

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN:  
STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

***THE EFFECT OF WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A  
STUDY ON EDUCATION MANPOWER IN MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITY OF EAST KALIMANTAN***

**Aulia Elvina Sari<sup>1</sup>, Vera Anitra, S.E., M.M<sup>2</sup>**



**DI SUSUN OLEH:**

**AULIA ELVINA SARI**

**17111024310209**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI HUKUM POLITIK DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
SAMARINDA  
2020**

**Naskah Publikasi**

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

*The Effect Of Work Culture On Employee Performance: A Study On Education  
Manpower In Muhammadiyah University Of East Kalimantan*

**Aulia Elvina Sari<sup>1</sup>, Vera Anitra, S.E., M.M<sup>2</sup>**



**DISUSUN OLEH:**

**Aulia Elvina Sari**

**17111024310209**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI HUKUM POLITIK DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
SAMARINDA  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN:  
STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

Oleh :

**Aulia Elvina Sari  
17111024310209**

Samarinda, 21 Juli 2020

Telah disetujui oleh :

Pembimbing,



**Vera Anitra, S.E., M.M  
NIDN.1104089001**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

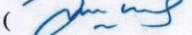
**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN:  
STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**


Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Aulia Elvina Sari  
NIM : 17111024310209  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 21 Juli 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji :

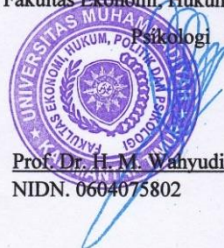
Penguji : 1. Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA (  )

Penguji : 2. Vera Anita, S.E., M.M. (  )

Mengetahui,

Dekan

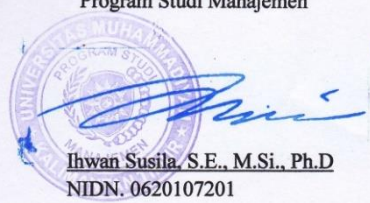
Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik, dan  
Psikologi



Prof. Dr. H. M. Wahyudin, M.S.  
NIDN. 0604075802

Ketua

Program Studi Manajemen



Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D  
NIDN. 0620107201

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini, saya :

Nama : Aulia Elvina Sari  
NIM : 17111024310209  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Surel : liaaelvina@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

Samarinda, 21 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan,


**Aulia Elvina Sari**

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

**The Effect Of Work Culture On Employee Performance: A Study On  
Education Manpower In Muhammadiyah University Of East Kalimantan**

**Aulia Elvina Sari<sup>1</sup> Vera Anitra, S.E., M.M<sup>2</sup>**

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

Email: liaaelvina@gmail.com

Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Abstrak**

Pada penelitian ini, memiliki tujuan untuk mengidentifikasi bahwa benar atau tidaknya budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Metodologi ini ialah bersifat kuantitatif, beserta pengumpulan data dengan kuesioner. Sampel sebanyak 60 orang, dan penggunaan analisa data regresi linier sederhana yang dihitung melalui SPSS 25. Hasil yang diperoleh ialah didapatkan nilai sebesar 1,921 dan taraf signifikansi 0,000, tingkatan keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), lalu diperoleh nilai  $t_{tabel}$  2,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $4,323 > 2,001$  yang berarti pernyataan  $H_a$  dapat diterima, hal tersebut menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Koefisiensi determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,228 berarti bahwa budaya kerja berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 22,8% dan 77,2% terpengaruhi variabel lain namun tidak terkait di penelitian ini.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Kinerja Karyawan.

*Abstract*

*In this study, has the objective to identify whether or not work culture has a significant positive effect on employee performance at Muhammadiyah University East Kalimantan. This methodology is quantitative in nature, along with data collection by questionnaire. A sample of 60 people, and the use of simple linear regression data analysis calculated through SPSS 25. The results are obtained a value of 0.000, a confidence level of 95% ( $\alpha = 0,05$ ), then a value of 2.001 is obtained, so it can be concluded that  $4.323 > 2.001$  which means that the statement  $H_a$  can be accepted, it shows that work culture has a significant positive effect on employee performance at Muhammadiyah University Of East Kalimantan. The coefficient of determination (adjusted  $R^2$ ) of 0,228 means that work culture influences employee performance by 22,8% and 77,2% is affected by other variables but is not related in this study.*

**Keywords:** educational staff, employee performance, work culture.

## **PENDAHULUAN**

Budaya kerja secara produktif mengandung nilai-nilai komponen yang dipunyai 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”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. 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, Megawati, dan Setyobudi 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:

1. 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.
2. 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.

