

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KAMPUS A DI PEKANBARU**
*THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE WHICH HAS EMPLOYEE PERFORMANCE
ON A UNIVERSITY PEKANBARU*

Endah Wahyuningsih⁽¹⁾
Universitas Abdurrab, Pekanbaru⁽¹⁾
E-mail: endahw@univrab.ac.id⁽¹⁾

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kampus A di Pekanbaru. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan dianalisis menggunakan uji statistic SEM AMOS18. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 203, dengan sampel 125 karyawan yang bertugas. Pengambilan sampel dengan metode Stratifikasi. Dari uji hipotesis hasil penelitian diketahui bahwa : budaya organisasi, nilai CR 3,466 > CR table (1,96) dan nilai Psig. (***) < 0,05, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja dengan konstanta 0,17, yang berarti dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Dapat disimpulkan variabel independen memiliki pengaruh signifikan yang sama terhadap variabel dependen.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT: *The objective of this research is to determine the effect of organization culture which has employee performance on A University Pekanbaru. Used quantitative approach and analyzed with statistical test SEM AMOS18. The number of research population was 203, and the sample was 125 employees on duty. The sample was taken with a stratification method. The research result was found that: Organization culture score CR (3.466) > CR table (1.96) and Psig score (***) < 0.05, it means that the organization had a significant positive effect toward employee performance. Performance with 0.17 Constanta means that it is affected by other variables not included in the model. It can conclude that independent variable had the same significant effect toward dependent variable.*

Keywords: *organization culture, performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan mengelola aset tergantung proses produksi dan manajemen sumber daya manusia, yaitu karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja berkaitan dengan hasil kerja karyawan, kemampuannya menyelesaikan tugas dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu. (Handayani, 2012) Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja, salah satunya budaya organisasi.

Begitu juga kinerja pada lembaga pendidikan. Sumber daya manusia terdidik, terampil, disiplin, tekun, kerja keras dan budaya kerja, merupakan aset terbesar perguruan tinggi. Pemerintah mengadakan akreditasi menentukan kelayakan satuan pendidikan yang dilaksanakan BAN PT. Akreditasi bertujuan menjaga kualitas institusi dan memberikan

penilaian guna memenuhi kebutuhan masyarakat dan pembinaan institusi. Hasil penilaian akreditasi PT dinyatakan terakreditasi dan tidak terakreditasi. Akreditasi 1. A, sangat baik skor 361-400. 2. B, Baik skor 301-360. 3. C, cukup skor 200-300. 4. Terakreditasi skor < 200. (Kemenristekdikti, 2011) Akreditasi kampus A saat ini masuk pada kelas ke-3 dengan SK BAN-PT C/475/SK/ban-pt/Akred/pt/V/2015, Akreditasi institusi didukung akreditasi program studi di PT tersebut. BAN-PT menjadikan SDM salah satu standar penilaian akreditasi PT. Memiliki sistem pengelolaan SDM mencakup subsistem perencanaan, rekrutmen, pengembangan karir, penghargaan dan sanksi, remunerasi, pemberhentian pegawai, transparan dan akuntabel berbasis meritokrasi (penghargaan berdasarkan keahlian), keadilan dan kesejahteraan (BAN-PT, 2017). Sehingga SDM PT dituntut bertanggung jawab atas pencapaian

sasaran keseluruhan program tridharma PT. Akreditasi menunjukkan kualitas suatu institusi (BAN-PT, 2015). Lulusan akan sulit mendapatkan pekerjaan jika akreditasi lembaga C, mengakibatkan minat masyarakat menurun kuliah di PT tersebut.

Tabel 1 Penerimaan Mahasiswa Baru

PTS di Pekanbaru 2013 - 2016					
Tahun	Jumlah Prodi	2013	2014	2015	2016
Kampus					
Kampus A	12	586	675	685	687
Kampus B	22	2687	2952	2659	2807
Kampus C	35	5924	6390	6474	6277
Kampus D	18	647	1104	1349	1311

Sumber : Data primer diolah (2016)

Hal ini menjadi latar belakang penelitian kinerja sumber daya manusia di Kampus A. Aristayudha, & Netra (2012) Budaya organisasi dan sebab lain secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Wizra, & Azra (2007) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang. Hal yang dilihat dari kinerja karyawan sangat rendah, berupa tingkat ketepatan waktu hadir rendah, monitoring evaluasi tidak berjalan dengan baik.

