

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Yani Tri Wijayanti

(Dosen Prodi Ilmu Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)

Abstract

Transformation IAIN (State Islamic Institute) Sunan Kalijaga become the UIN (State Islamic University) Sunan Kalijaga demanding reform, one area of human resources governance. Human resources to be one important factor for the sustainability of the activity in the UIN Sunan Kalijaga. This study focuses on the services provided by employees (personal administration). In its implementation on the ground was still found how the performance of employees at UIN Sunan Kalijaga have not maximum and satisfy. Based on this background, this study proposed the formulation of the problem as follows : Is there any influence of organizational culture on the employee performance in UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta? The method which is which used is a quantitatively method. The population of this study is overall of UIN Sunan Kalijaga employees totaling 498 people, with a sample of 222 respondents. Research location is UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Techniques of data collection is done by providing the questionnaire as the primary data.

From the reasearch that been done obtained the following results : First, the relationship between the culture of the organization with employee performance by 0.619, direction and significant. Secondly, the influence of the frequency of organizational culture on employee performance by 38,3%. The remaining 61.7% are influenced by factors beyond regression models. Third, because the affected employee performance trend of organizational culture in general has decreased.

Keyword : *Organizational Culture, Employee Performance, UIN Sunan Kalijaga*

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang Penelitian

IAIN Sunan Kalijaga telah bertransformasi menjadi UIN Sunan Kalijaga secara *de jure* ditandai dengan terbitnya Keputusan

Presiden RI Nomor 50 Tahun 2004 tertanggal 21 Juni 2004 (Abdullah, 2006:23). Perubahan IAIN menjadi UIN sudah selayaknya dibarengi dengan program-program pengembangan untuk mendukung transfor-

masi tersebut. Salah satunya adalah pengembangan bidang ketenagaan. Karena dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya dukungan dari individu-individu dalam organisasi itu sendiri.

Sumberdaya manusia (*human resources*) merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, maka manajemen dan pengembangan sumberdaya manusia merupakan kebutuhan pokok bagi kelangsungan sebuah organisasi. Sumberdaya manusia di UIN Sunan Kalijaga meliputi : (1) tenaga dosen, (2) tenaga administrasi, (3) tenaga fungsional selain dosen (peneliti, pustakawan, dan arsiparis). (Abdullah, 2006:209). Tenaga Administrasi mempunyai peranan penting, karena segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan administrasi mereka yang menangani apalagi UIN Sunan Kalijaga adalah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan tinggi yang selalu berkaitan dengan administrasi akademik, serta mereka juga memberikan pelayanan atas kebutuhan terhadap dosen maupun mahasiswa di lingkungan kerja masing-masing.

UIN Sunan Kalijaga sendiri telah menerima ISO 9001:2008 dari TÜV Rheinland pada tanggal 10 September 2009, sudah selayaknya kualitas dari sumberdaya manusianya juga harus mengikuti standar ISO, terutama dalam memberikan pelayanan.

Penelitian ini berawal dari keresahan dari tim peneliti (khususnya), dan adanya masukan dari rekan sesama dosen serta para mahasiswa. Dimana mereka mengeluhkan tentang pelayanan dan kinerja dari karyawan atau tenaga administrasi di lingkungan UIN Sunan Kalijaga kurang memuaskan.

Semestinya setelah adanya transformasi IAIN menjadi UIN serta adanya ISO, budaya organisasi yang lama waktu masih IAIN yang kurang bagus hendaknya sudah ditinggalkan dan berganti dengan budaya organisasi yang baru seiring dengan adanya transformasi atau perubahan. Kualitas sumber daya manusianya hendaknya juga me-

ningkat, dapat memberikan pelayanan lebih baik lagi. Dengan adanya perubahan budaya organisasi diharapkan meningkatnya pula kinerja dalam rangka memenuhi daya saing yang dibutuhkan.

