

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS)
TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI PENDIDIKAN
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen



Oleh :

RIFQI IQBAL SYAHPUTRA

201810160311299

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2025

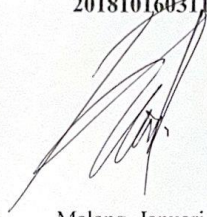
LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS)
TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI PENDIDIKAN DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI JAWA TIMUR

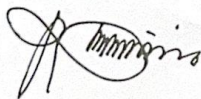
Oleh:

RIFQI IQBAL SYAHPUTRA
201810160311299



Malang, Januari 2025
Telah disetujui oleh,

Pembimbing I



Dra. Sandra Irawati, M.M

Pembimbing II



Immanuel Mu'ammal. S.E., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS)
TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI PENDIDIKAN
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA TIMUR**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Rifqi Iqbal Syahputra

NIM : 201810160311299

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 20 Januari 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Pembimbing II : Immanuel Mu'ammal, S.E., M.M.

Penguji I : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Penguji II : Kenny Roz, S.Kom., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Rifqi Iqbal Syahputra

NIM : 201810160311299

Program Studi : Manajemen

Email : rifqi1907@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, Januari 2025

Yang membuat Pernyataan



Rifqi Iqbal Syahputra

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS)
TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI PENDIDIKAN DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI JAWA TIMUR**

Rifqi Iqbal Syahputra¹, Sandra Irawati², Immanuel Mu'ammal³
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
email: rifqi1907@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan budaya organisasi, kompensasi dan kinerja pegawai, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dan diantara budaya organisasi dan kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi pegawai khususnya bagian bidang pembinaan guru dan tenaga kependidikan di UPT (Unit Pelaksana Teknis) Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dengan jumlah sampel sebanyak 46 sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi kategori cukup, kompensasi cukup dan kinerja pegawai cukup. Budaya Organisasi diketahui memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi diketahui memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai

Abstract

The aim of this research is to describe organizational culture, compensation and employee performance, determine the influence of organizational culture on employee performance, the influence of compensation on employee performance and which organizational culture and compensation have the most influence on employee performance. The type of research in preparing this thesis is quantitative research, with a population of employees, especially those in the field of teacher development and education staff at the UPT (Technical Implementation Unit) for Education Information and Communication Technology at the East Java Provincial Education Service with a total sample of 46 samples. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the F test and t test. The results of the analysis show that organizational culture is in the adequate category, compensation is adequate and employee performance is adequate. Organizational culture is known to have a positive and significant influence on employee performance. Compensation is known to have a positive and significant influence on employee performance and compensation has the most influence on employee performance

Keywords: Organizational Culture, Compensation and Employee Performance



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan serta petunjuk sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPT (Unit Pelaksana Teknis) Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur”**

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Banyak tantangan dalam penyusunan skripsi, dan banyak pihak yang terlibat dalam memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
4. Ibu Dra. Sandra Irawati, M.M selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan saran dan banyak sekali tambahan ilmu dalam setiap kesulitan pada penyusunan penelitian dari awal hingga selesai.
5. Bapak Immanuel Mu'ammal. S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang juga telah bersedia meluangkan waktunya untuk menuntun dalam setiap proses penelitian dan memberikan dukungan, ilmu, dan solusi disetiap kesulitan pada penyusunan penelitian dari awal hingga selesai.
6. Kepada Kepala UPT (Unit Pelaksana Teknis) Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur yang telah menerima dan memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian,serta

memberikan apa yang dibutuhkan untuk mendukung dalam penelitian ini.