Tabel 2 Persentase ketidakhadiran karyawan Kampus A 2014/2015

2 Bulan Tahun	1 2 3 4 5 6					
	2014	11,2	7,6	9,1	10,5	5,8
2015	17,2	18,8	15,2	28,8	10	14,6

Sumber : Personalia Kampus A(2016)

Keterangan ketidakhadiran disebabkan kuliah, tugas luar, sakit, pelatihan, seminar, urusan keluarga, atau tanpa keterangan.

Tabel 3. Persentase keterlambatan hadir karyawan Kampus A 2014 dan 2015

2 Bulan Tahun	1 2 3 4 5 6					
	2014	16,9	14,9	14	8,5	9,76
2015	8,1	8,2	9,6	13,3	7,2	13,5

Sumber : data diolah (2016)

Keterlambatan dihitung berdasarkan melebihi waktu toleransi 15 menit, keterangan berupa kendaraan bermasalah, takziah, urusan keluarga, dan lain-lain. Andrianirina (2015) Kinerja karyawan menurun bila naiknya keberanian melanggar tata tertib kerja.

Dengan fenomena dan hasil penelitian terdahulu, peneliti ingin meneliti Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kampus A di Pekanbaru.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang, dirumuskan permasalahan penelitian: Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan kampus A?

Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai: Untuk mengetahui apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan kampus A?

Manfaat penelitian

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan kampus A kedepannya dan bagi penelitian selanjutnya.

Sistematika penelitian dari pendahuluan, isi dan penutup yang saling korelasi.

Budaya organisasi.

Sari (2013) “Budaya asumsi dasar pembelajaran mengatasi masalah eksternal dan internal yang resmi, terlaksana baik dan diwariskan kepada anggota baru guna memahami, memikirkan, dan merasakan budaya tersebut.” Dalimunthe (2009) Budaya (culture) bahasa latin colere artinya mengolah, mengerjakan, menyuburkan, dan mengembangkan. Budaya adalah nilai dan kebiasaan diterima sebagai acuan bersama. Organisasi merupakan unit sosial beranggotakan dua orang atau lebih untuk jangka waktu yang relatif lama, bekerja sama, terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu dan terstruktur. Kesimpulan, Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan atau asumsi, norma dan nilai yang dikembangkan, menjadi pedoman anggota mengatasi masalah eksternal dan internal.

Kinerja. Pengertian kinerja

Soedjono (2005) mengatakan yang dihasilkan karyawan dalam tugasnya (prestasi karyawan) dapat diukur dari *productivity* (produktivitas), *absensi* (ketidakhadiran), *turnover* (pergantian), *citizenship*

(kewarganegaraan) dan *satisfaction* (kepuasan). Robert, & Jackson (2001) faktor mempengaruhi kinerja : 1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan 5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Tujuan pengukuran kinerja.

Tujuan pengukuran kinerja dalam Sari (2013):1. Meningkatkan kefahaman persyaratan kinerja. 2. Mencatat, mengakui hasil kerja, karyawan termotivasi 3. Peluang karyawan mendiskusikan keinginan, aspirasi dan meningkatkan kepedulian karir. 4. Mendefinisikan kembali sasaran kedepan 5. Memeriksa rencana, pelaksanaan dan pengembangan sesuai kebutuhan.

Indikator kinerja.

Menurut Robert dan Jackson (2001) Indikator kinerja berupa: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran.

Hubungan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Budaya organisasi menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja. Budaya organisasi kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan, merupakan indikator terciptanya kinerja karyawan baik sehingga kinerja organisasi juga baik (Alindra, 2015)

Penelitian terdahulu

Penelitian yang relevan sangat dibutuhkan untuk kajian teoritik yang dikemukakan, sehingga dapat dipergunakan sebagai landasan untuk kerangka berfikir. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

Tabel 4. Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Kesimpulan Penelitian
1	Wizra, & Azra (2007)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Piliteknik Negeri Padang	Budaya Organisasi dan Kinerja	Budaya organisasi signifikan terhadap Kinerja karyawan Politeknik Negeri Padang

Model penelitian ini :



X variabel eksogen /bebas, Y variabel endogen:
X : Budaya organisasi
Y : Kinerja karyawan

METODE

Populasi dan sampel.

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri: objek/subjek dengan kualitas dan ciri tertentu ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi penelitian ini 203 karyawan di lingkungan kampus A Pekanbaru pada bulan Oktober sampai November 2016. Distribusi populasi karyawan kampus A.

