

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Aulia Elvina Sari^{1*}, Vera Anitra²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: liaaelvina@gmail.com

Diterima: 09/08/20

Revisi: 10/09/20

Diterbitkan: 24/12/20

Abstrak

Tujuan studi: Pada penelitian ini, memiliki tujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi bahwa benar atau tidaknya budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Metodologi: Metode ini bersifat kuantitatif, beserta pengumpulan data dengan kuesioner yang disebar melalui google form. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang, dan pada penggunaan analisa data regresi linier sederhana yang dihitung melalui SPSS 25.

Hasil: Diperoleh hasil bahwa pernyataan H_a dapat diterima, hal tersebut menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Didapatkan pula hasil bahwa budaya kerja berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 22,8% dan 77,2% terpengaruhi variabel lain namun tidak terkait di penelitian ini.

Manfaat: Dari penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat pada peneliti lain untuk pengembangan studi mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, serta manfaat bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur agar dapat membantu dan memberi masukan pada Universitas berkembang lebih baik pada sistem budaya kerja maupun kinerja karyawan.

Abstract

Purpose of study: In this study, it has the aim of knowing and identifying whether or not work culture has a significant positive effect on employee performance at the Muhammadiyah University of East Kalimantan.

Methodology: This method is quantitative in nature, along with data with a questionnaire distributed via google forms. The sample used is 60 people, and the use of simple linear regression data analysis is calculated through SPSS 25.

Results: The results show that H_a statement is acceptable, it shows that work culture has a significant positive effect on employee performance at the Muhammadiyah University of East Kalimantan. The results also showed that work culture has an effect on employee performance by 22.8% and 77.2% is influenced by other variables but not related to this study.

Applications: From the research conducted, it can provide benefits to other researchers for the development of studies on the influence of work culture on employee performance, as well as benefits for Muhammadiyah University of East Kalimantan in order to help and provide input for the University to develop better work culture systems and employee performance.

Kata kunci: Budaya kerja, Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Budaya kerja secara produktif mengandung nilai-nilai komponen yang dimiliki oleh seorang karyawan, nilai-nilai komponen tersebut yaitu pemahaman dasar mengenai makna dalam bekerja dan lingkungan kerja, perilaku pada saat bekerja, etika kerja, sikap pada waktu, serta alat maupun cara yang dipakai pada saat bekerja. Apabila berkembang baik dan positif nilai dari setiap komponen dari budaya kerja yang ada pada setiap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan itu.

Semakin berkembang pesatnya Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur maka diperlukan budaya kerja yang optimal, hal ini dikarenakan universitas memiliki banyak karyawan dan setiap karyawan mempunyai berbagai perbedaan seperti sifat, sikap, dan cara berperilaku, sehingga dengan adanya budaya kerja dapat menyatukan perbedaan semua karyawan.

Ketika budaya kerja telah terlaksana dan para karyawan bekerjasama untuk menciptakan budaya kerja yang diterima seluruh pegawai, maka kemampuan karyawan akan bertambah maju dan lebih berkualitas serta pekerjaan menjadi lebih kondusif, karyawan pun juga akan semakin termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Dengan adanya nilai komponen yang penting dalam budaya kerja yang memiliki kemungkinan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan tema "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur".

1.1 Budaya Kerja

Salah satu yang menjadi kepentingan di perusahaan ialah budaya kerja, hal ini karena menyiratkan kualitas kerja dari semua karyawan. Menurut [Triguno \(dalam Putranti et al., 2018\)](#) bertutur bahwa budaya kerja suatu pedoman berdasar pada pandangan kehidupan sebagai taraf yang menjadi kebiasaan, kelakuan, dan intensitas pendorong yang menjadi sebuah budaya terhadap kehidupan masyarakat maupun organisasi yang terlihat dari sifat dan berubah menjadi watak, keyakinan, cita-cita, pemahaman dan aktivitas yang terbentuk dalam suatu pekerjaan. Terdapat tentang hal indikator budaya kerja menurut dari teori [Nurhadijah \(2017\)](#) berikut ini:

