

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

TRY IRFAN SYAHPUTRA

NPM 165210827

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : TRY IRFAN SYAHPUTRA
NPM : 165210827
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Try Irfan Syahputra
NPM : 165210827
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Riau Pekanbaru.
Di setujui oleh. : Tim Penguji Skripsi
Nama Dosen :
1. Ramzi Durin, SH., MH ()
2. Devi Kurniawati, SE., MM ()

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer SE., M.Si)

Pembimbing

(Kamar Zaman, SE., MM)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU



FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan Telp.(0761)
674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

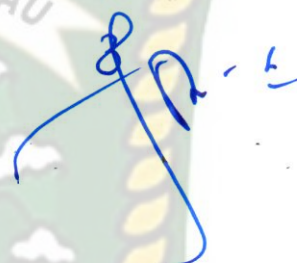
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Try Irfan Syahputra
NPM : 165210827
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Kamar Zaman, SE.,MM.
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan Universitas Islam Riau Pekanbaru

| No. | Waktu | Catatan | Berita Acara | Paraf |
|-----|------------|---------|--|---------|
| | | Sponsor | | Sponsor |
| 1. | 28/1/2020 | x | - Cover - Jurnal - Data Karyawan - Rencana Daftar Isi - Referensi - Daftar Pustaka | |
| 2. | 25/2/2020 | x | - Rumusan masalah - Tujuan penelitian | |
| 3. | 26/2/2020 | x | - Acc seminar proposal | |
| 4. | 28/10/2020 | X | - Perbaiki Outline - Latar belakang - Rumusan masalah - Tujuan penelitian - Manfaat penelitian - Penelitian terdahulu - Kerangka penelitian - Operasional variabel - Populasi dan sample - Rencana daftar isi | |
| 5. | 25/11/2020 | X | - Tambahklan dilatar belakang bahwa CERIA merupakan budaya di universitas islam riau | |

| | | | | |
|----|-----------|---|--|---|
| 6. | 1/122020 | X | - Koesioner |  |
| 7. | 21/1/2021 | x | - Cover - Abstrak - Daftar tabel - Struktur UIR - Rekapitulasi - Kesimpulan |  |
| 8 | 26/1/2021 | X | - ACC ujian skripsi |  |

Pekanbaru, 31 Mei 2021



(Dr. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 277/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 16 Maret 2021, Maka pada Hari Rabu 17 Maret 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Try Irfan Syahputra |
| 2. N P M | : 165210827 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Riau Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 17 Maret 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+(73) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Ramzi Durin, SH., MH
3. Devi Kurniawati, SP., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Nuriman M. Nur, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 17 Maret 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

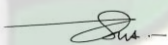

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Try Irfan Syahputra
NPM : 165210827
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Riau Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 17 Maret 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|----------------------|--|------------|
| 1 | Kamar Zaman, SE., MM |  | |

Dosen Pembahas / Penguji

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|--------------------------|--|------------|
| 1 | Ramzi Durin, SH., MH |  | |
| 2 | Devi Kurniawati, SP., MM |  | |

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 17 Maret 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 277 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Try Irfan Syahputra
N P M : 165210827
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Riau Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

| NO | Nama | Pangkat/Golongan | Bidang Diuji | Jabatan |
|----|--------------------------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | Kamar Zaman, SE., MM | Lektor, C/c | Materi | Ketua |
| 2 | Ramzi Durin, SH.,MH | Assisten Ahli, C/b | Sistematika | Sekretaris |
| 3 | Devi Kurniawati, SE., MM | Asisten Ahli C/b | Methodologi | Anggota |
| 4 | | | Penyajian | Anggota |
| 5 | | | Bahasa | Anggota |
| 6 | Nuriman M. Nur, SE., MM | Non Fungsional C/b | - | Notulen |
| 7 | | | - | Saksi II |
| 8 | | | - | Notulen |

