

DESERTASI

DIFUSI INOVASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA KEMENTERIAN AGAMATAHUN

2015 S/D 2019

DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGAMA



NURHASANAH
7117157680

**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi sebagai Persyaratan Memperoleh
Gelar Doktor**

PROGRAM PASCASARJANA

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
TAHUN 2022**

ABSTRAK

Lima nilai budaya kerja merupakan suatu ide baru yang yang dikeluarkan oleh Lukman Hakim Saifuddin yang saat itu menjabat sebagai Menteri Agama. Lima budaya kerja tersebut merupakan suatu ide yang dianggap sebagai sesuatu yang baru bagi seseorang individual khususnya Pegawai Kementerian Agama. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses inovasi dalam suatu organisasi tentang Difusi Inovasi di Kementerian Agama. Penelitian ini menggunakan prosedur penelitian difusi yang dikembangkan oleh Rogers. Pertanyaan penelitian Bagaimanakah persepsi berbagai kalangan pegawai tentang atribut Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama sebagai suatu inovasi pada tahun 2015 sampai dengan 2019?, Bagaimanakah laju adopsi inovasi di kalangan pegawai Kementerian Agama (eselon 1, 2, 3, dan 4), JFU dan JFT berdasarkan tahapan inovasi (*knowledge, persuasion, decesion, implementation dan confirmation*) pada tahun 2015 sampai dengan 2019?, Bagaimana peran agen perubahan dalam mendifusikan lima nilai budaya kerja sebagai inovasi pada tahun 2015 sampai dengan 2019?, Bagaimana peran Kementerian Agama terhadap inovasi lima nilai budaya kerja pada tahun 2015 sampai dengan 2019?, Bagaimana hambatan inovasi lima budaya kerja dengan organisasi (Kementerian Agama)? Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likkert. Sumber data penelitian diperoleh dari anggota organisasi yaitu Pegawai Kementerian Agama terdiri dari Pejabat Struktural Eselon 2, 3 dan 4, JFU dan JFT. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi lima budaya kerja telah menyebar di lingkungan Kementerian Agama yang menyatakan bahwa Kementerian Agama memiliki inisiasi inovasi lima nilai budaya kerja dengan menetapkan agenda dan sesuai dengan kebutuhan kementerian Agama sebagai organisasi. Selain itu, anggota organisasi baik pejabat Struktural eselon 2, 3, dan maupun JFU dan JFT menyatakan bahwa pelaksanaan lima nilai budaya kerja telah dilaksanakan dengan penataan organisasi, dan telah menjadi bagian dari kegiatan anggota organisasi dan telah menjadi jadwal rutin kegiatan Kementerian Agama.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Nilai, Regulasi, Kebijakan, Difusi Inovasi, Kementerian Agama

ABSTRACT

The five values of work culture are a new idea issued by Lukman Hakim Saifuddin, who at that time served as Minister of Religious Affairs. The five work cultures are an idea that is considered as something new for an individual, especially an employee of the Ministry of Religious Affairs. The purpose of this study aims to describe the process of innovation in an organization regarding the Diffusion of Innovation in the Ministry of Religious Affairs. This study uses the diffusion research procedure developed by Rogers. Research questions What are the perceptions of various employees about the attributes of the Five Cultural Values of the Ministry of Religious Affairs as an innovation in 2015 to 2019?, What is the rate of innovation adoption among employees of the Ministry of Religious Affairs (echelon 1, 2, 3, and 4), JFU and JFT based on the stages of innovation (knowledge, persuasion, decision, implementation and confirmation) in 2015 to 2019?, What is the role of change agents in diffusing the five values of work culture as innovation in 2015 to 2019?, What is the role of the Ministry of Religious Affairs in the five-value innovation work culture in 2015 to 2019? What are the barriers to innovation in the five work cultures with the organization (Ministry of Religious Affairs)? Data collection techniques using a questionnaire with a Likert scale. Sources of research data were obtained from organizational members, namely employees of the Ministry of Religious Affairs consisting of Echelon 2, 3, and 4 Structural Officials, JFU and JFT. The sampling technique used is purposive sampling. Analysis of the data used is descriptive analysis. The results showed that the five work culture innovations had spread within the Ministry of Religious Affairs which stated that the Ministry of Religious Affairs had initiated the innovation of five work culture values by setting an agenda and according to the needs of the Ministry of Religious Affairs as an organization. In addition, organizational members, both Structural echelon 2, 3, and JFU and JFT officials stated that the implementation of the five work culture values had been carried out by organizational structuring, and had become part of the activities of organizational members and had become a routine schedule for the activities of the Ministry of Religious Affairs.

