

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STIE INFORMASI TEKNOLOGI DAN BISNIS MEDAN

Elyzabeth Wijaya (NIDN: 0123028101)  
Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Medan

### ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di STIE IT&B. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah responden 60 responden. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara kinerja memberikan signifikan yang cukup. Hasil dari penelitian verifikasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi (*attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability*) memberikan dampak signifikansi terhadap kinerja karyawan tetapi secara parsial hanya *attention to detail, outcome orientation* memberikan signifikan yang baik

**Kata kunci:** *Budaya, organisasi, kinerja, karyawan*

### PENDAHULUAN

Organisasi berada ditengah persaingan yang semakin kompetitif, agar tetap eksis organisasi harus selalu fleksibel terhadap perubahan di sekitarnya. Kegagalan dalam merespon lingkungan akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan, bahkan kehancuran organisasi (Daniel Druckman, Jerome E, 1997 : 1).

Organisasi juga dituntut untuk mengelola lingkungan internalnya agar melahirkan inovasi yang bernilai tinggi. Hal ini akan terwujud jika organisasi mempunyai nilai-nilai/budaya yang kondusif. Budaya merupakan faktor yang sangat pemting dalam meningkatkan efektifitas organisasi. (Deal dan Kennedy, 1992). Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

STIE IT&B Medan merupakan salah satu pendidikan tinggi dengan jenjang diploma tiga yang kurikulumnya mengarah kepada penciptaan lulusan yang profesional. STIE IT&B ini memiliki 3 program studi (Akuntansi, Manajemen Magister Manajemen). Dibukanya program ekstensi di fakultas dan Perguruan Tinggi Negeri lain menjadi ancaman bagi STIE IT&B Medan jika tidak bisa menawarkan jasa pendidikan yang berkualitas. Kualitas yang baik hanya akan tercipta jika terdapat sinergi antara pimpinan, karyawan dan dosen untuk memberikan pelayanan terbaik bagi mahasiswanya. Hal ini akan terwujud jika politeknik menciptakan iklim, suasana kerja dan budaya yang kondusif.

Sejauh ini STIE IT&B Medan belum lagi memiliki budaya organisasi yang khas yang akan dijadikan pedoman dan arahan untuk ditaati dalam mencapai tujuan organisasi. Namun secara informal telah muncul budaya-budaya dalam organisasi tersebut, seperti mentalitas birokrasi yang mengakibatkan perilaku yang kurang kreatif dan inovatif, masih separoh hati dalam memberikan pelayanan bagi yang membutuhkan, sikap kurang menghargai rekam kerja ataupun pimpinan, dan kurang disiplin. Kondisi ini mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal, seperti pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan kualitas pekerjaan yang kurang memenuhi standar, sehingga menimbulkan banyak keluhan bagi *customer*.

Karyawan merupakan komponen penting di lembaga pendidikan ini, keberhasilan STIE IT&B Medan akan sangat tergantung dari kepiawaian karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggannya yaitu mahasiswa dan dosen. Budaya yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Menarik untuk diadakan kajian lebih lanjut apakah kinerja karyawan STIE IT&B Medan mempunyai hubungan dengan budaya organisasi sehingga peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada STIE IT&B Medan Medan".

### Perumusan Masalah :

Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di STIE IT&B

### Tujuan Penelitian :

Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di STIE IT&B Medan.

### Manfaat Penelitian :

1. Dalam Pengembangan Ilmu
  - a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah referensi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan masalah budaya organisasi.
  - b. Dapat mendorong penelitian-penelitian lebih lanjut tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerjakaryawan dengan mempertimbangkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.
2. Dalam Manfaat Operasional

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen STIE IT&B Medan dalam upaya optimalisasi kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu budaya organisasi.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Budaya Organisasi :

“Organizational culture as the set of shared values and norm that controls organizational members’ interaction with each other and with people outside the organization” (Jones, 2001 : 30). Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai dan norma yang mengendalikan interaksi antara anggota organisasi dengan anggota lainnya dan dengan orang yang berada di luar organisasi.

Menurut Robbins (2001 : 510) : organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization” (budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain).