Adapun yang bisa dilakukan oleh pengelola fakultas maupun universitas, hanya melakukan pembinaan pegawai administrasi yang tertuang dalam Kode Etik Pegawai UIN Sunan Kalijaga, yang memuat peraturan tentang tata tertib yang berisi tentang pokok-pokok kewajiban, hak, pelanggaran dan sanksi bagi pegawai UIN Sunan Kalijaga. Sebenarnya Kode Etik ini dibuat untuk melakukan pembinaan, pengawasan serta peningkatan kinerja. Tetapi kenyataannya di praktiknya, keluhan dari konsumen (dosen dan mahasiswa) terhadap kinerja karyawan masih cukup tinggi. Misalnya dapat kita temui dari kritik dan saran yang ada di kotak mutu yang ada di fakultas, masukan dari wisudawan ketika mereka wisuda, belum lagi yang hanya mereka sampaikan secara *word of mouth*.

Dengan latar belakang masalah di atas, kami tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

“Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?”

C. Landasan Teori

1. Budaya Organisasi

Brown (1998) dalam Riani (2011:2), mengajukan empat aliran teori organisasi dan sejauhmana pengaruh masing-masing aliran ini terhadap pengembangan budaya organisasi yaitu: *Human Relations*, *Modern Structural Theory*, *System Theory*, dan *Power and Politic*.

Pada *Human Relations*, aliran ini menekankan bahawa organisasi eksis untuk

melayani kebutuhan manusia. Sumbangan aliran ini kepada teori organisasi, khususnya budaya organisasi adalah tentang pengkajian konsep-konsep : *beliefs*, *values* dan *attitude*. Pada aliran *Modern Structural Theory*, menekankan pada konsep-konsep diferensiasi dan integrasi di mana para teoritisi budaya terlibat juga di dalamnya, tetapi aliran ini hanya mempunyai pengaruh minimal terhadap perkembangan prespektif budaya.

Aliran *System Theory*, aliran ini menyatakan cara terbaik mempelajari organisasi adalah dengan system interdependensi yang mengkaitkan *input-outputs* dan *feedback*. Sedangkan aliran *Power and Politic*, aliran ini menyatakan bahwa organisasi adalah kompleksitas individu-individu dan koalisi-koalisi yang berbeda dan sering berkompetisi dalam nilai, kepentingan dan preferensi.

Istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena pada umumnya perusahaan atau instansi adalah dalam bentuk sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati atau diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku atau pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno,2010:2)

Dalam padangan Jeff Cartwright (1999:11) dalam Wibowo (2010:15), budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Atas dasar itu, Carwright mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.

Sedangkan menurut Sunarto (2003)

dalam Riani (2011:8-11) menyebutkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain :

- a. Pengikat Organisasi, budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi
- b. Integrator, budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi
- c. Identitas Organisasi, budaya organisasi merupakan salah satu identitas organisasi
- d. Energi untuk mencapai kinerja yang tinggi, berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi
- e. Ciri Kualitas, budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut
- f. Motivator, budaya organisasi juga merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi
- g. Pedoman Gaya Kepemimpinan, adanya perubahan di dalam organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan
- h. *Value Enhancer*, meningkatkan nilai *stakeholders*-nya, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi.

2. Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi, lingkungan kerja dan budaya yang menyenangkan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang paling produktif. Kinerja menurut Rivai & Basri (2004) dalam Riani (2011:97) adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja

yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja dari sebuah organisasi atau perusahaan. Ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernadin & Russell dalam Gomes (2001) dalam Riani (2011:99) adalah sebagai berikut :

- a. *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
- b. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- c. *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan
- d. *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- e. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
- f. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- g. *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya
- h. *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan, dan integritas pribadi.

Sedangkan menurut Max Weber kinerja berkaitan dengan birokrasi. Di mana birokrasi dimaknai sebagai mesin yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang ada di organisasi baik pemerintah maupun swasta. Banyak penyimpangan kinerja yang berakibat pada buruknya pelayanan birokrat ter-

hadap masyarakat, Weber memandang hal ini sebagai hal yang tidak rasional. Weber dalam Dewi (2011:170) kemudian mengemukakan konsepnya mengenai tipe ideal bagi sebuah otoritas legal yaitu :