- a. Disiplin, diartikan perilaku dari setiap pekerja berpedoman pada kebijakan perusahaan. Pekerja yang memiliki sifat disiplin mempunyai karakter dalam mengimplementasikan aturan yang baik, kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja, disiplin terhadap kehadiran serta dalam berpakaian.
- b. Keterbukaan, hal ini diartikan bahwa karyawan harus memiliki kesiapan dalam memberi maupun menerima segala masukan yang benar oleh rekan kerja untuk relevansi perusahaan. Keterbukaan juga dapat dikatakan bahwa karyawan mampu bersikap jujur dan terbuka terhadap apa yang ingin ia utarakan dalam berpendapat pada saat bekerja.
- c. Saling Menghargai, maksud dari indikator ini yaitu karyawan mempunyai sifat seperti saling menghormati dengan sesama rekan kerja, menghormati pendapat karyawan lain, dan memperbolehkan orang lain melakukan suatu hal sesuai dengan kemauannya karna itu merupakan haknya.
- d. Kerjasama, dalam hal ini kerjasama dimaksud ialah setiap karyawan berpartisipasi dan saling memberikan kontribusi terhadap suatu kegiatan yang dilakukan pada saat bekerja agar tercapainya sasaran dan target perusahaan tersebut.

1.2 Kinerja Karyawan

Dari teori berdasarkan pendapat [Mangkunegara \(2013\)](#) kinerja yakni perolehan kerja yang digapai sebagai kualitas dan kuantitas pada individu atau pegawai dalam merealisasikan tugas yang diberikan selaras dengan tanggung jawab. Apabila seorang karyawan dapat bekerja melebihi standard yang dikasihikan pada perusahaan maka tentu semakin maju kinerja mereka dan dinilai baik. Berikut ini terdapat 11 indikator dari kinerja karyawan menurut [Hasibuan \(2013\)](#):

a. Kesetiaan.

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

c. Kejujuran.

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

d. Kedisiplinan.

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

e. Tanggung Jawab.

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

f. Kerjasama.

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal, didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

g. Kepemimpinan.

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

h. Kepribadian.

Keperibadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

i. Prakarsa.

Kemampuan berpikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

j. Kecakapan.

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

k. Kreativitas.

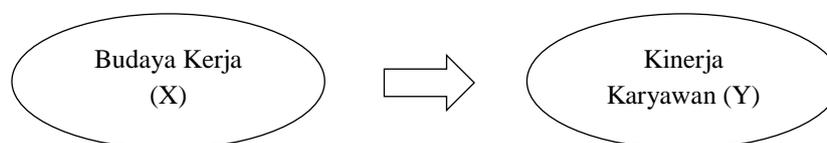
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.

Berdasarkan teori-teori pada variabel budaya kerja dan kinerja karyawan yang telah dijelaskan, maka berikut penjelasan teori dari beberapa peneliti terdahulu lainnya pada [Tabel 1](#):

Tabel 1: Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Nurhadijah (2017)	Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Negeri 1 Penajam Paser Utara.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesimpulan dari penelitian ini adalah budaya kerja pegawai cukup baik dalam peran lembaga penyelenggara pendidikan yang tampak dari sikap saling menghargai dan kerjasama yang tinggi diantara pegawainya.
2	Mohammed Inuwa (2016)	Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach.	Hasil analisis menggambarkan penelitian memiliki hubungan positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja staff non-akademik universitas.
3	Aminah Ahmad & Zoharah Umar (2010).	Perceived Family-Supportive Work Culture, Affective Commitment And Turnover Intention Of Employees.	Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa budaya kerja yang dirasakan keluarga-suportif berhubungan positif dengan intensi turnover karyawan, dan komitmen afektif karyawan memediasi hubungan antara budaya kerja yang suportif keluarga dan intensi turnover.
4	Amirreza Salehipour & Abdollah Ah Mand (2018)	The Impact Of Organizational Culture And Performance Work System On Employees' Performance.	Hasil pengujian hipotesis menggambarkan HPWS secara signifikan mempengaruhi kinerja anggota Kementrian dan menerangkan hubungan tersebut valid budaya antar variabel. Pada budaya organisasi menyiratkan dampak afirmatif yang signifikan terhadap kinerja anggota Kementrian Pendidikan Iran diperlukan langkah untuk meningkatkan pencapaian hasil.
5	Ahmed Bin Ali Said Qatmeemalmarh oon, Khairrunneezam Bin Mohdnoor, Marai A.D. Abdalla, & Ali Ramadan Musbah (2017).	Effect Of Motivation On Employees' Performance And Employee's Commitment.	Hasil yang diperoleh menjelaskan motivasi mempunyai dampak positif terhadap kinerja dan komitmen karyawan.
6	Anitha J (2014).	Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance.	Terdapat bahwa seluruh faktor yang di identifikasi ialah prediktor keterlibatan karyawan ($r^2, 0,672$), akan tetapi variabel yang mempunyai efek besar ialah lingkungan kerja, tim dan hubungan sesama pekerja. Keterlibatan pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($r^2, 0,597$).