Robbins (2001:523-524) menggambarkan bagaimana budaya suatu organisasi dibangun dan dipertahankan. Budaya asli ditunjukkan dari filsafat pendirinya. Selanjutnya budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam memperkerjakan karyawannya. Tindakan dari manajemen puncak menetukan iklim umum dari perilaku baik yang dapat diterima maupun tidak. Bagaimanapun karyawan disosialisasikan, tingkat sukses yang akan akan tergantung pada kecocokan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan

baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi. Luthans (2002 : 123) menyatakan budaya organisasi memiliki 6 (enam) karakteristik yaitu :

- a) Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipenuhi. Anggota organisasi saling berintegrasi dengan menggunakan tata cara, istilah dan bahasa sama yang mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati.
- b) Norma-norma. Suatu standard mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan yaitu tidak berlebih tetapi tidak juga berkurang.
- c) Nilai-nilai yang dominan. Adanya nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya. Contohnya adalah mutu produk yang tinggi, tingkat absensi rendah efisiensi yang tinggi.
- d) Aturan-aturan. Terdapat pedoman yang harus ditaati juga dengan bergabung dalam organisasi. Anggota baru harus mempelajarinya untuk dapat diterima di dalam organisasi tersebut.
- e) Filosofi. Terdapat kebijakan atau peraturan yang mengarahkan perusahaan tentang bagaimana memperlakukan karyawan atau pelanggan.
- f) Iklim organisasi. Perasaan mengenai perusahaan secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak fisik, cara para anggota berinteraksi dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan luar perusahaan.

Menurut Robbins (2001 : 601) fungsi budaya dalam organisasi adalah :

- a) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b) Budaya membawa suatu identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.
- d) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standard-standard yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- e) Mekanisme membuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Budaya organisasi dapat juga dibedakan atas budaya yang kuat atau lemah. Menurut Daft (1998 : 373) budaya kuat menunjukkan suatu tingkat persetujuan antara anggota-anggota organisasi mengenai kepentingan nilai-nilai yang spesifik. Jika konsensus menghadirkan kepentingan dari nilai-nilai budaya menjadi kohesif dan kuat, tetapi jika persetujuan kurang maka budaya menjadi lemah.

Menurut Jones (2001:130) budaya organisasi dapat digunakan untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Budaya organisasi dapat mengontrol cara para anggota mengambil keputusan, menafsirkan dan mengatur lingkungan organisasi, apa yang mereka perbuat dengan informasi dan bagaimana mereka perilaku.

### Kinerja

Kinerja yang sering disebut dengan performance juga disebut result (cash and Fischer, 1987 dalam Sudjono) yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Istilah yang lain adalah human output yang dapat diukur dari productivity, absence, turnover, citizenship dan satisfaction (Robbin, 2003 : 27).

“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”. (Bernadin dan Russel, 1998 : 239). Kinerja adalah catatan apa yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktifitas selama waktu tertentu.

Menurut Wood, Wallace, Zeffane dan Schermerhorn (1998 : 111) menyatakan persamaan performance adalah sebagai berikut :

Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa performance adalah hasil dari atrubut personal dari individu, kemampuan kerja dan dukungan organisasi. Ketiga faktor di atas harus menunjukkan pencapaian kinerja yang tinggi. Setiap manajer harus mengerti bagaimana ketiga faktor di atas dapat mempengaruhi kinerja dimana :

- 1) Individual attribute berhubungan dengan kapasitas yang akan dilakukan.
- 2) Work effort berhubungan dengan keinginan untuk melakukan.
- 3) Organizational support berhubungan dengan kesempatan untuk melakukan.

Robbins (1998 : 189) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara ability dan motivasi. Jika salah satu kurang maka performance akan menjadi negatif. Kecerdasan dan keterampilan (yang digolongkan di bawah label “ability”) harus dipertimbangkan

di samping motivasi jika ingin menjelaskan dan meramalkan dengan akurat kinerja karyawan. Di samping itu juga dibutuhkan kesempatan untuk berkinerja, persamaannya sebagai berikut:

$$\text{Performance} = f(A \times M \times O)$$

### Kerangka Pemikiran

Robbins (2001 : 613) berpandangan bahwa budaya organisasi mempengaruhi isi keunggulan bersaing organisasi. Ketika faktor-faktor objektif dipersepsikan sama oleh seluruh karyawan sehingga akan membentuk budaya organisasi. Budaya yang akan dihasilkan nanti dapat budaya yang kuat dan budaya yang lemah, selanjutnya akan berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan. Seperti yang terlihat pada gambar berikut ini :

Gambar 3. Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas dapat diajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan STIE IT&B Medan baik secara parsial ataupun simultan.

## METODE PENELITIAN

### Objek dan Desain Penelitian

Penelitian ini mengambil objek variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Adapun unit observasinya adalah karyawan STIE IT&B Medan.

Penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif dari penelitian verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui deskripsi budaya organisasi, dan kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan. Sedangkan penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang memakai perhitungan-perhitungan statistik.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data utama. Penelitian survei ini menggunakan tipe penjelasan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

### Tabel 1

### Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Kuesioner
Budaya organisasi	Attention to detail	Ketelitian dalam pekerjaan	Ordinal	1
		Tanggung jawab dalam pekerjaan	Ordinal	2
	Outcome Orientation	Memantau kinerja karyawan	Ordinal	3
		Fokus terhadap target	Ordinal	4
	People Orientation	Hubungan yang harmonis antara manajemen	Ordinal	5
		Penghargaan berbasis kinerja	Ordinal	6
	Team orientation	Keterkaitan suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya	Ordinal	7
		kebersamaan	Ordinal	8
	Agresiveness	Memahami kebutuhan pelanggan	Ordinal	9
		Orientasi kepuasan pelanggan	Ordinal	10
	Meningkatkan kualitas diri	Ordinal	11	
	Stability	Stabil, dapat diprediksi	Ordinal	12
Kinerja Karyawan	Quality	Kualitas pekerjaan berdasarkan standar yang ditetapkan	Ordinal	1,11
	Quantity	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang ditentukan	Ordinal	2,8
	Timeliness	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	Ordinal	3,6
	Need for supervisor	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	Ordinal	4,5
	Interpersonal impact	Kemampuan untuk bekerjasama dengan atasan dan rekan sekerja	Ordinal	9,10

### Metode Penarikan Sampel

Populasi sasaran penelitian ini adalah karyawan STIE IT&B Medan pada setiap unit kerja ataupun tingkat program studi.

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik teknik iteratif. Langkah-langkah proses iterasi adalah sebagai berikut :

1. Harga koefisien korelasi antara variabel penyebab dengan variabel akibat adalah ( $\rho$ ) = 0,3 dengan tingkat kekeliruan  $\alpha$  = 0,005,  $\beta$  = 0,05

2. Tentukan ukuran sampel secara iteratif dengan cara :

a. Pada iterasi pertama :

$$n_1 = \frac{(Z_{(1-\alpha)} + Z_{(1-\beta)}) + 3}{\left(\frac{1+\rho}{1-\rho}\right)} \text{ sedangkan } UP = 1/2 \ln \left( \frac{1+\rho}{1-\rho} \right) + \frac{\rho}{2(n-1)}$$

$$(UP)^2$$

b. Pada iterasi kedua :

$$n_2 = \frac{(Z_{(1-\alpha)} + Z_{(1-\beta)}) + 3}{\left(\frac{1+\rho}{1-\rho}\right)} + \frac{\rho}{2(n-1)} \text{ sedangkan } UP' = 1/2 \ln \left( \frac{1+\rho}{1-\rho} \right) + \frac{\rho}{2(n-1)}$$

$$(UP')^2$$

3. Jika ukuran sampel pada iterasi pertama sesuai dengan iterasi kedua maka proses iterasi

berhenti. Apabila belum sama maka proses iterasi dilanjutkan.

Dengan menggunakan alokasi proporsional diperoleh sampel pada setiap stratum dengan rumus sebagai berikut :

$$ni = \frac{N_i}{N} xn$$

Setelah diketahui ukuran sampel masing-masing unit kerja dan masing-masing cabang, maka langkah berikutnya adalah menentukan anggota sampel yang akan terpilih pada masing-masing unit kerja dan masing-masing program studi, untuk dijadikan objek penelitian dengan menggunakan angka random. Nomor urut sampel yang akan dipilih dengan angka random berdasarkan nomor urut daftar pegawai masing-masing unit kerja dengan menggunakan rumus di atas hasil iterasi ke 3 sudah hampir sama dengan iterasi ke 4 maka proses iterasi dihentikan. Dengan taksiran sampel 116 orang, karena populasi diketahui banyaknya sebesar 101 orang maka ukuran sampel ditentukan melalui :

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n = \frac{116}{1 + \frac{116}{101}} = 53.97 = 60$$

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer (budaya organisasi dan kinerja) diperoleh dari karyawan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang mewakili populasi. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan skala ordinal yang berpedoman pada Likert Summated Rating. Dimana jawaban setiap item mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yaitu : sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Sedangkan data sekunder di peroleh dari STIE IT&B Medan.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman. Instrumen dikatakan valid jika  $t_0 > t_{tabel}$  (ditandai dengan \*). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item budaya dan kinerja valid.