3. 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.
4. 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.

## B. Kinerja Karyawan.

Dari teori berdasarkan pendapat Mangkunegara (2013) kinerja yakni perolehan kerja yang dicapai 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) dibawah ini:

1. Kesetiaan.
2. Prestasi Kerja.
3. Kejujuran.
4. Kedisiplinan.
5. Tanggung Jawab.
6. Kerjasama.
7. Kepemimpinan.
8. Kepribadian.
9. Prakarsa.
10. Kecakapan.
11. Kreativitas.

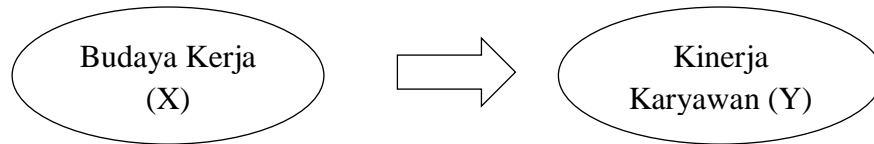
**Tabel 1 Peneliti Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Nurhadijah (2017)	Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan 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)	<i>Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach.</i>	Hasil analisis menggambarkan penelitian memiliki hubungan positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja staff non-akademik universitas.



3	Aminah Ahmad & Zoharah Umar (2010).	<i>Perceived Family-Supportive Work Culture, Affective Commitment And Turnover Intention Of Employees.</i>	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)	<i>The Impact Of Organizational Culture And Work System On Employees' Performance.</i>	Hasil pengujian hipotesis menggambarkan HPWS secara signifikan mempengaruhi kinerja anggota Kementerian dan menerangkan hubungan tersebut valid budaya antar variabel. Pada budaya organisasi menyiratkan dampak afirmatif yang signifikan terhadap kinerja anggota Kementerian Pendidikan Iran diperlukan langkah untuk meningkatkan pencapaian hasil.
5	Ahmed Bin Ali Said Qatmeemalm arhoon, Khairrunneez am Bin Mohdnoor, Marai A.D. Abdalla, & Ali Ramadan Musbah (2017).	<i>Effect Of Motivation On Employees' Performance And Employee's Commitment.</i>	Hasil yang diperoleh menjelaskan motivasi mempunyai dampak positif terhadap kinerja dan komitmen karyawan.
6	Anitha J (2014).	<i>Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance.</i>	Terdapat bahwa seluruh faktor yang diidentifikasi 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 dibawah ini :



Gambar 1 Kerangka berpikir Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut gambar diatas 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.

## METODOLOGI

### A. Lokasi Penelitian.

Penelitian bertempat di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang beralamatkan di Jalan Ir.H. Juanda No 15, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda.

### B. Jenis Penelitian.

Data di penelitian ini ialah data kuantitatif. Data tersebut yakni data berwujud angka yang bisa dianalisis menggunakan teknik statistik.

### C. Definisi Operasional.

**Tabel 2 Definisi Operasional Budaya Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Kode	Skala Pengukuran
Budaya Kerja(X) Menurut Nur hadijah (2017)	Budaya kerja ialah suatu kelakuan yang biasa dilakukan secara iteratif oleh karyawan di perusahaan. Berdasarkan kesepakatan yang	1. Disiplin.	BK 1	Skala Likert.
		2. Keterbukaan.	BK 2	
		3. Saling Menghargai.	BK 3	
		4. Kerjasama.	BK4	

---

dilakukan organisasi telah sepakat bahwa sikap kebiasaan ialah suatu hal yang wajib dipatuhi dalam pencapaian tujuan.

---

Kinerja Karyawan (Y) Menurut Hasibuan (2013)	Kinerja karyawan ialah perolehan kerja yang digapai karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang sinkron dengan tata tertib, kemampuan, target serta tanggung jawab yang telah diberikan.	1.	Kesetiaan.	KK1	Skala Likert.
		2.	Prestasi Kerja.	KK2	
		3.	Kejujuran.	KK3	
		4.	Kedisiplinan.	KK4	
		5.	Kreativitas.	KK5	
		6.	Kerjasama.	KK6	
		7.	Kepemimpinan.	KK7	
		8.	Kepribadian.	KK8	
		9.	Prakarsa.	KK9	
		10.	Kecakapan.	KK10	
		11.	Tanggung Jawab.	KK11	