Skripsi ini telah disusun dengan sungguh-sungguh meskipun terdapat beberapa kesulitan. karena itu, penulis sangat menghargai masukan dan saran yang konstruktif untuk perbaikan dimasa depan. Diharapkan skripsi ini dapat memberikan nilai tambah dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



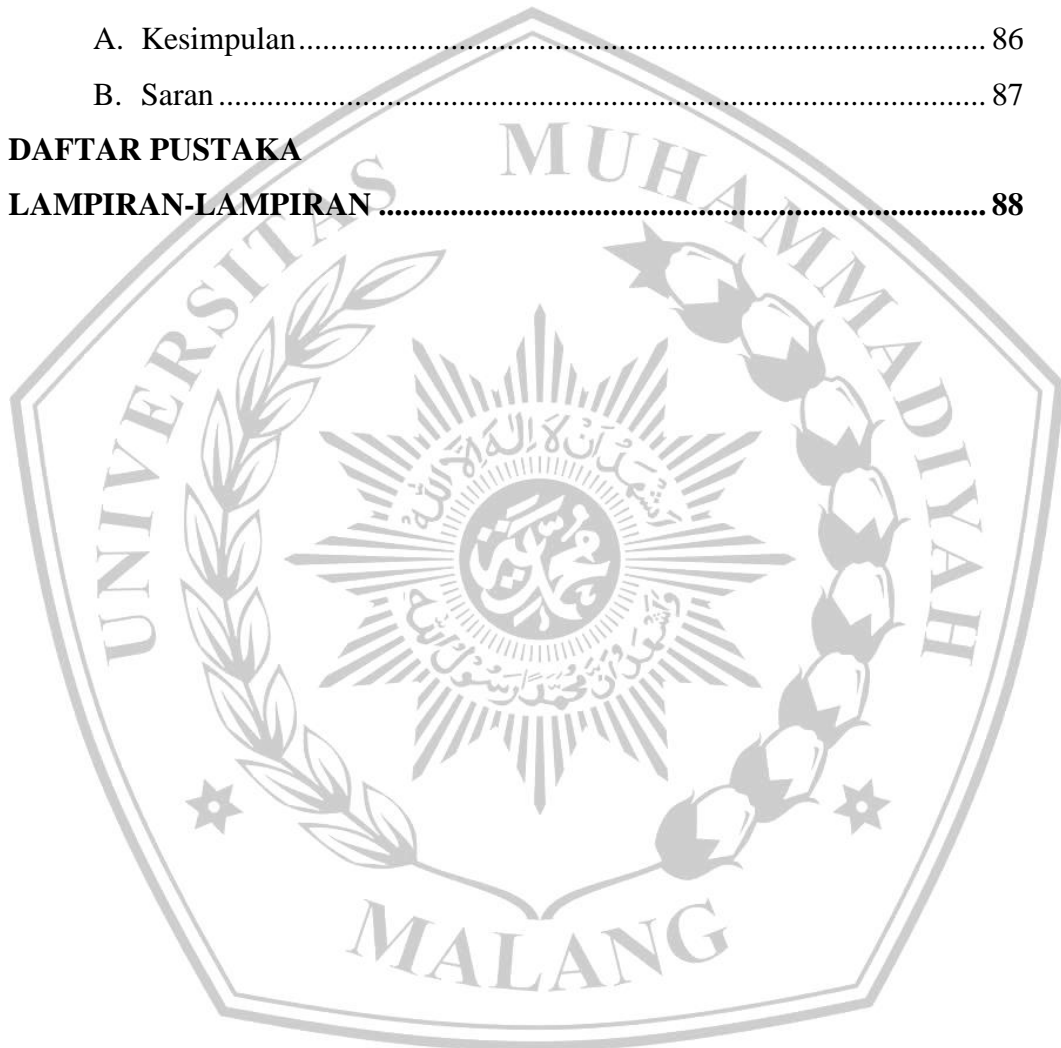
Malang,

Rifqi Iqbal Syahputra

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Tinjauan Teori	13
1. Kinerja Karyawan.....	13
2. Budaya Organisasi	20
3. Kompensasi.....	28
C. Kerangka Pikir.....	35
D. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III. METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel.....	40
D. Definisi Operasional Variabel	41
E. Jenis dan Sumber Data	42
F. Metode Pengumpulan Data	42
G. Pengukuran dan Penskalaan	43
H. Uji Instrumen.....	43
I. Teknik Analisis Data	47

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian.....	52
B. Karakteristik Responden.....	59
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
D. Hasil Analisis Data	65
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	88