Keywords: Work Culture, Values, Regulation, Policy, Innovation Diffusion, Ministry of Religious Affairs

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK
UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor



Prof. Dr. Robinson Situmorang, M.Pd
Tanggal: 22 Mei 2022

Co-Promotor



Prof. Dr. Atwi Suparman, M.Sc
Tanggal: 01 Juli 2022

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

401
-

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S. M.Bus
(Ketua)¹



07/07/2022

Dr. Moch Sukardjo, M.Pd
(Sekretaris)²



05-juli-2022





Nama : Nurhasanah

No. Registrasi : 7117157680

Program Studi : Teknologi Pendidikan

Tgl. Lulus :

**PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN
UJIAN TERTUTUP**

No.	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S. M.Bus (Ketua)		07/07/2022
2.	Dr. Moch. Sukardjo, M.Pd (Koordinator Prodi)		05 Juli 2022
3.	Prof. Dr. Robinson Situmorang, M.Pd (Promotor)		22 Mei 2022
4.	Prof. Dr. Atwi Suparman, M.Sc (Co-Promotor)		01 Juli 2022
5.	Prof. Dr. Etin Solihatin, M.Pd (Penguji)		19 Feb 2022
6.	Dr. Dwi Kusumawardani, M.Pd (Penguji)		23 Feb 2022
7.	Prof. Dr. Agus Suradika, M.Pd (penguji luar)		12 Maret 2022
<p>Nama : Nurhasanah Nomor Registrasi : 7117157680</p>			

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Nurhasanah
NIM : 7117157680
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta / 28 Juni 1972
Program : Doktor
Program Studi : Teknologi Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul "Difusi Inovasi Lima Nilai Budaya Kerja tahun 2015 sd 2019 di Lingkungan Kementerian Agama" merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari siapapun. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 20 Februari 2021



Nurhasanah



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nurhasanah
NIM : 7117157680
Fakultas/Prodi : Teknologi Pendidikan
Alamat email : bundaaan44@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Difusi Inovasi Lima Nilai Budaya Kerja Tahun 2015 sd 2019 Di Lingkungan Kementerian

Agama

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 02 September 2022

Penulis

(NURHASANAH)

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurhasanah
NIM : 7117157680
Jenjang : Doktor
Program Studi : Teknologi Pendidikan
Angkatan : 2015
Semester : 116 (Genap) Tahun Akademik 2021/2022

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan perbaikan disertasi/ujian tesis untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, Agustus 2022
Yang membuat pernyataan,



(Nurhasanah)

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut Asma Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang atas Kasih sayangnya penulis dapat menyelesaikan disertasi ini. Untuk itu penulis ucapkan rasa syukur kehadiratNya seraya mengucapkan segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, dengan terselesaikannya disertasi ini yang merupakan salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Doktor dalam Program Teknologi Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Judul yang diangkat dalam disertasi ini adalah “Difusi Inovasi Lima Nilai Budaya Kerja dari tahun 2015 sd 2019 di Lingkungan Kementerian Agama”.

Judul tersebut terilhami dari Bapak Menteri Lukman Hakim Syaifuddin yang saat itu menjabat sebagai Menteri Agama, bagaimana lima nilai budaya kerja diharapkan akan menjadi bagian kehidupan proses kinerja bahkan menjadi bukti tanggung jawab dan keteladanan khususnya di Kementerian Agama.