Berdasarkan dari tinjauan pustaka seluruh variabel maka berikut gambaran yang akan disajikan pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka berpikir Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut gambar [Gambar 1](#) maka hasil yang didapat ialah pada penelitian ini memiliki tujuan membuktikan dan menganalisis atau mengidentifikasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Berdasarkan tinjauan pustaka yang disajikan telah didapatkan hipotesis dibawah ini:

Ha: Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan: studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Ho: Budaya kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan: studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian budaya kerja dan kinerja karyawan adalah Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang berada di Jalan Ir. H Juanda No 15, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, dengan kode pos 75126. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur merupakan salah satu Universitas di Samarinda yang mempunyai 4 fakultas yaitu fakultas kesehatan dan farmasi, fakultas keguruan dan pendidikan, fakultas ekonomi hukum dan psikologi, fakultas sains dan teknologi. Dan mempunyai sebanyak 16 program studi.

2.2 Jenis Penelitian

Data di penelitian ini ialah data kuantitatif. Menurut [Sugiyono \(2015\)](#) data kuantitatif adalah data yang berwujud angka, atau data kuantitatif yang di angkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang bisa dianalisis menggunakan teknik statistik. Data tersebut berupa angka atau skor dan biasanya didapat dengan memakai alat pengumpul data yang jawaban tersebut berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Oleh karena itu jenis penelitian yang akan diambil adalah data kuantitatif.

2.3 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel menurut [Sugiyono \(2015\)](#) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Berikut penjelasan definisi operasional variabel pada [Tabel 2](#) yang telah disajikan:

Tabel 2: Definisi Operasional Budaya Kerja Dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Kode	Skala Pengukuran
1	Budaya Kerja(X) Menurut Nur hadijah (2017)	Budaya kerja ialah suatu kelakuan yang biasa dilakukan secara iteratif oleh karyawan di perusahaan. Berdasarkan kesepakatan yang dilakukan organisasi telah sepakat bahwa sikap kebiasaan ialah suatu hal yang wajib dipatuhi dalam pencapaian tujuan.	1. Disiplin. 2. Keterbukaan. 3. Saling Menghargai. 4. Kerjasama.	BK 1 BK 2 BK 3 BK4	Skala Likert.
2	Kinerja Karyawan (Y) Menurut Hasibuan (2013)	Kinerja karyawan ialah perolehan kerja yang digapai karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang sinkron dengan	1. Kesetiaan. 2. Prestasi Kerja. 3. Kejujuran. 4. Kedisiplinan. 5. Kreativitas. 6. Kerjasama. 7. Kepemimpinan. 8. Kepribadian.	KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 KK8	Skala Likert.

tata tertib,	9.	Prakarsa.	KK9
kemampuan,	10.	Kecakapan.	KK10
target serta	11.	Tanggung Jawab.	KK11
tanggung jawab			
yang telah			
diberikan.			

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Penggunaan teknik ini ialah dengan menggunakan kuesioner yang disebar melalui google form lalu link tersebut dibagikan ke seluruh tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan jumlah populasi yaitu 71 orang dan sampel sebanyak 60 orang yang didapat melalui teknik simpel random sampling.

2.5 Teknik Analisis Data

Pada teknik ini dengan menerapkan teknik ialah uji validitas serta reliabilitas, lalu dilanjutkan analisis regresi linier sederhana, dilanjut dengan koefisiensi determinasi (*adjusted R²*), terakhir pengujian hipotesis (uji t) serta korelasi regresi (R). Pada uji analisis data ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Uji Validitas

Pada pengujian kuesioner yang telah dihitung melalui SPSS 25 maka didapatkan hasil Uji validitas budaya kerja dan kinerja karyawan pada [Tabel 3](#) dan [Tabel 4](#) sebagai berikut:

Tabel 3: Uji Validitas Budaya Kerja

No	Variabel	Kode	Kolerasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
1	Disiplin	BK 1.2	0,536	0,5	valid
		BK 1.3	0,508	0,5	valid
2	Keterbukaan	BK 2.1	0,642	0,5	valid
		BK 2.2	0,800	0,5	valid
		BK 2.3	0,778	0,5	valid
3	Saling Menghargai	BK 3.1	0,743	0,5	valid
		BK 3.2	0,759	0,5	valid
4	Kerjasama	BK 4.1	0,746	0,5	valid
		BK 4.2	0,758	0,5	valid
		BK 4.3	0,743	0,5	valid

