus S</b>	<b>30</b>
59.	Dinianda	
<b>60.</b>	<b>Rani Susanti</b>	<b>31</b>
<b>61.</b>	<b>Rizka Dahlia</b>	<b>32</b>
62.	Apriatin	
63.	Rara Riska	
64.	Paryani	
<b>65.</b>	<b>Nurma Yulika</b>	<b>33</b>
<b>66.</b>	<b>Ida Muamalah</b>	<b>34</b>
67.	Nur Izam Zam Zami	
68.	Meri Apria	
<b>69.</b>	<b>Iin Dzilkaromah</b>	<b>35</b>
70.	Resti Mestika Devi	
<b>71.</b>	<b>Atika Agustina</b>	<b>36</b>
<b>72.</b>	<b>Rini Sentiawati</b>	<b>37</b>
73.	Fitriani Era Refiana	
<b>74.</b>	<b>Desi Ariani</b>	<b>38</b>
75.	Intan Alia Azizati	
76.	Inka Febrianti	
77.	Witara Julinda	
78.	Asih Tika M	

<b>79.</b>	<b>Ani Khairatun Nisa</b>	<b>39</b>
80.	Anita Mawardi	
81.	Ratna Ayu Meliana	
82.	Dwi Rahma Wati	
<b>83.</b>	<b>Yulia Sartika</b>	<b>40</b>
84.	Rini Putriani	
85.	Walidatul Nafi'ah	
86.	Fitri Felia	
87.	Nur Hikmah Imani	
88.	Wulan Reksa Aulia	
89.	Lestari Permata Ningrum	
90.	Yasinta	
91.	Riris Ristina Wati	
92.	Tri Nahari Fuadhah	
93.	Siti Khatijah	
<b>94.</b>	<b>Ana Mar'atus salihah</b>	<b>41</b>
95.	Rika Wulandari	
96.	Ria Wulandari	
97.	Sisna Febriyani	
98.	Ratna Apriani	
99.	Mita Nur Indah Sari	
<b>100.</b>	<b>Indah Permata Sari</b>	<b>42</b>
101.	Lailatul Fitriah	
102.	Eka Sulistiyo Rini	
103.	Berlian Umi Soleha	
104.	Husni Amalia	
105.	Widia Oktiva	
106.	Rika Astuti	
107.	Rizki Irma Dona	
108.	Reni Pebria Putri	
109.	Zahratul Latifah	
110.	Kevy Maidyah	
111.	Nina Mayanti	
112.	Laila Anggi Reswari	
113.	Anisas Asreya	
114.	Siti Nur Hidayah	
115.	Retno Nur Aini	
116.	Desi Erfiana	
117.	Eva Nurfiana	
118.	Okta Sri Herlina	
119.	Ardea Dwi	

120.	Dina Lestari	
121.	Elsa Widia Asri	
<b>122.</b>	<b>Fina Idamatus Silmi</b>	<b>43</b>
123.	Fiqoh Amalia Yusuf	
124.	Yulinda Septiana D	
125.	Salma Dw Maliska	
126.	Choiru Avivah	
127.	Indah Tri Rahayu	
128.	Indah Mayang Sari	
129.	Siti Mardiyah	
130.	Dede Marfu'ah	
131.	Nur Retno Eriani	
132.	Euis Wulandari	
133.	Risna Apriliani	
<b>134.</b>	<b>Nurul Alfiah</b>	<b>44</b>
135.	Verbena Uktab	
136.	Putri Maesatur R	
137.	Debby Kartika Putri	
138.	Dian Anggoro	
139.	Rika Elpita	
<b>140.</b>	<b>Siti Robi'ah</b>	<b>45</b>
141.	Neng Riska	
142.	Akna Rahma Shalekhah	
143.	Indah Lestari	
144.	Dewi Khusuma	
145.	Elis Faiqoturrohmah	
146.	Siti Mahmudah	
147.	Tika Andriani	
148.	Mas Hikmatun Nazila	
149.	Dwi Astuti	
150.	Della Tri Adtya Ningrum	
151.	Nilu Dwi	
152.	Khafidhoh	
153.	Neli Sulastru	
154.	Eka Cahyaningsih	
155.	Hasiati	
156.	Diah Istiqomah	
157.	Intan Safitri	
158.	Sahita Bur Widiani	
159.	Dwi Asih Maharani	
160.	Miranda Ulfa	