Proses penyusunan disertasi ini sempat mengalami ke-vacumm-an, akan tetapi berkat motivasi Prof. Dr. Atwi Suparman, M.Sc selaku co-promotor yang tiada bosan menanyakan kemajuan dalam penyelesaian disertasi dan tidak bosan menyampaikan lewat wa sehingga menimbulkan rasa percaya diri dan semangat penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam proses disertasi ini telah melibatkan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, perorangan maupun Lembaga yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian penyusunan disertasi ini. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang penulis hormati:

1. Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S, M. Bus sebagai Direktur Pascasarjana UNJ, Prof. Dr. Wardani Rahayu, M.Si sebagai Wakil Direktur Pascasarjana UNJ, beserta segenap jajaran karyawan/karyawati yang banyak memberikan kontribusi bantuan kepada penulis sehingga penulis dalam persuratan tidak mengalami hambatan dan kendala;
2. Dr. Moch Sukardjo selaku Kaprodi Teknologi Pendidikan, yang tiada bosan mendukung dan membimbing untuk penyelesaian disertasi ini, bahkan selalu menanyakan sampai mana penyelesaian disertasinya dan kendala apa sehingga belum dapat menyelesaikan, dan pada akhirnya disertasi ini dapat terselesaikan juga;
3. Prof. Dr. Robinson Situmorang selaku Promotor yang selalu meyakinkan bahwa penulis dapat menyelesaikan disertasi ini, atas dukungan dan kemudahan beliau yang telah diberikan kepada penulis semoga Bapak diberikan keberkatan Tuhan dan selalu dalam Kesehatan dan kebahagiaan;
4. Prof. Dr. Atwi Suparman. M.Sc, selaku Co-Promotor, yang tiada bosan-bosannya menanyakan perkembangan penyelesaian disertasi ini, bahkan motivasi penguatannya selalu disampaikan lewat komunikasi wa yang membuat penulis termotivasi untuk dapat menyelesaikan disertasi ini, semoga menjadi amal ibadah beliau dan selalu dalam lindungan Allah SWT dan selalu dalam keadaan sehat-sehat dan Bahagia;
5. Prof. Dr. H. Zainudin Maliki, Anggota DPR pusat dari PAN, dan Guru Besar pada UIN Surabaya dan pernah menjabat sebagai Kepala Balai Diklat Surabaya, dan menjadi Widyaiswara, yang banyak memberikan kontribusi materi yang dibutuhkan dalam penyelesaian disertasi bahkan

materi untuk penambahan kehidupan penulis, hanya kepada Allah penulis bermohon semoga menjadi ladang pahala dan diberikan kemudahan segala urusan dan Kesehatan yang paripurna beserta keluarga;

6. KH. Drs. H.A. Buchori, MM, periode 2020 sd 2022 selaku Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi yang banyak mendukung dan mendoakan akan keberhasilan dan kemudahan setiap sidang disertasi, sehingga menjadi penguatan spiritual bagi penulis;
7. Dr. H. Syafi'i, M.Ag, selaku Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi periode 2022 yang baru terangkat, banyak mendukung dan mendoakan akan keberhasilan dan kemudahan sidang terbuka dan mengapresiasi untuk penyelesaian Sidang Terbuka ini;
8. Teman-teman seprofesi Widyaiswara, khususnya dimana penulis bertugas yang selama ini menjadi saudara yang saling menguatkan dan membantu satu sama lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu;
9. Teman-teman mahasiswa S3 angkatan 2015 program studi Teknologi Pendidikan yang sudah lulus maupun belum, terima kasih atas dukungan, motivasi dan doanya serta bantuan materinya kepada penulis;
10. Ayahanda KH. Munawar Madradji, S.Ag (almarhum 2017/usia 72 tahun) dan Mama Marnah (almarhumah, 2018/usia 56 tahun) telah memberikan pondasi dasar keimanan serta pembentukan karakter pada penulis serta motivasi sebagai penguatan dalam kehidupan khususnya mama sebagai ibunda yang sangat sabar terhadap anak-anaknya dan mengajarkan tidak dendam dan marah terhadap orang yang memperlakukan kepada kita tidak baik, karena Allahximaha melihat dan mengetahui apa yang

dilakukan oleh setiap manusia, penulis juga sangat banyak belajar, dengan ayah yang tangguh tanpa lelah dan mengeluh dalam menjalani kehidupan dan selalu berpesan bermanfaat untuk orang banyak dan tebarkanlah kebaikan maka kelak semua itu akan terlihat sebagai buah hasil yang kita lakukan. Dalam kesempatan ini penulis iringkan dan panjatkan doa kepada mama dan ayah “Rabbighfiri waliwaalidaiya warkhamhuma kamaa robbayaanii shoghiiroo’ (Ya Allah ya Tuhan kami, ampunilah dosa-dosaku dan dosa kedua orang tuaku dan kasihanilah keduanya sebagaimana mereka mengasihiku sejak kecil);