- a. Tugas-tugas pejabat diorganisir atas dasar aturan yang berkesinambungan;
- b. Tugas-tugas tersebut dibagi atas bidang-bidang yang berbeda sesuai dengan fungsi-fungsinya, yang masing-masing dilengkapi dengan syarat otoritas dan sanksi-sanksi;
- c. Jabatan-jabatan tersusun secara hirarkis, yang disertai dengan rincian hak-hak kontrol dan pengaduan (*complaint*)
- d. Aturan-aturan yang sesuai dengan pekerjaan diarahkan baik secara teknis maupun secara legal dalam kedua kasus tersebut, manusia yang terlatih menjadi diperlukan;
- e. Anggota sebagai sumber daya organisasi berbeda dengan anggota sebagai individu pribadi;
- f. Pemegang jabatan tidaklah sama dengan jabatannya;
- g. Administrasi didasarkan pada dokumen-dokumen tertulis dan hal ini cenderung menjadikan kantor (biro) sebagai pusat organisasi modern; dan
- h. Sistem-sistem otoritas legal dapat mengambil banyak bentuk, tetapi dilihat pada bentuk aslinya, sistem tersebut tetap berada dalam suatu staf administrasi birokratik.

Dalam al-Qur'an, Allah SWT berfirman kepada umatnya untuk dapat bekerja sebaik-baiknya, hal ini termuat di dalam Surat Az Zumar ayat 39 :

﴿قُلْ يَنْقُورِ أَعْمَلُوا عَلَيَّ مَا كُنْتُمْ لِيَّ عَمِلًا ۖ فَمَا تَعْلَمُونَ﴾

(Katakanlah : "Hai kaumku, bekerjalah sesuai keadannmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui".)

Dengan ayat di atas jelas sudah, bahwa kita sebagai umat manusia apabila sungguh-sungguh menjalankan ibadah, maka Allah menjanjikan kita kelak akan mendapatkan balasan dari-Nya. Kalau dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka apabila dalam pekerjaan mereka dapat melaksanakan secara maksimal nantinya mereka juga mendapatkan imbalan atau upah yang maksimal pula dari perusahaan atau organisasi tempat di mana dia bekerja.

D. Hipotesis

1. Hipotesis Nol (H_0) :

Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

2. Hipotesis Alternatif (H_a) :

Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Sunan Kalijaga Yogyakarta

II. Metode Penelitian

A. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey. Metode survey dapat dipahami sebagai penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun dan Effendy,1995:3). Penelitian survei yang digunakan adalah *explanatory research*, di mana penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendy,1995:5).

B. Definisi Operasional

a. Budaya Organisasi (X)

- 1) Ciri khas Organisasi
- 2) Identitas Organisasi
- 3) Komitmen
- 4) Pengikat Organisasi
- 5) Integrator
- 6) Motivator
- 7) Gaya Kepemimpinan
- 8) Standar Perilaku

b. Kinerja Karyawan (Y) :

- 1) *Quantity of work*
- 2) *Quality of work*
- 3) *Job Knowledge*
- 4) *Creativeness*
- 5) *Cooperation*
- 6) *Dependability*
- 7) *Initiative*
- 8) *Personal Qualities*
- 9) Pembagian tugas
- 10) Terstruktur
- 11) Aturan
- 12) Sistem

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitiannya adalah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang beralamatkan di Jl Marsda Adisucipto Yogyakarta.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (1990:57), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan sampel menurut Sugiyono adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan karyawan UIN Sunan Kalijaga, di mana nantinya akan dilakukan pengambilan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi, dengan karakteristik sebagai responden adalah karyawan aktif yang bekerja di unit kerja dalam lingkungan UIN Sunan Kalijaga.

Berdasarkan data Dari Bagian Kepegawaian UIN Sunan Kalijaga total karyawan dalam penelitian ini adalah sebanyak 498 orang. Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya, yaitu dengan rumus *Yamane*, dengan

presisi yang ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%, maka besarnya sampel adalah :

$$\begin{aligned}
 N &= \frac{N}{Nd^2 + 1} \\
 &= \frac{498}{498(0,05)^2 + 1} \\
 &= \frac{498}{1,245 + 1} \\
 &= 221,82 \text{ dibulatkan menjadi } 222 \text{ responden}
 \end{aligned}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden (Kriyantono, 2007:93). Responden akan diberikan angket dan diminta untuk memilih alternatif jawaban yang telah disediakan.

b. Data Sekunder

Studi Pustaka yaitu dengan data-data yang diperoleh dari sumber-sumber kepustakaan, jurnal, artikel majalah, dan lain-lain untuk mengetahui dan menemukan teori-teori yang mendukung penelitian ini.