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 17 Maret 2021
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : TRY IRFAN SYAHPUTRA
NPM : 165210827
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU**
Pembimbing : **KAMAR ZAMAN, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **27%** yaitu (**dua puluh tujuh persen**) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 28 Januari 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Try Irfan Syahputra
NPM : 165210827
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Islam Riau.
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 24 Juli 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

| No | Nama | Jabatan pada Seminar | Tanda Tangan |
|----|--------------------------|----------------------|--|
| 1. | Kamar Zaman, SE., MM | Ketua | 1.  |
| 2. | Ramzi Durin, SH., MH | Anggota | 2.  |
| 3. | Devi Kurniawati, SE., MM | Anggota | 3.  |

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 24 Juli 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN OUTLINE

Nama : Try Irfan Syahputra
NPM : 165210827
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Universitas Islam Riau Pekanbaru

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Ramzi Durin, SH., MH
2. Devi Kurniawati, SE., MM

Mengetahui:

Ketua Program Studi

Pembimbing


(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)


(Kamar Zaman, SE., MM)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharuddinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN OUTLINE

Nama : Try IrfanSyahputra
NPM : 165210827
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Universitas Islam Riau Pekanbaru

DisahkanOleh:

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

Pembimbing

(KamarZaman, SE., MM)

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 3399/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 23 Desember 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

| No | N a m a | Jabatan/Golongan | Keterangan |
|----|----------------------|------------------|------------|
| 1. | Kamar Zaman, SE., MM | Lektor, C/c | Pembimbing |

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Tri Irfan Syahputra
 N P M : 165210827
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kampus Universitas Islam Riau (UIR) Fakultas Ekonomi Pekanbaru Riau
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 26 Desember 2019
 Dekan,

Firdaus
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA
 Kuasa Dekan : 1248/ A-UIR/5-FE/2019

- Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

SURAT PERYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor.) di universitas islam riau maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 31 Mei 2021

Yang membuat pernyataan



Try Irfan Syahputra
NPM. 165210827

ABSTRAK**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU****Oleh:****TRY IRFAN SYAHPUTRA****165210827**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Riau Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan fakultas dilingkungan Universitas Islam Riau. Sedangkan sampel adalah sebanyak 53 orang yang mewakili dari populasi. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Jenis dan sumber data adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu uji regresi linier sederhana, uji t dan Determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Kata kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU PEKANBARU*****By:****TRY IRFAN SYAHPUTRA**
165210827

This study aims to determine the influence of organizational culture on employee performance at the Islamic University of Riau Pekanbaru. The population in this study were faculty employees at the Islamic University of Riau. While the sample is as many as 53 people who represent the population. Sampling using purposive sampling method. Types and sources of data are primary and secondary data, while data collection techniques use questionnaires and interviews. The data analysis used in this research is simple linear regression, t test and determination (R^2). The results of this study indicate that organizational culture has a positive effect on employee performance at the Islamic University of Riau Pekanbaru.

Keywords: *Organizational Culture and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, Shalawat serta Salam atas junjungan Nabi Besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE), dan lengkap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, M.Si. Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Awlya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan dengan tulus dan sepenuh hati kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Hamdi Agustin, SE., MM selaku Dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
7. Bapak dan Ibu Dosen selaku staff pengajar beserta karyawan dan karyawan Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama perkuliahan.
8. Teristimewa teruntuk Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendo'akan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spriritual dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain selalu berdo'a kepada Allah SWT agar Ayahanda dan Ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT dan terima kasih untuk keluarga besar.
9. Terima kasih kepada pihak Personalia Universitas Islam Riau dan pegawai yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Program Studi Manajemen angkatan 2016.

Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepetingan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, Maret 2021
Penulis

Try Irfan Syahputra, SE
NPM 16521082

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| BAB I PENDAHULUAN..... | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penulisan..... | 8 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 9 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS..... | |
| 2.1 Kinerja..... | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja | 11 |
| 2.1.2 Penilaian Kinerja | 12 |
| 2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja | 13 |
| 2.1.4 Indikator Kinerja..... | 15 |
| 2.1.5 Pengukuran Kinerja | 16 |
| 2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 20 |
| 2.2 Budaya Organisasi | 21 |
| 2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi | 21 |
| 2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi | 23 |
| 2.2.3 Pembentukan Budaya Organisasi | 23 |
| 2.2.4 Karakteristik Primer Budaya Organisasi | 24 |
| 2.2.5 Budaya Organisasi Univeristas Islam Riau | 25 |
| 2.2.6 Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan..... | 26 |
| 2.2.7 Tipe Budaya Organisasi..... | 27 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu | 30 |
| 2.4 Kerangka Penelitian | 31 |

| | |
|--|----|
| 2.5 Hipotesis | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Lokasi Penelitian..... | 32 |
| 3.2 Operasional Variabel..... | 32 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 33 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data..... | 34 |
| 3.5 Teknik dan Pengumpulan Data | 35 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 35 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN | |
| 4.1. Sejarah Singkat Universitas Islam Riau..... | 39 |
| 4.2. Visi Misi dan Tujuan Univeritas Islam Riau | 40 |
| 4.3. Struktur Organisasi Universitas Islam Riau..... | 41 |
| 4.4. Lambang Universitas Islam Riau Pekanbaru | 43 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 5.1 Karakteristik Responden | 44 |
| 5.1.1 Jenis Kelamin..... | 46 |
| 5.1.2 Umur..... | 48 |
| 5.1.3 Pendidikan Terakhir..... | 48 |
| 5.1.4 Masa Bekerja | 49 |
| 5.2 Uji Instrumen Penelitian | 50 |
| 5.2.1 Uji Validitas..... | 50 |
| 5.2.2 Uji Reliabilitas | 51 |
| 5.3 Analisis Deskriptif | 52 |
| 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi | 52 |
| 5.3.1.1 Cerdas | 52 |
| 5.3.1.2 Empati..... | 55 |
| 5.3.1.3 Religius | 58 |
| 5.3.1.4 Ikhlas..... | 61 |
| 5.3.1.5 Amanah..... | 63 |
| 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan | 68 |
| 5.3.2.1 Kualitas Kerja | 70 |
| 5.3.2.2 Kuantitas Kerja | 74 |

| | |
|---|-----------|
| 5.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 78 |
| 5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 79 |
| 5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 80 |
| 5.4.3 Analisis Uji t..... | 81 |
| 5.5 Pembahasan Hasil Penelitian | 81 |
| BAB VI PENUTUP | |
| 6.1 Kesimpulan | 84 |
| 6.2 Saran | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 86 |
| LAMPIRAN..... | |