11. Saudari dan saudara penulis, Machfudh, Miftahurrozak, Mukhlis, Ro’satulyaumah dan Mahabbatul Ikhsan, beserta para Istri serta ponakan-ponakan yang sholeh dan sholehah penulis haturkan terima kasih atas dorongan/dukungan serta doanya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan studi S3 program Doktor Teknologi Pendidikan di UNJ;

12. Teristimewa Suami terkasih, Hendri Syamsuddin. SE, yang memberikan dukungan doa serta bantuannya dalam membantu proses penyelesaian disertasi ini, serta anak-anak penulis yang sholeh dan sholehah, (Ahmad Syakirin, 17 tahun) yang saat ini lagi studi di Mesir Kairo dan (Nazla’atusyafiqoh, 15 tahun), dengan pribadi dan karakter masing-masing mendorong penulis untuk dapat secepatnya menyelesaikan disertasi ini. Penulis banyak belajar ternyata saling menguatkan satu sama lain dapat menyelesaikan apa yang menjadi tujuan dan harapan;

Akhirnya penulis menyadari bahwa penyusunan penulisan tugas akhir yang berupa disertasi ini, jauh dari kesempurnaan karena yang sempurna hanya milik Allah. Penulis berharap semoga disertasi ini dapat memberikan

manfaat bagi praktisi Pendidikan dan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya program Teknologi Pendidikan serta dapat dijadikan salah satu rujukan bagi peneliti atau penulis karya tulis ilmiah lainnya. Akhir kata penulis berbesar hati apabila para pembaca studi memberikan kritik dan saran dan masukan dalam rangka proses penulisan dan penelitian berikutnya.

Penulis

Nurhasanah



Daftar Isi	xi
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Penelitian	6

C.	Rumusan Masalah.....	7
D.	Tujuan Penelitian.....	8
E.	Signifikansi Penelitian.....	8
F.	State Of The Art Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORETIK.....		18
A.	Variabel Inovasi dan Atributnya.....	18
1.	Definisi Inovasi.....	18
2.	Atribut Inovasi dan <u>Lima Nilai Budaya Kerja</u>	51
3.	Atribut Inovasi dan Pengukurannay.....	70
4.	Lima nilai budaya kerja sebagai Inovasi dalam Organisasi.....	78
5.	Tahap-tahap Proses Inovasi dalam organisasi.....	84
6.	Tipe Keputusan Inovasi.....	103
7.	Saluran Komunikasi.....	107
8.	Karakteristik Sistem Sosial.....	111
B.	Laju Adopsi Inovasi.....	113
1.	Definisi Konseptual Laju Adopsi Inovasi Lima Nilai Budaya Kerja.....	113
2.	Definisi Operasional laju adopsi inovasi lima nilai budaya kerja.....	119
3.	Definisi Kongkrit Laju Adopsi Inovasi Lima nilai budaya kerja.....	126
4.	Pengukuran Laju Adopsi Inovasi Lima nilai budaya kerja.....	129
C.	Tahapan Keputusan Inovasi.....	136
1.	Tahap Pengetahuan.....	137
2.	Tahap Persuasi.....	138
3.	Tahap Keputusan.....	139
4.	Tahap Implementasi.....	139
5.	Tahap Konfirmasi.....	140
D.	Peran Agen Perubahan dalam Difusi Lima nilai budaya kerja.....	146
1.	Definisi Agen Perubahan.....	146
2.	Karakteristik Agen Perubahan dalam difusi inovasi lima nilai budaya kerja Kementerian Agama.....	147
3.	Pengukuran fungsi Agen Perubahan.....	150
E.	Karakteristik Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional sebagaipengadopsi budaya kerja	155
1.	Definisi Konseptual dan Karakteristik Pejabat Struktural.....	155
2.	Definisi Konseptual dan Karakteristik Pejabat Fungsional.....	164
3.	Definisi Operasional Pejabat Fungsional dan Struktural.....	165