F. Teknik Analisa Data

Selanjutnya akan dijelaskan uji coba instrumen sebagai berikut :

a. Uji Validitas, dimana validitas adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Guna mengetahui secara cermat hubungan korelasi antara nilai yang diperoleh pada masing-masing pertanyaan dengan nilai total. Nilai total adalah nilai hasil penjumlahan semua nilai pertanyaan. Untuk mengetahui validitas dari butir-butir yang dinyatakan dalam kuesioner, digunakan teknik statistik korelasi *product moment* dari Pearson dengan menggunakan uji dua pihak (*two tail*) dan dengan rumus sebagai berikut ini :

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana, R_{xy} : Korelasi antara variabel x dan variabel y

n : Jumlah sampel (responden)

x : Nilai tiap pertanyaan

y : Jumlah nilai total

b. Uji Reabilitas, uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dimana hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjang seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan. Dalam penelitian ini digunakan uji reabilitas *Cronbach Alpha*, yaitu untuk mengukur reabilitas konsistensi internal dimana pertengahan dari kemungkinan sebagian koefisien akibat dari perbedaan cara dalam membagi skala item (Malhotra, 1999:282). Dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* ($\hat{\alpha}$) adalah diatas r tabel atau diatas 0,600.

c. Analisis data, Analisis Regresi Linear Sederhana, analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *level of significan* ($\hat{\alpha}$) sebesar 5 %. Dengan Rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b : Koefisien regresi

X : Budaya Organisasi

III. Hasil

A. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrumen dinyatakan valid jika instrumen itu mampu mengukur apa yang hendak diungkap. Nilai validitas dicari dengan menggunakan *Korelasi Product Momen't* yaitu

pengujian validitas terhadap korelasi skor item pernyataan dengan skor total. Pada penelitian ini peneliti melakukan uji coba instrumen pada responden yang sama dengan sampel penelitian yaitu Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjumlah 60 orang. Item pernyataan dinyatakan valid jika nilai koefisien lebih besar dari pada r tabel. Pada N = 60 maka diperoleh r tabel taraf signifikan 5% adalah sebesar 0,250. Suatu variabel dapat dikatakan valid apabila diketahui bahwa item-item berkorelasi secara signifikan dengan jumlah pernyataan keseluruhan. Variabel berkorelasi signifikan pada $\alpha = 0,05$ (pada tingkat kesalahan kurang dari 0,05) (Nurgiyantoro, 2004:298). Item pernyataan dinyatakan valid jika nilai koefisien *Korelasi Product Momen't* lebih besar dari pada r tabel. Pada N = 60 maka diperoleh r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah sebesar 0,25. Pada variabel Budaya Organisasi, hasil perhitungan menunjukkan item pernyataan yang tidak valid adalah pada pernyataan no 11 memiliki nilai korelasi dibawah nilai r tabel yaitu 0,197. Sehingga harus dilakukan penghitungan nilai validitas setelah item no. 11 dihilangkan terlebih dahulu. Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Maka seluruh item boleh digunakan sebagai alat ukur penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Suatu alat ukur dikatakan reliabel (handal) apabila alat ukur tersebut mampu memberikan pengukuran secara konsisten sesuai dengan apa yang telah diukurinya dari waktu ke waktu. Reliabilitas kuesioner ini diukur dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan bantuan komputer program SPSS 16.0 for windows untuk memper-

mudah dan mempercepat perhitungan. Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *alpha Cronbach* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha Cronbach* menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja nilai *cronbach alpha* sebesar 0,869 dan variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,908. Dapat disimpulkan bahwa semua item untuk tiap variabel sangat reliabel.

C. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel tergantung maupun variabel bebas tersebut normal atau tidak. Uji normalitas sebaran dilakukan dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (KS-Z). Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran adalah jika $p > 0,05$ (Hadi, 2002). Artinya semakin besar nilai yang diperoleh dari syarat signifikansi maka sebaran data semakin lebar dan mengikuti kurve normal. Hasil uji normalitas dari variabel Budaya Organisasi dan variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji normalitas Data Dengan Rumus KS-Z

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		BUDAYA ORGANISASI	KINERJA KARYAWAN
N		222	222
Normal Parameters ^a	Mean	80.90	100.13
	Std. Deviation	7.754	9.396
	Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.037	.077
	Negative	-.055	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.822	1.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.508	.140

a. Test distribution is Normal.

a. Hasil uji normalitas variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai KS-Z sebesar 0,822 dengan nilai Asymp.sig. (p) = 0,508 (p>0,05), menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai sebaran normal.

b. Hasil uji normalitas variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai KS-Z sebesar 1,154 dengan nilai Asymp.sig. (p) = 0,140 (p>0,05), menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mempunyai sebaran normal.

D. Uji Hipotesis

a. Korelasi *Pearson Product Moment*

Hubungan variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan (X²!Y)

Tabel 2

Hasil Uji korelasi *Pearson product moment* Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan(X²!Y)

Correlations

		BUDAYA ORGANISASI	KINERJA KARYAWAN
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	222	222
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	222	222

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

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Pearson Product Moment*, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,619 (sig:0,000). Hubungan sebesar 0,619 dengan nilai sig. = 0,000 menjelaskan bahwa arah hubungan kedua variabel positif dan signifikan. Dikarenakan N = 222 maka untuk membuktikan signifikasinya adalah membandingkan dengan nilai korelasi (r) tabel. r tabel untuk N = 73 adalah 0,131, maka nilai koefisien korelasi 0,619 lebih besar daripada 0,131. Karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variable adalah positif

dan signifikan. Artinya ada hubungan secara signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan satu variable bebas, untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variable tergantung (Sarwono,2006:116). Dengan menggunakan perhitungan regresi linier sederhana maka akan ditemukan juga besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Untuk menghitung pengaruh besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan, maka yang digunakan adalah nilai R square (angka korelasi yang dikuadratkan). Angka R square disebut juga koefisien Determinasi (KD) (Sarwono,2006:123). Besarnya nilai koefisien determinasi dalam perhitungan penelitian ini adalah sebesar 0,383 atau sama dengan 38,3%. Angka tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 38,3% variabilitas Kinerja Karyawan yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Budaya Organisasi. Dengan kata lain, besar pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan ialah 38,3%, sedangkan sisanya, yaitu 61,7% harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar model regresi ini.

Tabel 3

Model summary Regresi Linear Sederhana **Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.380	7.399

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Untuk menguji apakah model regresi tersebut sudah benar atau layak maka perlu dilakukan pengujian hubungan linieritas antara variabel Budaya Organisasi terhadap

Kinerja Karyawan. Angka yang akan digunakan adalah :

Tabel 4
Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7466.390	1	7466.390	136.383	.000 ^a
	Residual	12044.078	220	54.746		
	Total	19510.468	221			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Untuk keperluan tersebut, maka diperlukan interpretasi sebagai berikut, jika nilai signifikansi kurang dari (<) 0,05 maka terdapat hubungan yang kedua variabel. Jika dilihat dari hasil perhitungan di atas maka dapat ditarik jawaban bahwa nilai sig. hitung adalah 0,000 dan lebih kecil dari nilai sig. 0,05. Maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier antara kedua variabel maka variabel Budaya Organisasi memang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Kesimpulannya, model regresi tersebut sudah benar dan layak.

Untuk menjawab pertanyaan “Apakah kecenderungan komunikasi antarpersonal di masa yang akan datang mengalami kenaikan atau penurunan?” maka digunakan angka-angka pada bagian “*Predicted Value*”. Cara melihat apakah kecenderungan Kinerja Karyawan naik atau turun dengan membandingkan antara data Kinerja Karyawan dengan data Kinerja Karyawan hasil prediksi. Berdasarkan perhitungan secara keseluruhan Kinerja Karyawan yang diprediksi mengalami kenaikan dan penurunan. Sekalipun demikian, secara umum prediksi Kinerja Karyawan akan mengalami Penurunan.