Tabel 4: Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Variabel	Kode	Korelasi (R hitung)	R tabel	Keterangan
1	Kesetiaan	KK1.1	0.689	0.5	Valid
		KK1.3	0.625	0.5	Valid
2	Prestasi Kerja	KK2.1	0.588	0.5	Valid
		KK2.2	0.718	0.5	Valid
		KK2.3	0.66	0.5	Valid
3	Kejujuran	KK3.2	0.757	0.5	Valid
		KK3.3	0.786	0.5	Valid
4	Kedisiplinan	KK4.1	0.806	0.5	Valid
		KK4.2	0.833	0.5	Valid
		KK4.3	0.802	0.5	Valid
5	Tanggung Jawab	KK5.1	0.697	0.5	Valid
		KK5.2	0.759	0.5	Valid
		KK5.3	0.74	0.5	Valid
6	Kreativitas	KK6.1	0.769	0.5	Valid

		KK6.2	0.766	0.5	Valid
		KK6.3	0.764	0.5	Valid
7	Kepemimpinan	KK7.1	0.631	0.5	Valid
		KK7.2	0.67	0.5	Valid
		KK7.3	0.779	0.5	Valid
8	Prakarsa	KK8.1	0.777	0.5	Valid
		KK8.2	0.804	0.5	Valid
		KK8.3	0.773	0.5	Valid
9	Kerjasama	KK9.1	0.637	0.5	Valid
		KK9.2	0.788	0.5	Valid
		KK9.3	0.571	0.5	Valid
10	Kepribadian	KK10.1	0.662	0.5	Valid
		KK10.2	0.778	0.5	Valid
		KK10.3	0.774	0.5	Valid
11	Kecakapan	KK11.1	0.808	0.5	Valid
		KK11.2	0.846	0.5	Valid
		KK11.3	0.788	0.5	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

Dilihat dari data Tabel 3 dan Tabel 4 maka simpulan hasil yang peneliti ambil ialah budaya kerja dan kinerja karyawan dinyatakan hasilnya valid. Dapat dikatakan valid disebabkan hasil keseluruhan indikator dari tiap-tiap variabel mendapatkan nilai korelasi > r tabel 0,5 yang akhirnya hasil dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan SPSS pada jawaban dari seluruh responden maka berikut hasil uji reliabilitas pada Tabel 5 yang telah disajikan:

Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja Dan Kinerja Karyawan

No	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	x	0,914	Reliabel
2	y	0,974	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2020.

Pada Tabel 5 didapatkan hasil reliabel. Alasan dari mengapa dikatakan reliabel ialah menurut Sekaran (2017) dikatakan reliabel apabila dari cronbach's alpha yang didapat lebih dari 0,7, sedangkan pada analisa yang telah diuji didapatkan hasil pada variabel X (budaya kerja) 0,914 dan variabel Y (Kinerja Karyawan) didapatkan 0,974 sehingga disebut reliabel. Hal tersebut disebabkan nilai dari cronbach's alpha variabel x dan y > 0,7.

3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 6 yang telah disajikan:

Tabel 6: Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
1	Budaya Kerja	1.921	4.323	0.000
	Konstanta	27.800		
	F Hitung	18.687		
	R ²	0.241		
	Adjusted R ²	0.228		
	R	0.490		
2	Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: data yang di olah 2020

Pada hasil analisis regresi sederhana dijelaskan bahwa nilai koefisiensi determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,228 sehingga dinyatakan bahwa variabel budaya kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebesar 22,8% dan 77,2% lainnya berpengaruh

pada variabel yang lain namun tidak ada didalam penelitian ini. Lalu diketahui pula hasil dari analisis regresi sederhana adalah $Y = 27.800 + 1.921 X$ yang dijelaskan dibawah ini:

Y = Variabel kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang nilai tersebut telah diprediksi atau dipengaruhi variabel bebas (budaya kerja). Sedangkan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan.

$a = 27.800$ yang merupakan nilai konstanta yaitu estimasinya dari kinerja karyawan.

$b = 1.921$ yang merupakan nilai dari koefisiensi regresi atau arah budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisiensi regresi 1.921 memiliki arti bahwa budaya kerja di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur cukup berdampak baik bagi karyawan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4 Pengujian hipotesis (Uji t)

Dari hitungan analisa pada Tabel 6 ditunjukkan t hitung 4.323 memakai tingkat signifikan 0.000, dan memakai tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan derajat kebebasan atau $df = n-2 = 60-2 = 58$ yang didapat t tabel ialah 2.001, sehingga $4.323 > 2.001$ dikatakan yaitu t hitung \geq t tabel. Dari penjelasan serta perhitungan yang peneliti dapat maka simpulan yang diambil ialah budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang mempunyai artian H_a diterima lalu H_o ditolak.