Tabel 5. Distribusi populasi karyawan

NO	BAGIAN/PRODI	JUMLAH	%
1	Rektorat	41	20,2
2	Kesehatan 1	25	12,3
3	Kesehatan 2	24	11,8
4	Kesehatan 3	16	7,9
5	Kesehatan 4	7	3,4
6	Kesehatan 5	12	5,9
7	Kesehatan 6	6	3
8	Psikologi	6	3
9	Fisipol 1	4	2
10	Fisipol 2	4	2
11	Fisipol 3	7	3,5
12	Teknik 1	10	4,9
13	Teknik 2	6	2,9
14	Ekonomi	7	3,4
15	Sapra	28	13,8
		203	100

Sampel.

Sebahagian populasi dijadikan sebagai objek, sumber data serta informasi yang mewakili suatu penelitian (Arikunto, 2010).

Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode cluster dengan teknik memilih sebuah sampel dari kelompok kecil. (Sugiyono, 2008). Penelitian ini mengambil sampel tiap program

studi di kampus A. Jumlah sampel penelitian ini 125 responden.

Prosedur pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data dengan cara penelitian lapangan (*field research*), dengan pengajuan kuesioner secara terstruktur. Penelitian ini dengan tiga cara pengumpulan data, yaitu :

Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu diteliti (Sanusi, 2011). Observasi penelitian ini dilakukan di lokasi guna memperoleh data pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kampus A di Pekanbaru.

Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk penelitian berupa tanya jawab, bertatap muka pewawancara dan responden (Bungin, 2011). Menggali informasi sedalam mungkin, berkaitan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kampus A.

Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berupa angket dengan pernyataan terstruktur. Menurut Nazir (2011) pernyataan terstruktur adalah pernyataan yang dibuat sedemikian rupa, sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban alternatif saja. Peneliti mengajukan pernyataan dengan lima jawaban alternatif dan responden memilih salah satu jawaban yang sesuai. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada responden berkaitan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kampus A. Jenis data dalam penelitian ini, data primer dan data sekunder

Definisi operasionalisasi variabel

Definisi variabel

Definisi variabel sesuatu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Variabel penelitian ini terdiri dari budaya

organisasi (independen) dan kinerja (variabel dependen).

Operasional variabel

Operasional variabel suatu *concept* atau *construct* suatu definisi jelas dan akurat mengenai suatu *concept* diukur. Mendefinisikan suatu konsep agar dapat diukur dengan melihat dimensi dan indikator suatu konsep. Operasional variabel penelitian dijelaskan tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Operasional variabel

Variabel	Indikator	Skala
Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbins, 2008)	1. Inovasi, keberanian mengambil resiko 2. Perhatian detail 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Orang 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas	Likert
Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2007)	1. Kuantitas. 2. Kualitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektifitas., 5. Kehadiran	Likert

Teknik pengukuran

Teknik pengukuran data

Teknik pengukuran data dengan metode deskriptif, menganalisis data dengan cara mengumpulkan, mengelompokkan dan mentabulasi. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner dan memberikan deskripsi, rerata (*mean*), jumlah (*sum*), simpangan baku, varians (*variance*), rentang (*range*), nilai minimum dan maksimum.

Uji instrumen penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah mengukur, harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur penelitian dinamakan instrumen penelitian yakni SEM AMOS versi 18. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Agar data diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi tinggi, maka digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur, mengukur dengan tepat (Afandi, 2015) dengan analisis faktor konfirmatori (CFA).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor (skala pengukuran). Uji reliabilitas SEM (Siswoyo, 2016) :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standard loading})^2}{(\sum \text{Standard loading})^2 + \sum e_j}$$

Dimana :

Pertama, *Standard loading* diperoleh dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan

Kedua, $\sum E_j$ adalah *measurement error* dari tiap indikator

Ketiga, *measurement error* didapat dari $1 - \text{reliabilitas dari indikator}$

Keempat, Tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,7

Nilai batas tingkat reliabilitas diterima 0,70, bila penelitian bersifat eksploratori maka $< 0,70$ diterima sepanjang disertai alasan empirik dalam proses eksplorasi.

Metode analisis data

Alat analisis data penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan program komputer *Analysis of Moment Structure* (AMOS).