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan teknik (split half). Analisis untuk menguji reliabilitas instrumen ini adalah korelasi Spearman Brown. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua item budaya dan

kinerja reliabel. Dengan tingkat reliabilitas sedang.

#### Metode Analisis

Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data, digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui : deskripsi budaya organisasi apakah sangat, kuat, cukup kuat, lemah atau sangat lemah dan deskripsi kinerja karyawan di STIE IT&B Medan.

Analisis deskriptif menggunakan rentang skor dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah spesifikasi}}$$

$$\text{Rentang skor} = \frac{300 - 60}{5} = 48$$

**Tabel 2. Kriteria Klasifikasi Budaya Organisasi**

Variabel	Jumlah Skor Ter tinggi	Jumlah Terendah	Jumlah Klasifikasi	Rentang Klasifikasi	Kriteria
Budaya Organisasi dan Kinerja	300	60	5	60.0 – 108	Sangat Lemah
				108.5 – 156.5	Lemah
				157 – 205	Sedang
				205.5 – 253.5	Kuat
				254 -300	Sangat Kuat

Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi di STIE IT&B Medan, baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Sebelumnya, karena data yang diperoleh dari kuesioner merupakan data ordinal sedangkan teknik analisis jalur mengisyaratkan data yang mempunyai skala pengukuran sekurang-kurangnya interval, maka data tersebut diubah skala pengukurnya menjadi skala interval dengan menggunakan *method of successive interval*.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 3. Kategori Budaya Berdasarkan Jawaban Responden**

No	Variabel	Indikator	Skor	Kategori
1	Attention to Detail	Ketelitian dalam pekerjaan	226	Kuat
		Tanggung jawab dalam pekerjaan	258	
		Rata-rata	242	
2	Outcome orientation	Memantau kinerja karyawan	220	Kuat
		Fokus terhadap target	221	
		Rata-rata	221	

3	People orientation	Hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan	213	Sedang
		Penghargaan berbasis kinerja	160	
		Rata-rata	187	
4	Team orientation	Keterkaitan suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya	256	Kuat
		kebersamaan	181	
		Rata-rata	219	
5	Agresiveness	Memahami kebutuhan pelanggan	255	Kuat
		Orientasi kepuasan pelanggan	250	
		Meningkatkan kualitas diri	215	
		Rata-rata	240	
6	Stability	Dapat diprediksi	173	Sedang
		Rata-rata	173	
		<b>Rata-rata skor budaya organisasi</b>	<b>219</b>	<b>Kuat</b>

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan budaya organisasi pada STIE IT&B Medan berada pada kategori kuat. Skor yang paling rendah adalah item penghargaan berbasis kinerja yang tergolong pada kategori cukup. Hal ini disebabkan karena di STIE IT&B Medan belum ada standar penilaian kinerja individu, sehingga belum memberikan penghargaan sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan.

#### Deskripsi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan terdiri dari 5 dimensi yaitu quality, quantity, timeliness, need for supervisor, interpersonal impact. Kelima dimensi ini dikembangkan menjadi 7 item pertanyaan yang terdiri dari item negatif dan item positif. Untuk item positif skor paling positif diberi nilai 5, sebaliknya untuk item negatif skor pling negatif diberi nilai 5. Dari hasil tabulasi data diperoleh gambaran kategori kinerja karyawan setiap dimensi dan secara total pada STIE IT&B Medan:

**Tabel 4. Kategori Kinerja Karyawan Berdasarkan Jawaban Responden**

N o	Variabel	Indikator	Skor	Kategori
1	Quality	Kualitas pekerjaan berdasarkan standar yang ditetapkan	219	Baik
2	Quantity	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang ditentukan	194	Cukup
3	Timeliness	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	182	Cukup
4	Need for supervisor	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	173	Cukup
5	Interpersonal impact	Kemampuan untuk bekerjasama dengan atasan dan rekan sekerja	218	Baik
		<b>Rata-rata</b>	<b>196.6</b>	<b>Cukup</b>

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa skor kinerja termasuk pada kategori cukup. Artinya atasan menilai kinerja karyawan STIE IT&B

Medan masih harus ditingkatkan sehingga mampu mencapai kinerja yang baik/sangat baik agar bisa lebih optimal dalam memberikan kepuasan terhadap stake holdernya.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat hubungan budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan digunakan korelasi Pearson (Product Moment) yaitu dengan menghitung korelasi antar variabel dari total skor untuk setiap variabel. Nilai koefisien korelasi menunjukkan keeratan hubungan antar variabel yang diteliti dan disusun pada tabel berikut :