3.5 Koefisien Regresi (R)

Ghozali (2013) koefisiensi determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Berdasarkan perhitungan SPSS maka telah didapat hasil koefisiensi regresi pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Koefisiensi Regresi (R)

No	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	0.241	0.228	15.853

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja.

Dilihat dari hasil koefisiensi korelasi (R) pada Tabel 7 dijelaskan ada hubungan searah atau positif signifikan pada budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan besarnya nilai hubungan tersebut adalah 0.490 yang memiliki artian variabel x maupun y masuk dalam rentang koefisiensi $> 0,25 - 0,5$ dengan keterangan korelasi cukup kuat.

4. KESIMPULAN

Perolehan hasil pada uji validitas dinyatakan valid dan uji reliabilitas dikatakan reliabel. Lalu pada hasil nilai koefisiensi determinasi (*adjusted R²*) ditunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi budaya kerja sebesar 22,8% sedangkan sisa 77,8% terpengaruhi variabel yang lain namun tidak terkait dalam penelitian. Untuk sekuel dari koefisiensi korelasi (R) ialah terdapat hubungan yang searah pada variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dengan keterangan berdasarkan interval koefisien korelasi ialah dikatakan korelasi cukup kuat, dan pada uji hipotesis didapatkan hasil yaitu budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan artian H_a diterima. Pada perolehan analisa indikator budaya kerja berdasarkan dari jawaban responden yang di isi melalui kuesioner dijelaskan bahwa karyawan di Universitas memiliki tingkat disiplin, keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, saling menghargai dengan sesama karyawan sudah sangat baik dan harus dipertahankan. Lalu berdasarkan variabel kinerja karyawan dijelaskan bahwa penilaian pada beberapa indikator seperti tanggung jawab, prakarsa, dan kepemimpinan didapatkan hasil yang kurang memuaskan.

Hal ini disebabkan sebagian dari karyawan di Universitas masih belum berupaya untuk menuntaskan tugas dengan akurasi yang tinggi serta karyawan masih kurang bisa dalam mengambil keputusan dengan cepat maupun menyusun rencana kerja suatu pekerjaan. Lalu didapatkan pula bahwa karyawan masih ada beberapa yang belum dapat atau bisa mengetahui pelaksanaan tugas pekerjaan secara tim, hal ini mungkin dikarenakan karyawan masih belum merasa percaya diri dan terkadang merasa gugup dalam melakukan pekerjaan tersebut.

SARAN DAN REKOMENDASI

Pada Universitas diharapkan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja para karyawan sehingga hal-hal yang masih dianggap kurang bisa segera teratasi dan hal itu bisa berdampak positif bagi Universitas. Lalu pada peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih mengembangkan dan dapat memperluas indikator budaya kerja, agar dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain. Serta disarankan agar dapat menambahkan variabel lain untuk diteliti sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih baik.

REFERENSI

- Ahmad, Aminah, & U. Zoharah. 2010. "Perceived Family-Supportive Work Culture, Affective Commitment And Turnover Intention Of Employees". *Journal Of American Science*, Vol. 6, No. 12, hlm:839-846.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Inuwa, Mohammed. 2016. "Job Satisfaction And Employee Performance: An Empirical Approach". *The Millennium University Journal*, Vol. 1, No. 1, hlm:90-103.
- J, Anitha. 2014. "Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance". *International Journal Of Productivity And Performance Management*, Vol. 63, No. 3, hlm:308-323.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhadijah. 2017. Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournal Administrasi Negara*, Vol. 5. No. 1, hlm:5476-5489.
- Putranti, H.R.D., Megawati, Setyobudi. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode Tulta Sebagai Variabel Kontrol". *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 2, No. 2, hlm:191-201.
- Qatmeemalmarhoon, Ahmed B.A.S, K.B. Mohdnoor, M.A.D. Abdalla, & A.R. Musbah. 2017. "Effect Of Motivation On Employees' Performance And Employee's Commitment". *International Journal Of Management And Applied Science*, Vol. 3, Issue 9, hlm:39-43.
- Salehipour, Amirreza, & A.A. Mand. 2018. "The Impact Of Organizational Culture And Performance Work System On Employees' Performance". *International Business Research*, Vol. 11, No. 6, hlm:199-212.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. 2017. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. 2017. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.