Asumsi penggunaan SEM

Ghozali (2016) sebelum data penelitian diolah dengan SEM dilakukan pengujian terhadap konstruk dan variabel, dan beberapa persyaratan atau asumsi harus dipenuhi, antara lain:

Ukuran sampel

Ukuran sampel pemodelan ini berjumlah 100-200 (Augusty, 2006). ukuran sampel penelitian ini 125 responden

Normalitas dan linearitas

Distribusi data normal tingkat signifikansi 0,01, *Critical Ratio, skewness* (kemiringan), *CR curtosis* (keruncingan) $< \pm 2,58$ (Afandi, 2015)

Multicollinearity

Multicollinearity mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar variabel independen. Multikolinearitas dideteksi dari determinan matriks kovarian. Pengujian terhadap gejalanya antar dimensi apabila korelasi antar dimensi atau konstruk $< 0,85$ dan tidak terkena multikolinieritas.

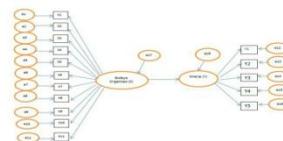
Langkah teknik analisis SEM Afandi (2015)

Pengembangan model teoritis

Pengembangan model dalam SEM, pengembangan model yang mempunyai justifikasi teoritis kuat. uji hipotesis perbedaan menggunakan uji *chi square*.

Pengembangan diagram jalur struktural SEM

Di dalam pemodelan SEM, ditetapkan konstruk atau faktor konsep memiliki pijakan teoritis yang cukup menjelaskan berbagai bentuk hubungan, sehingga perlu ditentukan diagram jalur konstruk yang digunakan (dapat dilihat pada Gambar 1). Konstruk dalam diagram jalur dibedakan konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen/variabel bebas yang tidak diprediksi variabel lain dalam model. Konstruk endogen/ variabel terikat diprediksi satu/beberapa konstruk.



Gambar 1. Diagram full model SEM pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kampus A.

Konversi diagram jalur ke dalam persamaan

Setelah model teoritis dikembangkan dan di gambar diagram jalur SEM, kemudian mengkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan. Persamaan terdiri dari persamaan struktural (*structural equations*) dan persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*).

Memilih matrik input dan estimasi model

SEM menggunakan matrik varian/kovarian atau matrik korelasi data input untuk estimasi. Rentang matrik korelasi $0 - \pm 1$, dilakukan perbandingan koefisien dalam model. Pengolahan dengan program komputer AMOS, program analisis model kausalitas. Sampel penelitian 100 - 200, teknik analisisnya *Maximum Likelihood Estimation* (ML) dan *Generalized Least Square Estimation* (GLS).

Evaluasi kriteria *Goodness-of-Fit*

Setelah asumsi SEM terpenuhi, mengevaluasi model dan pengaruh dalam model. Evaluasi model melalui uji kesesuaian, statistik, serta uji reliabilitas. (Afandi, 2015).

Pertama, Uji *Chi Square Statistic* (X^2).

Kedua, RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*).

Ketiga, GFI (*Goodness of FIT Index*)

Keempat, AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)

Kelima, CMIN/DF. *The minimum sample discrepancy function* (CMIN)

Keenam, TLI (*Tucker Lewis Index*)

Ketujuh, CFI (*Comparative Fit Index*)

Konversi data

Mentransformasikan data ordinal menjadi data interval sebagian syarat analisis parametrik, data berskala interval.

Teknik transformasi data sederhana dengan MSI (*Methods of Successive Intervals*).

Penelitian ini mentransformasi data ordinal ke interval dengan MS Excel file stat97.xls.

Rancangan analisis. Terdiri dari analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

Analisis deskriptif.

Penentuan kriteria deskriptif jawaban dengan *skala likert* yaitu masing-masing jawaban responden diberi skor 1 – 5. Dengan kriteria pada tabel berikut:

Tabel 7. Skala Likert

Skala	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Cukup Setuju (CS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Husein (2011)

Rerata jawaban responden digunakan interval kelas, dengan rumus :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyakkelas}}$$

Nilai interval skala distribusi rerata jawaban responden pada tabel berikut,

Tabel 8. Skala distribusi rata-rata jawaban responden

Interval Kelas	Kategori Jawaban	Skor
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju	1
1,81 – 2,60	Tidak Setuju	2
2,61 – 3,40	Cukup Setuju	3
3,41 – 4,20	Setuju	4
4,21 – 5,00	Sangat Setuju	5

Sumber : Husein (2011)

Analisis verifikatif

Analisis verifikatif untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis dengan analisis jalur, aplikasi SEM-AMOS versi 18.0.

Uji kelayakan model.

Uji kesesuaian model (*goodness of fit test*) menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data atau tidak. (Afandi, 2015). Langkah melakukan uji kelayakan model:

Theoretical Plausibility.