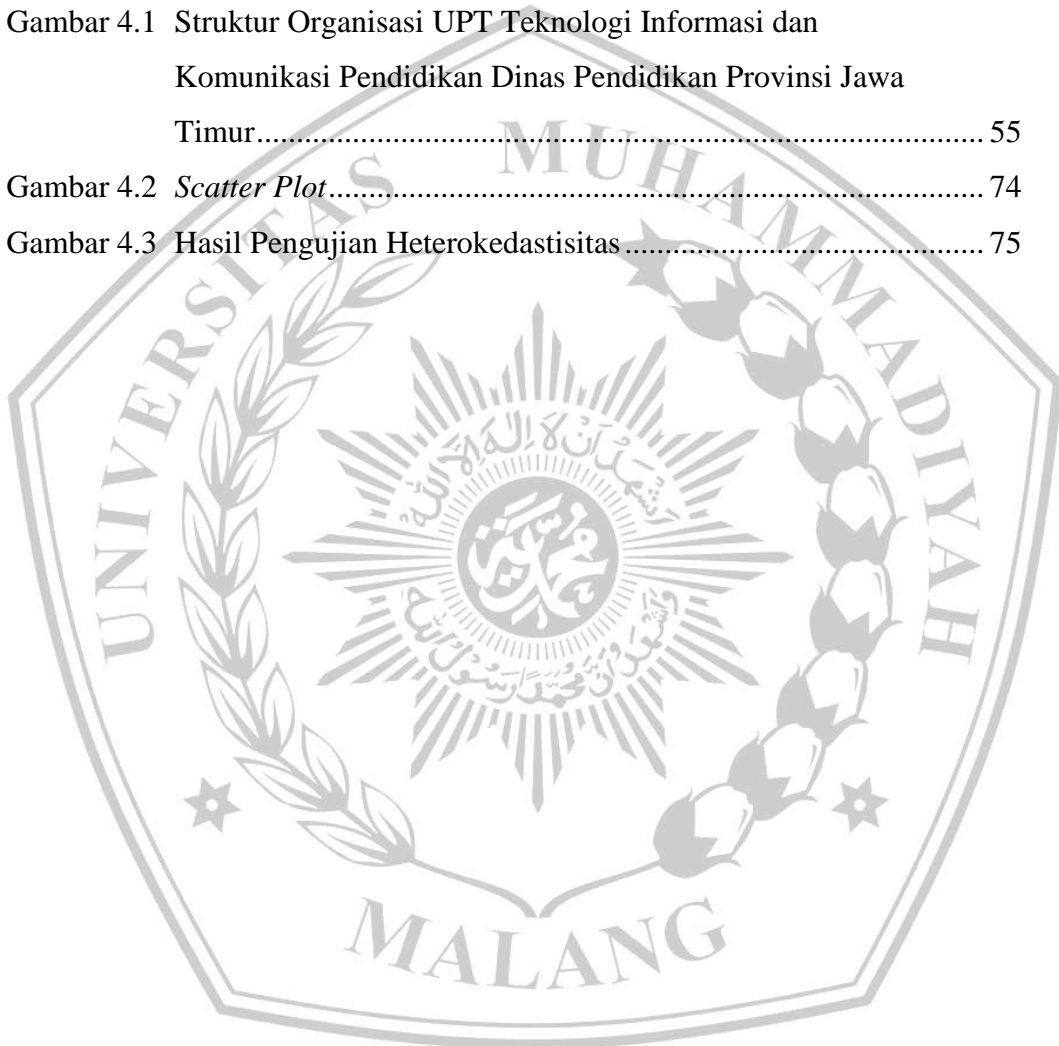
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Penelitian	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Penelitian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Data	43
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai UPT (Unit Pelaksana Teknis) Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	63
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.10 Kinerja.....	66
Tabel 4.11 Budaya Organisasi	68
Tabel 4.12 Kompensasi.....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data.....	73
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	75
Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda.....	76
Tabel 4.16 Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....	78
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	79
Tabel 4.18 Nilai <i>Standardized Coefficient Beta</i>	80

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur.....	55
Gambar 4.2 <i>Scatter Plot</i>	74
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas.....	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Data Penelitian
3. Hasil Distribusi Jawaban Responden
4. Hasil Uji Validitas
5. Hasil Uji Reliabilitas
6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda



DAFTAR PUSTAKA




- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1).
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *Jurnal Budimas*, 3(2).
- Arifani, M. B. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi HRD PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 18–26.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Damayanti, N., & Yuliharsi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Rocky Hotel Padang Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Mediasi. *Menara Ilmu*, XIV(2).
- Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1).
- Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Dewi, R. V. K., Sunarsi, D., & Akbar, I. R. (2020). Dampak Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap Minat Belajar Siswa di SMK Ganesa Satria Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(4).
- Evayanti, S., & Waloejo, H. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Finishing CV Laksana Ungaran). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 236–241.
- Fadhilillah, H., Kholidah, H., & Hijriah, H. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah “X” di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9 (1).
- Fernanda, T. O. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reckitt Benckiser Di Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Fitriani, F., & Ananda, D. F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi

- Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. MBA. *Media Bisnis*, 15(1), 77–88.
- Hafizillah. (2019). *Persepsi Mahasiswa Murakata Non-Muhammadiyah Terhadap Perbedaan Praktik Keagamaan Di Universitas Muhammadiyah Malang*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi*. Semarang University Press.
- Hari, S. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish
- Hasanuddin, Surati, & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kantor Bappeda Kabupaten Bima NTB). *Jurnal Manajemen*, 11(2).
- Kahfi, M. A. (2019). *Pengaruh Kualitas Website Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Minat Beli Ulang Pada Situs Shopee (Studi Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang)*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(2).
- Magdalena, R., & Krisanti, M. A. (2019). Analisis Penyebab dan Solusi Rekonsiliasi Finished Goods Menggunakan Hipotesis Statistik dengan Metode Pengujian Independent Sample T-Test di PT.Merck, Tbk. *Jurnal TEKNO (Civil Engineering, Elektrical Engineering and Industrial Engineering)*, 16(1).
- Manalu, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. SAI Indonesia Cabang Jakarta. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5(4).
- Maryati, M. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Bni Cabang Perguruan Tinggi Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara.
- Nensia, S. (2017). *Pengaruh Electronic Word Of Mouth Di Media Sosial Terhadap Brand Image Coffee Shop (Studi Pada Followers Account Instagram @Dw_Coffee di Kota Malang)*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Novitasari, Askafi, E., & Mutiara, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Dan OCB. *Otonomi*, 22(2).

- Nurchahyo, B. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *JURNAL NUSAMBA*, 3(1).
- Panjaitan, M., Wahid, M., A. B. D., Nugraheni, R., Zaena, R. R., Ali, S., Surbakti, L. P., Putri, M. K., Bambang, R., Wibawaningsih, E. J., Rochaendi, E., Tarigan, H., Risambessy, A., Wardhana, A., Marzuki, F., Sukemi, Sudirman, A., Rodiyah, I., Rismayani, R., & Syamsiyah, N. (2020). *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)*. CV. Media Sains Indonesia.
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1).
- Purba, M. N. B. (2019). *Analisis Budaya Organisasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabanjahe*. Universitas Quality.
- Rahmawati, W. P. D. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm (Studi Kasus Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1).
- Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(2), 90–110.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simamora, H., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi dalam Praktik* (1st ed.). Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Ekonomi Umm

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT (UNIT PELAKSANA TE...

 Rifqi Iqbal Syahputra
 MANAJEMEN PERIODE I TAHUN 2025
 University of Muhammadiyah Malang

Document Details

Submission ID
trn:oid::1:3126980303

Submission Date
Jan 10, 2025, 2:06 PM GMT+7

Download Date
Jan 10, 2025, 2:11 PM GMT+7

File Name
NASKAH_PUBLIKASI_Plagiasi_-_Rifqi_Iqbal.docx

File Size
86.0 KB

16 Pages

3,524 Words

23,251 Characters

8% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Top Sources

- 4%  Internet sources
- 2%  Publications
- 9%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags


0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 4%  Internet sources
- 2%  Publications
- 9%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	
	University of Muhammadiyah Malang	4%
2	Internet	
	upttikp.dindik.jatimprov.go.id	4%