161.	Risma Komala	
<b>162.</b>	<b>Artus Andri Liswati</b>	<b>46</b>
163.	Herniyati	
164.	Handayani	
165.	Ayu Safitri	
166.	Anisya Haq	
167.	Wahyu Nirma Utami	
168.	Selfi Marisa Nunyai	
169.	Reni Rahmah	
170.	Wiwik Alfia Mitha	
171.	Emelia Fitriani	
172.	Septia Wijayanti	
<b>173.</b>	<b>Nesti Nurdiyanti</b>	<b>47</b>
174.	Santi Rahayu	
175.	Istikhoroh	
176.	Ina Nur Ayini	
177.	Yulinda Tri Nurhasanah	
178.	Tiara Nabila	
179.	Restina	
180.	Uswatun Hasanah	
181.	Uun Fatmawati	
182.	Siti Khodijah	
183.	Nur fatimah	
184.	Siti Badriyah	
185.	Dewi Afriani	
186.	Meilinda Putri	
187.	Anjunita Islami	
188.	Dewi Latifah	
<b>189.</b>	<b>Siti Khadijah</b>	<b>48</b>
<b>190.</b>	<b>Meri Apriyani</b>	<b>49</b>
191.	Sara Darmayanti	
192.	Hayatin Nufus	
193.	Ghina May Sandy	
194.	Ria Lestari	
195.	Tri Wahyu Griyaningsih	
196.	Ayu Hasanah	
197.	Hani Firdiani	
198.	Sri Wahyuni	
199.	Siti Aminah	
<b>200.</b>	<b>Ani Zuhrotun N</b>	<b>50</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>



Lampiran 7. Frekuensi Statistik

Variabel Budaya Organisasi (X)

**item1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	1	2,0	2,0	2,0
Setuju	16	32,0	32,0	34,0
sangat setuju	33	66,0	66,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	11	22,0	22,0	22,0
sangat setuju	39	78,0	78,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	21	42,0	42,0	42,0
sangat setuju	29	58,0	58,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	34,0	34,0	34,0
sangat setuju	33	66,0	66,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	1	2,0	2,0	2,0
Setuju	17	34,0	34,0	36,0
sangat setuju	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



**tem6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	2	4,0	4,0	4,0
Setuju	26	52,0	52,0	56,0
sangat setuju	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
ragu-ragu	7	14,0	14,0	16,0
setuju	23	46,0	46,0	62,0
sangat setuju	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	1	2,0	2,0	2,0
setuju	17	34,0	34,0	36,0
sangat setuju	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
ragu-ragu	7	14,0	14,0	16,0
setuju	27	54,0	54,0	70,0
sangat setuju	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	1	2,0	2,0	2,0
setuju	15	30,0	30,0	32,0
sangat setuju	34	68,0	68,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
ragu-ragu	16	32,0	32,0	40,0
setuju	25	50,0	50,0	90,0
sangat setuju	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
ragu-ragu	20	40,0	40,0	42,0
setuju	19	38,0	38,0	80,0
sangat setuju	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	3	6,0	6,0	6,0
setuju	19	38,0	38,0	44,0
sangat setuju	28	56,0	56,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
ragu-ragu	2	4,0	4,0	6,0
setuju	20	40,0	40,0	46,0
sangat setuju	27	54,0	54,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	7	14,0	14,0	14,0
setuju	24	48,0	48,0	62,0
sangat setuju	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	22	44,0	44,0	44,0
sangat setuju	28	56,0	56,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	19	38,0	38,0	38,0
sangat setuju	31	62,0	62,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**item18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	16	32,0	32,0	32,0
setuju	20	40,0	40,0	72,0
sangat setuju	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	