Model menyajikan hasil uji sesuai ekspektasi dan teori manajemen SDM dasar pemikirannya.

Accuracy of The Parameters.

Model menghasilkan estimator koefisien jalur yang akurat/ tidak bias dan signifikan.

Explanatory Ability.

Model mampu menjelaskan hubungan antar fenomena variabel. *Standar error* (SE) < ½ kali nilai mutlak koefisien jalurnya (SE < ½p).

Forecasting Ability.

Prediksi model tinggi atas perilaku variabel terikat, koefisien determinasi model > 50% (R² > 0,50).

HIPOTESA.

Sugiyono (2012) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Penelitian ini diuji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kampus A di Pekanbaru.

H: Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kampus A Pekanbaru

HASIL

Disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari jawaban responden, Hasil pengolahan data digunakan menjawab hipotesis penelitian. Analisis data deskriptif menggambarkan kondisi jawaban responden masing-masing variabel. Hasil jawaban digunakan mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai masing-masing variabel. Analisis data digunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) sebelumnya dilakukan pengujian dimensi dengan *confirmatory factor analysis*. Model SEM dianalisis untuk mendapatkan dan mengevaluasi kecocokan model. Setelah diketahui hasil pengolahan data, dibahas dan ditarik kesimpulan dari hasil analisis.

Deskripsi responden

Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil data penelitian dan hubungan

antar variabel dalam penelitian (Hair, 1995).

Deskripsi responden menurut jenis kelamin.

Pada penelitian ini responden perempuan lebih dominan dibanding laki-laki

Tabel 9. Distribusi responden menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	89	70
Perempuan	36	30
Jumlah	125	100

Sumber : Data primer diolah (2016)

Deskripsi responden menurut usia.

Usia responden sangat mempengaruhi kinerja, berdasarkan (1) Pendapat kinerja karyawan menurun dengan meningkatnya usia, (2) realita usia karyawan semakin bertambah, (3) pensiun (Robbins, 2008).

Tabel 10. Distribusi responden berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
< 20	1	0,8
20 – 30	63	50,4
30 – 40	42	33,6
40 – 50	14	11,2
> 50	5	4

Sumber : Data primer diolah (2016)

Deskripsi responden menurut pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan diri dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya. Responden dengan tingkat kesulitan dan tanggungjawab yang lebih tinggi (Robbins, 2001). Komposisi responden berdasarkan aspek pendidikan terakhir pada tabel berikut,

Tabel 11. Distribusi responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
SMA	9	7,2
D3	12	9,6
S1	63	50,4
S2	39	31,2
S3	2	1,6

Sumber : Data primer diolah (2016)

Deskripsi responden menurut lama kerja

Responden dengan masa kerja lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri, dan penguasaan *job description* yang lebih baik (Robbins, 2008).

Tabel 12. Distribusi responden berdasarkan masa kerja

Dalam Tahun	Frekuensi	Persentase
< 5	81	65
5 – 10	32	26
10 – 15	4	3,2
15 – 20	4	3,2
> 20	4	3,2

Sumber : Data primer diolah (2016)

Kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab bertindak, berpikir, mengambil keputusan dipengaruhi masa kerja, disamping usia. Dari jawaban 81(65%) karyawan masa kerja < 5 tahun, menyatakan tingginya angka karyawan baru di kampus A. Kecilnya persentase karyawan > 5 tahun menandakan sedikitnya dapat bertahan. Rendahnya karyawan pada pertumbuhan, kematangan kerja dan pengalaman yang tinggi dalam pekerjaannya.

Analisis data.

Analisa pendapat responden

Analisis menggunakan teknik analisis indeks tentang persepsi responden dan item pernyataan. Analisa pendapat responden terhadap variabel penelitian digunakan skala Likert.

Deskripsi variabel budaya organisasi.

Tika (2006), Variabel budaya organisasi diukur dengan 7 indikator dengan 11 pertanyaan. Indikator : Inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian detail pada hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas. Setiap pernyataan diukur skala 1-5. Sebagian besar tanggapan, menyatakan variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan kampus A.

Deskripsi variabel kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tercermin dari kemampuan mencapai persyaratan tertentu yang menjadi standar. Variabel kinerja karyawan diukur dengan 5 indikator, kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran. indikator ini memiliki 5 item pernyataan dan diukur dengan skala 1-5. Dari tanggapan, tidak semua karyawan memiliki kinerja tinggi, beberapa orang memiliki kinerja rendah.