F. Keterkaitan konseptual berbagai variabel yang diteliti	167
G. Hasil Penelitian Yang Relevan	174
BAB III METODE PENELITIAN	184
A. Waktu dan Tempat Penelitian	185
1. Waktu Penelitian	185
2. Tempat Penelitian.....	185
B. Desain Penelitian.....	186
C. Teknik Pengumpulan Data.....	187
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	194
E. Data Penelitian	198
1. Sumber Data dan Penentuan Data.....	198
2. Variabel Penelitian.....	199
3. Tipe Penelitian.....	200
F. Reliabilitas dan Validitas	201
G. Analisis Data.....	206
1. Analisis Deskriptif	206
2. Analisis Verifikasi.....	206
3. Pengujian asumsi klasik	207
H. Teknik Pengumpulan Data.....	210
1. Penelitian Lapangan.....	210
a. Kuesioner atau angket	210
b. Dokumen.....	212
c. Kepustakaan	212
I. Penyusunan Instrumen Penelitian.....	213
1. Observasi	215
2. Wawancara/ Interview	216
3. Analisis Dokumen.....	217
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	238
A. HASIL PENELITIAN.....	239
B. PEMBAHASAN.....	337
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	377
DAFTAR PUSTAKA	383

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN
SURAT PENELITIAN
HASIL INSTRUMEN



HISTOGRAM

Knowledge	322
Persuasion.....	324
Decision	326
Implementation	328
Confirmation.....	330

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Proses Adopsi	16
Gambar 2. PIN Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama	27

Gambar 3. Tahapan Proses Inovasi dalam organisasi	95
Gambar 4 Variabel Determining The Rate Of Adoption of Inovation.....	134
Gambar 5 Model Of Five Stages in The Innovation Decision Proses	139
Gambar 6 Kurva Sebaran Persentase Adopter secara Normatif	166
Gambar Variabel X1, X2, dan Y.	199

DAFTAR TABEL PIE

Tabel Pie 1 Laju Adopsi Pegawai Pertama kali mendengar Lima Budaya Kerja.....	302
Tabel Pie 2 Terbentuknya Perasaan Positif terhadap Lima Nilai Budaya Kerja	308
Tabel Pie 3 Mendapat Dukungan dari Pegawai dan Pejabat Lima Nilai Budaya Kerja	309

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Variabel Konseptual, Operasional, dan Pengukuran Lima Budaya Kerja	46
Tabel 2 Variabel Karakteristik atau Atribut Inovasi	75
Tabel 3 Operasional dari Tahapan Proses Inovasi dalam Organisasi.....	103
Tabel 4 Variabel Saluran Komunikasi	110
Tabel 5 Variabel Laju Adopsi Inovasi	140
Tabel 6 Definisi Operasional Pejabat Struktural dan fungsional	164
Tabel 7 Matriks Analisis data Persepsi Pegawai	187
Tabel 8 Matrik Analisis Data Tahapan Keputusan Laju Adopsi.....	188
Tabel 9 Matrik Analisis Peran Agen Perubahan	189
Tabel 10 Teknik Pengumpulan Data	189
Tabel 11 Teknik Pengumpulan Data	191
Tabel 12 Hasil Uji Validitas dan Instrumen In Organization.	201

Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen In organization	202
Tabel 14 Hasil Uji Validitas Instrumen In Individual Variabel Atribute Of Innovation ...	203
Tabel 15 Hasil Uji Reliabilitas Intrumen In Individual Variabel Atribute Of Innovation .	204
Tabel 16 Kriteria Skor Jawaban Responden Berdasarkan Persentase Skor Aktual....	206
Tabel 17 Uji Multikolinearitas	209
Tabel 18 Kisi-kisi Intrumen Kuesioner Penelitian.....	218
Tabel 19 Distribusi Jawaban Responden Tentang Lima Budaya Kerja.....	239
Tabel 20 Distribusi Jawaban Responden tentang Variabel Karakteristik	254
Tabel 21 Karakteristik Atribut Inovasi Lima Budaya Kerja	287
Tabel 22 Proses Inovasi Lima Budaya Kerja dalam Organisasi.....	288
Tabel 23 Jawaban Responden tentang tanggapan Variabel Terpaan Media.....	292
Tabel 24 Responden tentang Laju Adopsi Lima Nilai Budaya Kerja	302
Tabel 25 Karakteristik Proses Keputusan Inovasi.....	316
Tabel 26 Karakteristik Inovasi tahun 2015 sd 2019	319
Tabel 27 Laju Adopsi Inovasi Lima Nilai Budaya Kerja	321
Tabel 28 Laju Adopsi 2015.....	331
Tabel 29 Laju Adopsi 2016.....	334
Tabel 30 Laju Adopsi 2017	336
Tabel 31 Laju Adopsi 2018	339
Tabel 32 Laju Adopsi 2019.....	342