**Tabel 5. Korelasi X dan Y**

Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>
Y 1.000	.582	.609	.444	.376	.210	.160
X <sub>1</sub> .582	1.000	.683	.478	.575	.559	.177
X <sub>2</sub> .609	.683	1.000	.406	.501	.241	.197
X <sub>3</sub> .444	.478	.406	1.000	.413	.411	.261
X <sub>4</sub> .376	.575	.501	.413	1.000	.426	.284
X <sub>5</sub> .210	.559	.241	.411	.426	1.000	.268
X <sub>6</sub> .160	.177	.197	.261	.284	.268	1.000

Sumber : Data Primer yang diolah

Koefisien korelasi pada tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa antara variabel budaya organisasi dengan kinerja mempunyai keeratan hubungan yang positif. Semakin meningkatnya kinerja karyawan. Besarnya hubungan dapat dilihat pada tabel diatas.
2. Keeratan hubungan antara variabel-variabel budaya misalnya antara X dan Y. Besarnya hubungan dapat dilihat pada tabel diatas.

### UJI HIPOTESIS

Setelah koefisien korelasi diketahui maka langkah berikutnya adalah menguji hipotesis secara simultan dan secara parsial.

a. Pengujian secara simultan

$$H_0 : \rho YX_i = 0, i = 1,2,3,4,5,6$$

Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan.

$$H_1 : \rho YX_i \neq 0, i = 1,2,3,4,5,6$$

Terdapat pengaruh secara bersama-sama budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan.

Pengujian hipotesis ini menggunakan Analysis of Variance (ANOVA) dengan uji F

**Tabel 6. ANOVA**

Model		Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.478	6	2.246	7.502	0.000(a)
	Residual	15.869	53	.299		
	Total	29.347	59			

Dari tabel ANOVA diperoleh nilai F untuk model 1 sebesar 7.502 dengan nilai sign = 0.000. karena nilai sign < 0.05 maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Artinya secara bersama-sama budaya

b. Pengujian secara parsial

Hipotesis secara parsial adalah :

$$1. H_0 : \rho YX_1 = 0$$

Tidak terdapat pengaruh *attention to detail* terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan  $H_1 : \rho YX_1 \neq 0$

Terdapat pengaruh *attention to detail* terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan  $H_0 : \rho YX_2 = 0$

Tidak terdapat pengaruh *outcome orientation* terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan  $H_1 : \rho YX_2 \neq 0$

Terdapat pengaruh *outcome orientation* terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan  $H_0 : \rho YX_3 = 0$

Tidak terdapat pengaruh *People Orientation* terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan  $H_1 : \rho YX_3 \neq 0$

Terdapat pengaruh *People Orientation* terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan  $H_0 : \rho YX_4 = 0$

Tidak terdapat pengaruh *Team Orientation* terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan  $H_1 : \rho YX_4 \neq 0$

Terdapat pengaruh *Team Orientation* terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan  $H_0 : \rho YX_5 = 0$

Tidak terdapat pengaruh *Aggressiveness* terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan  $H_1 : \rho YX_5 \neq 0$

Terdapat pengaruh *Aggressiveness* terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan

$$2. H_0 : \rho YX_6 = 0$$

Tidak terdapat pengaruh *Stability* terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan

$$H_1 : \rho YX_6 \neq 0$$

Terdapat pengaruh *Stability* terhadap kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan

**Tabel 7. COEFFICIENTS**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1.207	.453	2.666	.010
	X1	.360	.179	.349	.2017 .049
	X2	.311	.142	.326	.2194 .033
	X3	.193	.114	.206	.1.698 .095
	X4	-.017	.133	-.017	-.130 .897
	X5	-.175	.158	-.147	-.1.107 .273
	X6	.018	.081	.025	.228 .820
5	(Constant)	1.113	.311	-	3.579 .001
	X1	.322	.142	.312	2.264 .027
	X2	.377	.132	.395	2.866 .006

Pada tabel di atas terlihat bahwa variabel  $X_1$  dengan  $t = 2.264$  nilai  $sign = .027$  ( $sign < \alpha$ ) (signifikan, hipotesis ditolak).

Besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y

Pengaruh  $X_1$  terhadap Y secara langsung :  $0.312 \times 0.312 = 0.156025$

Pengaruh  $X_1$  terhadap Y melalui  $X_2$  :  $0.312 \times 0.683 \times 0.395 = 0.084173$

**Pengaruh total  $X_1$  terhadap Y = 0.181517**

b. Pengaruh variabel  $X_2$  terhadap Y

Pengaruh  $X_2$  terhadap Y secara langsung :  $0.395 \times 0.395 = 0.156025$

Pengaruh  $X_2$  terhadap Y melalui  $X_1$  :  $0.395 \times 0.683 \times 0.326 = 0.084173$

**Pengaruh total  $X_2$  terhadap Y = 0.240198**

Besarnya pengaruh (simultan) budaya organisasi terhadap kinerja dapat juga diliat dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 42.2% yang terdapat pada tabel model summary berikut ini :

**Tabel 8. MODEL SUMMARY**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
5	.650(e)	.422	.402	.54541

Besarnya koefisien jalur, pengaruh langsung, tidak langsung, pengaruh total dan pengaruh bersama  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y dapat dirangkum pada tabel berikut ini :

**Tabel 9. KOEFISIEN JALUR, PENGARUH LANGSUNG, TIDAK LANGSUNG, PENGARUH TOTAL DAN PENGARUH BERSAMA  $X_1$  DAN  $X_2$  TERHADAP Y**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak langsung	Total
$X_1$	0.312	0.156025	0.084173	0.181517
$X_2$	0.395	0.156025	0.084173	0.240198
Total Pengaruh (Pengaruh bersama)		= 0.421715		
$\epsilon$		0.5788		

Budaya organisasi yang terdiri dari variabel attention to detail ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan. Semakin tinggi tingkat ketelitian karyawan, maka pada tingkat kinerja karyawan juga akan semakin baik. Besarnya pengaruh variabel attention to detail yang secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah  $(0.312)^2 = 0.156025 = 0.156025\%$ .

Variabel outcome orientation ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada STIE IT&B Medan. Semakin tinggi tingkat perhatian manajemen terhadap hasil yang dicapai karyawan, maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin baik. Besarnya pengaruh variabel outcome orientation yang secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah  $(0.395)^2 = 0.156025 = 15.6\%$ . artinya setiap kenaikan 1% perhatian manajemen terhadap apa yang dicapai karyawan akan meningkatkan kinerja sebesar 15.6%.

Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins yang menyatakan bahwa budaya organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, terutama jika ketujuh faktor yang membentuk budaya organisasi (innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness dan satbility) diterima sebagai nilai-nilai yang harus dianut, diyakini dan dilaksanakan dengan sepenuh hati sehingga akan melahirkan budaya organisasi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Ada faktor lain sebesar 57.8% yang diduga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Faktor lain tersebut diduga peningkatan kesejahteraan karyawan khususnya peningkatan gaji, memberikan motivasi, memberikan penghargaan berbasis kinerja, pelatihan berkesinambungan, mutasi/rotasi secara berkala untuk menghilangkan kejemuhan dan penyegaran, dan penempatan yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari budaya organisasi STIE IT&B Medan, masih ditemukan kelemahan-kelemahan pada setiap variabel, item yang skornya paling rendah ada pada variabel people orientation khususnya penghargaan berbasis kinerja. Hal ini dikarenakan STIE IT&B Medan belum lagi

mempunyai standard penilaian prestasi kerja individu. Sehingga penilaian prestasi pada saat ini tidak berdasarkan prestasi yang sesungguhnya.

2. Pada variabel kinerja juga masih ditemukan kekurangan-kekurangan pada setiap dimensi yang menyebabkan melemahnya kinerja.

3. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji secara individual menunjukkan variabel attention to detail dan outcome orientation mempunyai pengaruh yang signifikan. Kedua variabel ini memiliki pengaruh yang positif. Sedang variabel lainnya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Daft, Richard L. 1998. Organization Theory and Design. 6th edition. United State of America South-Western College Publishing.

Davis, Keith and John W. Newstrom.1996. Perilaku Dalam Organisasi . Jakarta : Penerbit Erlangga

Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. Organization.8th edition. New York. Richard D. Irwin. Inc.

Jones, Gareth R. 1998. Organization Theory, Text and Cases. Second Edition. Addison Wesley Longman Publishing Company,Inc.,United States of America.

Kotter, J.P. & Heskett,J.L. 1992. Corporate Culture and Performance. New York : Free Press.

McShane, Stephen L and Von Glinow, Mary Ann. 2005. Organizational : Emerging Realities for the Workplace Revolutaion. 3rd edition. Irwin : McGraw-Hill.

Robbins, Stephen P. 2001. Organizational Behavior. 9th edition. New Jersey. Prentioce-Hall,Inc

Sugiyono.2010 Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta Bandung.