Analisis deskriptif variabel penelitian

Deskriptif hasil penelitian jawaban responden menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kampus A. Dalam mendapatkan kriteria nilai rerata jawaban dimasukkan berdasarkan kelas interval, Rumus kelas interval:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Nilai tertinggi jawaban 5, nilai terendah 1, dengan jumlah kelas 5. Sehingga diperoleh nilai Interval kelas 0,8. Berdasarkan hasil empiris persepsi budaya organisasi mempengaruhi kinerja diperoleh nilai rerata setiap butir pernyataan variabel.

Analisis deskriptif variabel penelitian budaya organisasi (X)

Hasil nilai rerata jawaban responden variabel penelitian budaya organisasi diperoleh **3,96**. Artinya secara keseluruhan budaya organisasi di kampus A kategori cukup tinggi. Diperlukan perbaikan semua aspek, melalui kuesioner, perbaikan item pernyataan yang nilainya dibawah rerata. Terdapat 11 indikator yang dirujuk melalui kuesioner oleh responden, dengan tanggapan bervariasi perolehan nilai rerata masih jauh dari standar dengan nilai 5 sehingga jawaban tiap indikator diperoleh nilai 1 – 3,96. Sistem dan metode budaya organisasi belum sesuai target.

Analisis deskriptif variabel kinerja (Y)

Dari hasil pengolahan data nilai rerata variabel kinerja **4,11**. Artinya keseluruhan kinerja karyawan kampus A Pekanbaru kategori tinggi. Terlihat dari 5 indikator yang dirujuk jawaban bervariasi sekalipun masih ada responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju tetapi tidak terlalu banyak. Sehingga jawaban tiap indikator diperoleh nilai 1 – 4,11. Menunjukkan kinerja karyawan hampir mendekati target kampus A.

Analisis verifikatif.

Analisis verifikatif menjawab rumusan masalah menggunakan analisis verifikatif. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan kampus A?

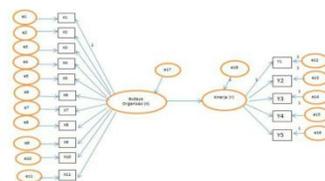
Pengolahan data dengan AMOS 18 guna mengetahui arah hubungan variabel independen dan dependen, analisis korelasi, mengukur

kekuatan hubungan dan hipotesis. Sebelumnya diuji asumsi klasik sehingga data memenuhi syarat dianalisis, hasil tidak bias.

Pengujian asumsi data

Uji validitas.

Dari model pengukuran reflektif indikator berdasarkan korelasi antara item score / component score dengan construct score dihitung dengan AMOS. Ukuran reflektif individual tinggi jika berkorelasi > 0.70 dengan variabel atau konstruk yang ingin diukur. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup (Ghazali, 2016). Hasil calculate, estimasi diagram jalur guna mengetahui nilai loading indikator :



Hasil output Amos, nilai loading konstruk memenuhi kriteria convergent validity, nilai loading dari semua indikator > 0.50, semua item pernyataan variabel dikatakan valid. Item pernyataan kuesioner dapat digunakan.

Uji reliabilitas.

Penilaian yang biasa menilai reliabilitas konstruk, dinyatakan reliabel jika *composite reliability* dan *cronbach alpha* diatas 0.70 dan penelitian bersifat konfirmasi 0.60 - 0.70 dapat diterima untuk penelitian bersifat *exploratory* atau penyelidikan (Ghazali, 2016). Hasil pengujian *composite reliability* dari model penelitian:

Tabel 13. Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian

Variabel	$[\sum \lambda_i]^2$	$\sum e_i$	Construct Reliability
Budaya Organisasi	8,110	4,999	0,93
Kinerja	4,294	1,293	0,93

Uji reliabilitas, variabel reliabel, *Construct Reliability* (CR) seluruh variabel > 0,6.

Uji normalitas.

Distribusi data normal pada signifikansi 0,01 jika Critical Ratio (CR), skewness (kemiringan), atau CR kurtosis (keruncingan) < ± 2,58 (Afandi, 2015). Dari pengujian normalitas dan

variabel, variabel berdistribusi normal nilai CR berada di sekitar $\pm 2,58$.

Pengujian evaluasi kriteria Goodness-of-Fit.

Evaluasi model, melalui uji kesesuaian, statistik, serta uji reliabilitas. (Afandi, 2015).