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 Responden Pegawai Kementerian Agama.....	238
Grafik 2 Responden Wawancara.....	239
Grafik 3 Lima Nilai Budaya Kerja Selaras hati dan pikiran.....	243
Grafik 4 Lima Budaya Kerja mampu mengimplementasikan Integritas dalam menyelaraskan hati dan perbuatan	245
Grafik 5 Lima Budaya Kerja membuat pegawai Kompeten.....	246
Grafik 6 Lima Budaya Kerja dapat merealisasikan hal baru yang lebih baik melalui inovasi	248
Grafik 7 Lima Budaya Kerja membuat pegawai bekerja secara konsekuen melalui nilai tanggung jawab.....	250
Grafik 8 Lima Budaya Kerja menjadi contoh yan baik bagi orang lain melalui nilai keteladanan	252
Grafik 9 Menerapkan Budaya Kerja dapat membuat waktu lebih sedikit	259
Grafik 10 Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja dibutuhkan dukungan dari Pejabat dan Pegawai	260

Grafik 11 Merencanakan dan Melaksanakan Lima Nilai Budaya Kerja dengan memperhatikan jumlah uang yang dikeluarkan.....	263
Grafik 12 Lima Nilai Budaya Kerja meningkatkan kemampuan yang dimiliki pegawai	266
Grafik 13 Lima Nilai Budaya Kerja mampu memenuhi kebutuhan kinerja pegawai....	267
Grafik 14 Lima Nilai Budaya Kerja mampu menciptakan Kode Etik Pegawai	269
Grafik 15 Sistem Sosial berpengaruh terhadap penerimaan suatu inovasi	270
Grafik 16 Kesesuaian nilai dan norma dalam penerapan lima nilai budaya kerja	271
Grafik 17 Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja membutuhkan struktur sosial yang baik	273
Grafik 18 Memudahkan adopter dalam menerapkan Lima Nilai Budaya Kerja dibutuhkan tujuan petunjuk serta maksud yang jelas	274
Grafik 19 Pemahaman L:ima Nilai Budaya Kerja dapat diperkenalkan melalui kegiatan-kegiatan dan Workshop.....	275
Grafik 20 Mengenalkan Lima Nilai Budaya Kerja melalui Upacara dapat dilakukan Recalling	276
Grafik 21 Pengenalan Lima Nilai Budaya Kerja melalui Logo atau PIN	277
Grafik 22 Kemudahan Lima Nilai Budaya Kerja dapat diterima dan dapat dilakukan uji coba	278
Grafik 23 Implementasi secara langsung dan tidak langsung pada kinerja pegawai..	280
Grafik 24 Beberapa pegawai yang kurang memahami lima nilai budaya kerja	281
Grafik 25 Pegawai yang mengikuti arus inovasi lima nilai budaya kerja	282
Grafik 26 Kemungkinan pegawai mengadopsi Lima Nilai Budaya Kerja.....	283
Grafik 27 Kemampuan suatu inovasi untuk di uji coba	284
Grafik 28 Informasi Lima Nilai Budaya Kerja melalui Facebook.....	297
Grafik 29 Informasi Lima Nilai Budaya Kerja melalui Instagram	298
Grafik 30 Informasi Lima Nilai Budaya Kerja melalui Wibeset	299
Grafik 31 Katagori Pengadopsi	311
Grafik 32 Data Pengadopsi Komulatif.....	318
Grafik 33 Laju Adopsi.....	320
Grafik 34 Laju Adopsi Knowledge	321
Grafik 35 Laju Adopsi Persuation	323
Grafik 36 Laju Adopsi Decision	326
Grafik 37 Laju Adopsi Implementatio.....	327
Grafik 38 Laju Adopsi Confirmation	328
Grafik 39 Laju Adops 2015.....	329
Grafik 40 Laju Adops 2016.....	331

Grafik 41 Laju Adops 2017.....	339
Grafik 42 Laju Adops 2018.....	341
Grafik 43 Laju Adops 2019.....	344
Grafik 44 Agen Perubahan tahun 2015 sd 2019.....	383