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

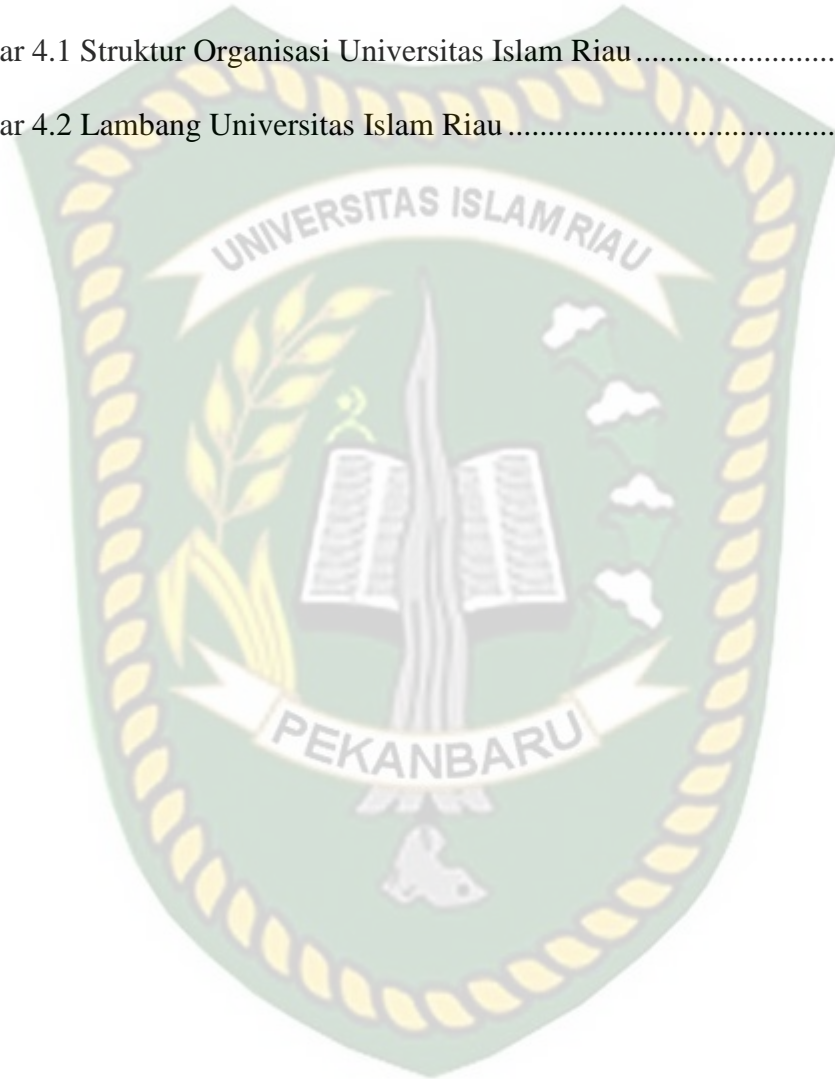
DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Fakultas Universitas Islam Riau Tahun 2020 | 2 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 30 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel..... | 33 |
| Tabel 5.1 Komposisi Jumlah Sampel Penelitian..... | 45 |
| Tabel 5.2 Karakteristik Jenis Kelamin | 45 |
| Tabel 5.3 Karakteristik Umur | 46 |
| Tabel 5.4 Karakteristik Pendidikan..... | 47 |
| Tabel 5.5 Karakteristik Masa Bekerja..... | 47 |
| Tabel 5.6 Uji Validitas | 48 |
| Tabel 5.7 Uji Reliabilitas | 49 |
| Tabel 5.8 Kerja Keras | 51 |
| Tabel 5.9 Kreatif | 52 |
| Tabel 5.10 Mandiri..... | 53 |
| Tabel 5.11 Sikap Toleransi | 54 |
| Tabel 5.12 Peduli Sosial..... | 55 |
| Tabel 5.13 Komunikatif | 56 |
| Tabel 5.14 Taat Beragama | 57 |
| Tabel 5.15 Toleran Pada Agama Lain..... | 58 |
| Tabel 5.16 Hidup Rukun Pada Agama Lain | 59 |
| Tabel 5.17 Sikap Sabar | 60 |
| Tabel 5.18 Demokratis | 61 |
| Tabel 5.19 Cinta Tanah Air..... | 62 |

| | |
|---|----|
| Tabel 5.20 Disiplin..... | 63 |
| Tabel 5.21 Peduli Lingkungan | 64 |
| Tabel 5.22 Tepat Janji..... | 65 |
| Tabel 5.23 Rekapitulasi Tanggapan Responden | 66 |
| Tabel 5.24 Keterampilan Dalam Bekerja..... | 68 |
| Tabel 5.25 Tanggung Jawab Karyawan | 70 |
| Tabel 5.26 Ketelitian Dalam Bekerja..... | 70 |
| Tabel 5.27 Kecakapan Kerja..... | 71 |
| Tabel 5.28 Hasil Kerja | 72 |
| Tabel 5.29 Kemampuan Pekerjaan | 73 |
| Tabel 5.30 Pencapaian Target..... | 74 |
| Tabel 5.31 Ketepatan Waktu..... | 75 |
| Tabel 5.32 Rekapitulasi Tanggapan Responden | 76 |
| Tabel 5.33 Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 77 |
| Tabel 5.34 Analisis Uji Determinasi..... | 78 |
| Tabel 5.35 Analisis Uji t | 79 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi..... | 24 |
| Gambar 2.2 Kerangka Penelitian | 31 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Universitas Islam Riau..... | 42 |
| Gambar 4.2 Lambang Universitas Islam Riau..... | 43 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi, motivasi serta kemampuan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penelitian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan Dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan, karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut.