Pertama, Uji *Chi Square Statistic* (X^2) Alat uji paling fundamental mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio Chi Square Statistic*. bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sampel. Model diuji baik/ memuaskan bila *Chi-Square* rendah. Semakin kecil nilai (X^2) semakin baik model itu.

Output AMOS chi square pengujian 15,781, nilai signifikan pengujian 0,255. Nilai sig. $>0,05$, H_0 diterima, model layak digunakan.

Kedua, RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*). Nilai RMSEA $\leq 0,08$ merupakan indeks diterimanya model menunjukkan sebuah *close fit* model berdasarkan *degrees of freedom*.

Hasil AMOS, RMSEA 0,017, nilai $< 0,08$ model layak digunakan

Ketiga, GFI (*Goodness of FIT Index*). Nilai tinggi indeks menunjukkan sebuah *better fit*, besaran 0,80 – 0,90 *marginal fit*

Output AMOS, GFI analisis jalur 0,942 kriteria layak karena GFI $> 0,9$.

Keempat, AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) \penerimaan direkomendasikan AGFI $\geq 0,90$. Output AMOS, AGFI analisis jalur 0,996 kriteria layak karena AGFI $> 0,90$

Kelima, CMIN/DF. Nilai X^2 relatif $< 2,0$, bahkan $< 0,3$ indikasi *acceptable fit* model dan data.

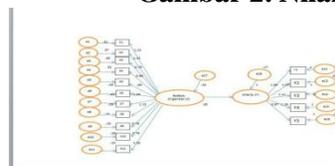
Output AMOS, CMIN model 15,781 nilai signifikan 0,255. Nilai sig. hasil pengujian $> 0,05$, berarti model dapat mewakili data.

Keenam, TLI (*Tucker Lewis Index*). model $\geq 0,95$, mendekati 1 *a very good fit*. Output AMOS, TLI 0,978, $> 0,95$ model diterima.

Ketujuh, CFI (*Comparative Fit Index*) Nilai diterimanya CFI $\geq 0,95$. Keunggulan indeks ini besarnya tidak dipengaruhi ukuran sampel, sangat baik mengukur tingkat penerimaan model Baseline Output, CFI 0,999, mendekati 1 dikatakan model sesuai.

Pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis bertujuan melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Gambar 2. Nilai Diagram Jalur



(Sumber: Output Amos)

Berdasarkan diagram jalur terbentuk, persamaan jalur:

$$Y = 0,52X_2 + 0,17$$

Pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y)

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

.Uji hipotesis. Signifikan apabila nilai CR $> 1,96$ dan nilai P $< 0,05$. Taraf signifikan : 0,05

Kriteria pengujian :

Budaya	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Organisasi	<----> Kinerja	,518	,149	3,466	** par_25

Output AMOS, p value ditulis *** nilai sig, sangat kecil dipastikan nilainya $< 0,05$, H_0 ditolak, disimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien jalur budaya organisasi terhadap kinerja bertanda +, berarti pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja bersifat +, yaitu semakin tinggi nilai budaya organisasi nilai kinerja akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya. $>> H$ diterima.

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskripsi.

Dari hasil jawaban responden sebagian besar karyawan kampus A didominasi perempuan sebanyak 70% dari jumlah seluruh karyawan. Dengan karyawan terbanyak dalam rentang usia 20-30 tahun sebanyak 50,4% dan 30-40 tahun 33,6%, sehingga sebanyak 84% karyawan berada pada usia produktif. Sedangkan dengan kriteria pendidikan terakhir S1 sebanyak 50,4% dan S2 31,2% menunjukkan ada 81,6% karyawan yang mumpuni dalam merespon tugas dan responden dengan kriteria lama kerja < 5 tahun sebanyak 65%, 5-10 tahun 26%. Dengan kriteria usia < 5 tahun dalam persentase besar menunjukkan banyaknya karyawan baru bekerja di kampus A, masih membutuhkan sosialisasi, adaptasi dan pengalaman kerja lebih guna meningkatkan budaya organisasi dalam bekerja.

Rata-rata jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi, dengan responden memiliki budaya organisasi baik, statistik deskriptif rata-rata jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi nilai rata-rata keseluruhan skor 3,96. Persepsi karyawan tentang variabel budaya organisasi dengan selalu menjaga komunikasi untuk mendapatkan hasil kinerja baik.

Dari kuesioner variabel kinerja adalah 4,11, berarti kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, sehingga kinerja karyawan sudah hampir mendekati apa yang menjadi target kampus A.

Hasil Analisis Uji Korelasi..