Tabel 5

Koefisien *Unstandardized* dan *Standardized Coefficients*^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	39.478	5.217		7.567	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.750	.064	.619	11.678	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan Regresi Linear Sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX$$

Ket :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

a = angka konstanta dari
Unstandardized Coefficient

b = angka koefisien variabel Budaya Organisasi

x = Budaya Organisasi

Serta dengan menggunakan angka yang berasal dari angka koefisien regresi. Untuk menghitung angka Kinerja Karyawan yang diprediksi pada responden pertama maka formulanya sebagai berikut:

$$Y = 39,478 + 0,750X$$

c. Hasil Penelitian

Dari perhitungan di atas maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

- Hubungan antara frekuensi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,619, searah dan signifikan.
- Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 38,3%. Sisanya 61,7% dipengaruhi oleh faktor diluar model regresi ini.
- Hasil perhitungan diperoleh konstanta sebesar 39,478 berarti bahwa jika tidak ada variabel Budaya Organisasi, maka Kinerja Karyawan akan dipengaruhi sebesar nilai konstanta yang ada yaitu sebesar 39,478.
- Koefisien regresi X sebesar 0,750 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena +) penilaian Budaya Organisasi akan memperkuat Kinerja Karyawan sebesar 0,750.

- Dari uji t hitung yaitu variabel Kinerja Karyawan 7,567;sig0,000<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05.

- Kecenderungan Kinerja Karyawan karena terpengaruh Budaya Organisasi secara umum mengalami Penurunan. Artinya semakin besar pengaruh Budaya Organisasi maka Kinerja Karyawan mengalami penurunan.

IV. Kesimpulan

Sebagaimana telah dikemukakan di bagian Pendahuluan, dimana penelitian ini bermaksud meneliti kemungkinan adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti memperoleh kenyataan bahwa:

- Variabel Budaya Organisasi secara keseluruhan mempunyai hubungan dengan va-

riabel Kinerja Karyawan. Hal ini didukung dengan hasil uji statistik yang memperlihatkan nilai yang positif dan signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji statistik yang memperlihatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,619 dengan nilai uji t sebesar 7,567; sig0,000<0,05.

- Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan; Kecenderungannya menurunnya Kinerja Karyawan kemungkinan disebabkan karena ketika karyawan bekerja mereka terpengaruh budaya organisasi di instansinya; Budaya organisasi yang berkembang kurang memotivasi atau kurang mendukung karyawan, maka kinerja mereka akan menurun. ■

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an dan Terjemahannya, Penerjemah H. Achmad Zaini, UII Press, Yogyakarta, 1999.

Abdullah, Amin, *Transformasi LAIN Sunan Kalijaga Menjadi UIN Sunan Kalijaga*, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2006.

Dewi, Ambar Sari, Mewujudkan Good Governance Melalui Pengembangan E-Government di Indonesia dalam Jurdi, Syarifudin dan Sulistyaningsih (Ed.) *Islam dan Ilmu Sosial Indonesia. Integrasi Islam dan Ilmu Sosial*, Laboratorium Sosiologi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2011.

Hasy, Fachrur Rozie, *Statistik Pendidikan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2009*, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2010

Jurdi, Syarifudin dan Sulistyaningsih, *Islam dan Ilmu Sosial Indonesia. Integrasi Islam dan Ilmu Sosial*, Laboratorium Sosiologi

UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2011.

Kriyantono, Rachmat, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Kencana, Jakarta, 2007.

Malhotra, Naresh K., *Marketing Research An Applied Orientation*, Third Edition, Prentice Hall International. Inc, United States of America, 1999.

Riani, Asri Laksmi, *Budaya Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta, 1995.

Sugiyono, DR., *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 1996.

Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Kencana, Jakarta, 2010.

Wibowo, *Budaya Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.

Mariam, Rani. eprints.undip.ac.id