Seseorang yang berada dalam suatu organisasi akan membutuhkan norma-norma yang mengarah pada perilaku yang positif dan menjaga kepentingan

semua pihak agar dalam menjalankan aktifitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing masing individu. Budaya sangat berkesinambungan dengan hasil kinerja karyawan hal ini dikarenakan budaya tersebut sangat berkaitan erat dengan norma dan perilaku seseorang. Sebagai ilustrasi berikut ini disajikan data karyawan fakultas Universitas Islam Riau dan dari berbagai tingkat keahlian bekerja pada setiap fakultas. Universitas Islam Riau memiliki 9 Fakultas dan memiliki tugas yang sama yaitu melayani kegiatan akademik yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Fakultas Universitas Islam Riau
Tahun 2020

| No | Unit Kerja | Jumlah Karyawan |
|---------------|---------------------------------------|-----------------|
| 1 | Fakultas Hukum | 12 |
| 2 | Fakultas Agama Islam | 7 |
| 3 | Fakultas Teknik | 27 |
| 4 | Fakultas Pertanian | 15 |
| 5 | Fakultas Ekonomi | 12 |
| 6 | Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan | 15 |
| 7 | Fakultas Ilmu Sosial dan Politik | 13 |
| 8 | Fakultas Psikologi | 7 |
| 9 | Fakultas Ilmu Komunikasi | 12 |
| 10 | Pascasarjana | 14 |
| Jumlah | | 134 |

Sumber: Biro Administrasi Umum dan Personal UIR, 2020

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan fakultas yang ada di Universitas Islam Riau berjumlah 134 karyawan yang tersebar dan memiliki tugas pokok pada unit kerja masing-masing. Universitas Islam Riau termasuk institusi yang cukup peduli dalam pengembangan diri dosen, pegawai dan karyawannya. Selain peningkatan akademik dengan memposkan dana untuk pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian, seluruh civitas akademik di UIR juga

mendapat pos dana untuk peningkatan ke-Islaman melalui Lembaga Dakwah Islam Kampus (LDIK).

Pengembangan kualitas kampus ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia, sumber daya manusia sangat penting bagi kampus dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawainya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan Universitas Islam Riau. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas, dan usahanya pada perusahaan. Setiap kampus berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan pihak Universitas sebelumnya, target yang telah dicapai pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dosen di kampus persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Universitas Islam Riau atau yang lebih dikenal dengan sebutan UIR merupakan salah satu perguruan tinggi swasta tertua yang ada di provinsi Riau yang terletak di Kota Pekanbaru. Universitas Islam Riau berdiri dibawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau. Salah satu Budaya yang ada di Universitas Islam Riau, khususnya untuk karyawan yaitu adanya kedisiplinan untuk menunjang kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Budaya lainnya yang ada di Universitas Islam Riau yaitu adanya mengikuti kegiatan rohani mengembangkan pengetahuan tentang agama. Dari adanya budaya tersebut Universitas Islam Riau berbeda dengan kampus yang berbebeda dengan kampus

lainnya yang ada Pekanbaru, hal tersebut yang menjadi ciri khas Universitas Islam Riau.

UIR memang serius dalam menjadikan Islam sebagai asasnya sehingga ditetapkan bahwa seluruh dosen, pegawai dan karyawan wajib mengikuti pembinaan ke-Islaman ini. Dalam praktiknya, kegiatan ini dilakukan secara bertahap kepada masing-masing dosen, pegawai, dan karyawan hanya diperkenankan ikut sekali setelah dinyatakan bergabung dengan UIR. Tindak lanjut dari program ini adalah kegiatan-kegiatan keagamaan yang digagas YLPI dan UIR. Kemudian setiap UIR melakukan rekrutmen baik dosen, pegawai, dan karyawan baru, mereka juga akan mendapatkan kegiatan dan pengalaman yang sama.