---

#### D. 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.

#### E. 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 R<sup>2</sup>*), terakhir pengujian hipotesis (uji t) serta korelasi regresi (R). Pada uji analisis data ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan diatas maka didapatkan hasil dari setiap uji analisa data sebagai berikut:

### A. Uji Validitas.

**Tabel 3 Uji Validitas Budaya Kerja**

Variabel	Kode	Kolerasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
Disiplin	BK 1.2	0,536	0,5	valid
	BK 1.3	0,508	0,5	valid
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
Saling Menghargai	BK 3.1	0,743	0,5	valid
	BK 3.2	0,759	0,5	valid
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**

Variabel	Kode	Korelasi (R hitung)	R tabel	Keterangan
Kesetiaan	KK1.1	0.689	0.5	Valid
	KK1.3	0.625	0.5	Valid
Prestasi Kerja	KK2.1	0.588	0.5	Valid
	KK2.2	0.718	0.5	Valid
	KK2.3	0.66	0.5	Valid
Kejujuran	KK3.2	0.757	0.5	Valid
	KK3.3	0.786	0.5	Valid
Kedisiplinan	KK4.1	0.806	0.5	Valid
	KK4.2	0.833	0.5	Valid
	KK4.3	0.802	0.5	Valid
Tanggung Jawab	KK5.1	0.697	0.5	Valid
	KK5.2	0.759	0.5	Valid
	KK5.3	0.74	0.5	Valid
Kreativitas	KK6.1	0.769	0.5	Valid
	KK6.2	0.766	0.5	Valid
	KK6.3	0.764	0.5	Valid
Kepemimpinan	KK7.1	0.631	0.5	Valid

	KK7.2	0.67	0.5	Valid
	KK7.3	0.779	0.5	Valid
Prakarsa	KK8.1	0.777	0.5	Valid
	KK8.2	0.804	0.5	Valid
	KK8.3	0.773	0.5	Valid
Kerjasama	KK9.1	0.637	0.5	Valid
	KK9.2	0.788	0.5	Valid
	KK9.3	0.571	0.5	Valid
Kepribadian	KK10.1	0.662	0.5	Valid
	KK10.2	0.778	0.5	Valid
	KK10.3	0.774	0.5	Valid
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 tersebut 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.

## B. Uji Reliabilitas.

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
x	0,914	Reliabel
y	0,974	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2020.

Pada tabel telah tertera di bagian atas didapatkan hasil reliabel. Alasan dari mengapa dikatakan reliabel ialah menurut Sekaran (2017) dikatakan reliabel apabila hasil 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  $> 0,7$ .

## C. Analisis Regresi Linier Sederhana.

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
----------------	-------------------	----------	-----------------------

Budaya Kerja	1.921	4.323	0.000
Konstanta	27.800		
F Hitung	18.687		
R <sup>2</sup>	0.241		
Adjusted R <sup>2</sup>	0.228		
R	0.490		

Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data yang di olah 2020

Pada hasil analisis regresi sederhana dijelaskan bahwa nilai koefisiensi determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) 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.

#### D. Pengujian hipotesis (Uji t).

Dari hitungan analisa 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.

#### E. Koefisien Regresi (R).

**Tabel 7 Hasil Koefisiensi Regresi (R)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	.241	.228	15.853

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Dilihat dari hasil koefisiensi korelasi (R) 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.

## **KESIMPULAN**

Perolehan hasil pada uji validitas dinyatakan valid dan uji reliabilitas dikatakan reliabel. Lalu pada hasil nilai koefisiensi determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) 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 mengetuai 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.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Referensi Dari Buku

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. 2017. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.

### B. Referensi Dari Jurnal

- 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.
- 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.
- 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.



## LAMPIRAN

# Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

*by* Aulia Elvina Sari Np2

---

**Submission date:** 21-Jul-2020 10:52AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1360252719

**File name:** Revisi\_Naskah\_Publikasi\_Aulia\_Elvina\_Sari.docx (46.13K)

**Word count:** 2557

**Character count:** 15959

## Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

### ORIGINALITY REPORT

<b>16%</b>	<b>10%</b>	<b>2%</b>	<b>15%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b><a href="http://anakbimapunya.com">anakbimapunya.com</a></b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Great Oak High School</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Udayana University</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universitas Muria Kudus</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Stella Maris College</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b><a href="http://luguniv.edu.ua">luguniv.edu.ua</a></b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang</b> Student Paper	<b>1%</b>