Pengolahan data dengan AMOS 18, dengan hasil :

Uji validitas, untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup. Dari hasil pengukuran nilai loading dari semua variabel > 0,50 sehingga semua item pernyataan variabel dikatakan valid dan pernyataan kuesioner dapat digunakan.

Uji reliabilitas, dinyatakan reliabel jika *composite reliability* dan *cronbach alpha* diatas 0.70 dan penelitian bersifat konfirmasi 0.60 - 0.70 dapat diterima. Dari hasil pengukuran variabel penelitian bersifat reliabel, dengan *construct reliability* seluruh variabel > 0,6.

Uji normalitas, berupa distribusi data normal pada signifikansi 0,01 jika Critical Ratio (CR), < ± 2,58 Dari pengujian normalitas dan variabel, variabel berdistribusi normal nilai CR berada di sekitar ± 2,58.

Pengujian evaluasi kriteria Goodness-of-Fit.

Pertama, uji Chi square statistic, output AMOS pengajuan 15,781, nilai signifikan pengujian 0,255. Nilai sig >0,05. Ho diterima, model layak digunakan.

Kedua, Uji RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*). Nilai RMSEA ≤ 0,08 merupakan indeks diterimanya model menunjukkan sebuah *close fit* model berdasarkan *degrees of freedom*. Hasil AMOS, RMSEA 0,017, nilai < 0,08 model layak digunakan

Ketiga, GFI (*Goodness of FIT Index*). Nilai tinggi indeks menunjukkan sebuah *better fit*, besaran 0,80 – 0,90 *marginal fit*. Output AMOS, GFI analisis jalur 0,942 kriteria layak karena GFI > 0,9.

Keempat, AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) \penerimaan direkomendasikan AGFI ≥ 0,90.

Output AMOS, AGFI analisis jalur 0,996 kriteria layak karena AGFI > 0,90

Kelima, CMIN/DF. Nilai X² relatif <2,0 , bahkan <0,3 indikasi *acceptable fit* model dan data.

Output AMOS, CMIN model 15,781 nilai signifikan 0,255. Nilai sig. hasil pengujian >0,05 , berarti model dapat mewakili data.

TLI (*Tucker Lewis Index*). model ≥ 0,95, mendekati 1 *a very good fit*. Output AMOS, TLI 0,978, >0,95 model diterima.

CFI (*Comparative Fit Index*) Nilai diterimanya CFI ≥ 0,95. Keunggulan indeks ini besarnya tidak dipengaruhi ukuran sampel, sangat baik mengukur tingkat penerimaan model Baseline Output, CFI 0,999, mendekati 1 dikatakan model sesuai.

Dari hasil hasil dan diskusi, kampus A memerlukan metode penilaian kinerja berbasis kompetensi, selaras visi, misi dan rencana jangka panjang kampus. Hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kampus A Pekanbaru.

KESIMPULAN

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan, diambil kesimpulan, : budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kampus A Pekanbaru.

Saran.

Kampus A dapat meningkatkan perhatian kepada SDM agar kinerja karyawan maupun kampus lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2015). Ekonomi Manajerial Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
- Alindra, A.I (2015). Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center Yogyakarta
- Andrianirina, (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja

- dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ), Jember
- Arikunto, & Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta. Jakarta
- Aristayudha, Netra, & Ketut (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD Bali Cabang Renon, Bali*
- Augusty, & Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group
- Dalimunthe, (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan*. USU Medan
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair J.F. (1995), "Multivariate Data Analysis With Reading", Fourth Edition, Prentice Hall. New Jersey
- Handayani, A, (2012). *Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Psikologi Unissula Semarang*.
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Nazir, M. (2011) *Metode Penelitian . Edisi Kelima*, Jakarta, Grafika Indonesia
- Robbins,. (2008). *Perilaku Organisasi, Buku 2*. Jakarta, Salemba Empat.
- Robert L. M, & John H. J, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sanusi, A (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Sari, J. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk, Semarang*
- Siswoyo, H, (2016). *Metoda SEM untuk penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL dan PLS PT*. Intermedia Personalial Utama Jawa Barat
- Soedjono, (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol 7 no 1*. STIESIA Surabaya
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfa beta
- Tika P, (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Wirza, & Azra, (2007) *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri Padang*.
- BAN-PT 2015.
- BAN-PT 2017 Peraturan-BAN-PT-No-2 Tentang-SAN-Dikti-1.pdf
- Cara Mengecek Status Akreditasi Universitas Termudah Secara Online