Selain itu pembinaan ke-Islaman kepada mahasiswa juga dilakukan dengan berbagai kegiatan dan kebijakan. Misalnya dibentuknya Unit Kegiatan Mahasiswa Islam (UKMI) di bawah kontrol Wakil Rektor III. UKMI ini bergerak dalam ke-Islaman dan memiliki unit di setiap fakultas. Kemudian UIR juga bertanggung jawab untuk memastikan setiap mahasiswa Muslim wajib mampu membaca Al-Qur'an dan ini menjadi syarat untuk ujian skripsi.

Adapun indikator-indikator yang diharapkan dimiliki setiap SDM di UIR adalah cerdas, empati, religius, bersusila, cakap, ikhlas, dan amanah, serta bertanggung jawab untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Memiliki karakter cerdas, empati, religius, bersusila, cakap, ikhlas, dan amanah, serta bertanggungjawab merupakan ciri-ciri pribadi yang unggul. Untuk itu UIR yang memiliki visi unggul 2020 idealnya harus mampu menginternalisasikan nilai-nilai itu ke dalam setiap komponen yang ada. Untuk mempermudah pencapaian nilai-

nilai karakter ini UIR memilih sebuah slogan CERIA yaitu Cerdas, Empati, Religius, Ikhlas, dan Amanah. Lahirnya slogan CERIA merupakan bentuk komitmen UIR terhadap pendahulunya yang bercita-cita untuk membentuk manusia yang berakhlak mulia lewat lembaga pendidikan. Slogan CERIA mencerminkan salah satu budaya yang telah di terapkan oleh Universitas Islam Riau.

Salah satu budaya yang telah di terapkan di UIR adalah dengan istilah CERIA yang terdiri dari lima variabel dan masing-masing variabel memiliki dimensi yang harus dikembangkan dalam kehidupan kampus UIR. *Pertama*, cerdas memiliki beberapa dimensi yaitu rasa ingin tahu, gemar membaca, mandiri, kreatif, dan kerja keras. *Kedua*, empati dengan dimensi memiliki sikap toleransi, peduli sosial, menghargai prestasi, persahabatan, komunikatif, kolaboratif dan cinta damai. *Ketiga*, religius yaitu taat beragama, toleran terhadap pemeluk agama lain, hidup rukun dengan pemeluk agama lain, dan jujur. *Keempat*, ikhlas terdiri dari sabar dan demokratis. *Kelima*, amanah meliputi tanggung jawab, cinta tanah air, disiplin, semangat kebangsaan, dan peduli lingkungan.

Formulasi CERIA sebetulnya tidak dapat dipisahkan dengan hasil refleksi UIR terhadap ajaran Islam. Istilah CERIA sengaja digalakkan agar iman dan takwa yang bersemayam dalam diri manusia mampu tumbuh dan berkembang bersama gejala-gejala positif sebagaimana tertuang dalam dimensi-dimensi CERIA itu. Selanjutnya setelah perencanaan pendidikan karakter berhasil dirumuskan maka UIR berkomitmen untuk memberikan fasilitas agar CERIA ini benar-benar dapat dilaksanakan dan dikendalikan dalam kegiatan pendidikan pengajaran, penelitian, pengabdian, dan dakwah Islamiyah. Hal ini merupakan

bagian upaya integrasi yang dicanangkan UIR. Konsep CERIA bagi UIR sebuah keharusan yang dapat mewarnai catur dharma, **budaya organisasi**, kegiatan mahasiswa, dan kegiatan keseharian sehingga terciptalah kampus Darussalam yaitu Universitas Islam Riau yang madani. Pada akhirnya alumninya akan menjadi tenaga-tenaga ahli profesional yang memiliki wawasan bernuansa Islam dan tetap mengedepankan akhlak mulia dalam setiap aktivitas intelektualnya.

Tercapainya tujuan budaya organisasi di Universitas Islam Riau tidak terlepas dari orang-orang yang berada di dalamnya yang di berikan kesempatan di dukung dengan kepercayaan yang luas dari organisasi sesuai kapasitasnya akan menimbulkan rasa komitmen yang besar bagi organisasi tersebut. Oleh sebab itu, setiap organisasi instansi atau perusahaan perlu mengembangkan suatu budaya yang dapat mendukung untuk menjalankan segala aktifitasnya. Secara umum budaya dan suatu organisasi di definisikan sebagai seperangkat nilai,norma, persepsi, dan pola perilaku yang diciptakan atau di kembangkan di dalam sebuah perusahaan baik masalah yang berhubungan dengan adaptasi secara eskternal maupun internal, budaya ini tercermin dari integritas, profesionalisme, keteladanan, dan penghargaan (Djokosantoso Moeljono, 2003).

Budaya perusahaan ini merepresentasikan aspek-aspek yang bersifat simbolik dan irasional dari sebuah organisasi. Namun, meskipun sulit diukur, budaya perusahaan itu diyakini memberi dampak berarti terhadap apa yang terjadi di dalam dan pada perusahaan bersangkutan. Faktor budaya ini menjadi terangkat karena kekuatan dan pengaruhnya terhadap aspek-aspek kehidupan organisasi yang tidak terlihat, tetapi bersifat kritis. Atau bisa disebut juga sebagai “kualitas-kualitas non-rasional dari sebuah organisasi.” Sedangkan Budaya organisasi

merupakan suatu sistem nilai, keyakinan, dan norma-norma yang unik, yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi. Budaya Organisasi juga telah diterima sebagai salah satu “organ vital” dari Budaya Perusahaan, seperti halnya: strategi, struktur, atau proses yang berlangsung di dalam perusahaan.

Budaya Organisasi yang di miliki oleh Universitas Islam Riau ditujukan dengan jelas melalui bagaimana suatu kerja dalam Universitas Islam Riau harus dilaksanakan dengan di nilai melibatkan jalinan hubungan para pekerja baik di tingkat intern maupun di tingkat ekstern Universitas Islam Riau. Tingkah laku dan perlakuan individu, struktur, sistem, prosedur, peraturan dan aspek fisik yang di dalam Universitas Islam Riau. Maka dari itu, budaya organisasi di Universitas Islam Riau dapat di rumuskan suatu sistem nilai, yang menjadi pegangan bagi karyawan yang terlibat di dalam Universitas Islam Riau seperti (inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi tim, dan profesionalisme), yang menjadi faktor pembeda terhadap organisasi lain, dan menjadikan acuan untuk mengendaliakan perilaku perusahaan/organisasi dan perilaku pegawai Universitas Islam Riau, dalam interaksi antar karyawan, serta interaksi dengan lingkungan dan organisasi lainnya (*customer*) yang memberi identitas Universitas Islam Riau sebagai salah satu Universitas terbaik di Riau.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis budaya organisasi merupakan salah satu bentuk ciri dari suatu organisasi atau perusahaan yang digunakan sebagai pembeda dengan organisasi lainnya, berdasarkan uraian dan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Islam Riau Pekanbaru**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat di rumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut: “Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Riau Pekanbaru”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi pada Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Riau Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis
Untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan keilmuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Riau.
- b. Bagi Lembaga Akademik
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Universitas Islam Riau dalam pelaksanaan program budaya organisasi di Universitas Islam Riau.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau bukti empiris bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti, apa yang diteliti dan untuk apa penelitian ini dilakukan, pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis, juga acuan untuk melakukan penelitian, dalam bab ini akan dikemukakan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode metode dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai lokasi dan objek penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasionalisasi dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

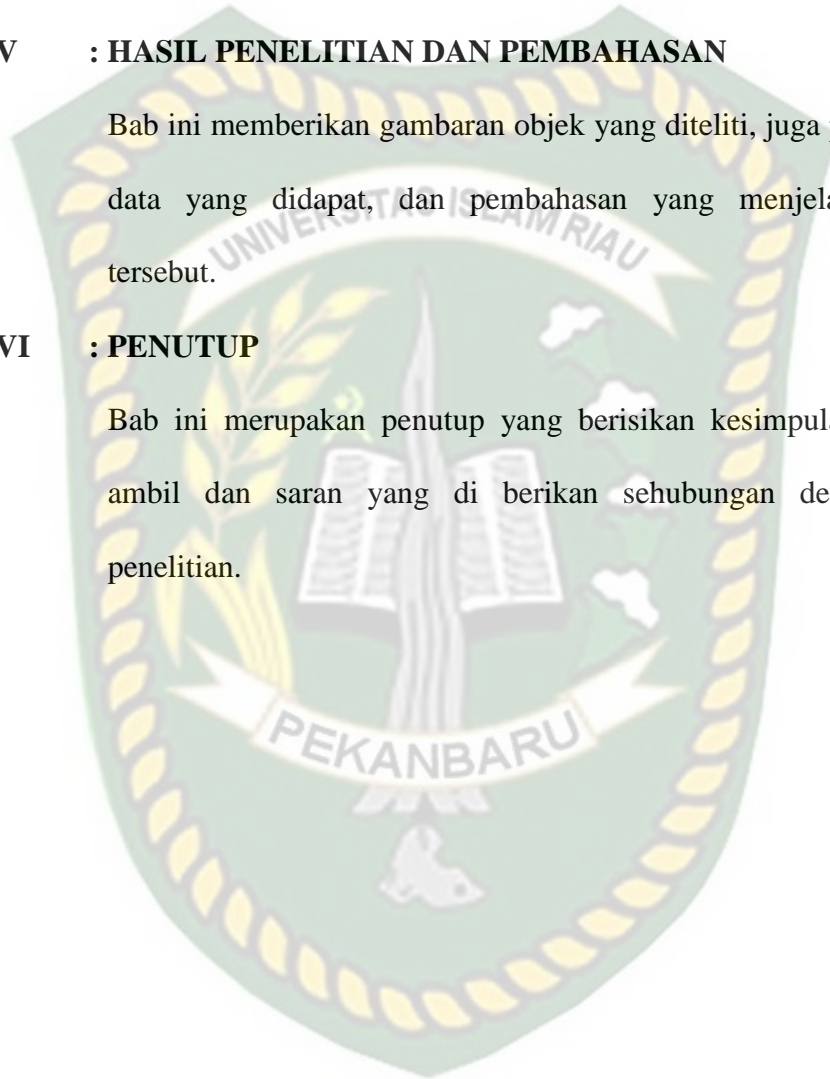
Bab ini merupakan gambaran umum tempat penelitian yang terdiri dari, sejarah singkat Universitas Islam Riau, struktur organisasi, deskripsi jabatan, visi dan misi organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan gambaran objek yang diteliti, juga pengolahan data yang didapat, dan pembahasan yang menjelaskan data tersebut.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisikan kesimpulan yang di ambil dan saran yang di berikan sehubungan dengan hasil penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

5.1 Kinerja

5.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (performance) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, karyawan dapat belajar seberapa besar kinerjanya melalui sarana informasi. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk organisasi (Dickdik Sodikin, 2017).

Menurut Rivai dalam Rusby (2017) Kinerja merupakan suatu perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016).

Menurut Mangkunegara, (2017) bahwa yang dimaksud dengan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

5.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut Sukarno, (2002) penilaian kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan dengan memperhitungkan beberapa indikator yaitu:

1. Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan output yang berkualitas dan kompeten. Indikator ini dapat juga berupa dana, sumber daya manusia, disiplin, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya.
2. Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan fisik dan atau non-fisik.
3. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan fungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).

4. Indikator manfaat (*benefits*) adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan organisasi.
5. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang timbul baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indicator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Agar terjadi yang kritis dalam menentukan kinerja, ukuran yang handal juga hendaknya dapat dibandingkan dengan cara lain dengan standar yang sama untuk mencapai kesimpulan sama tentang kinerja sehingga pada system penilaian dapat diandalkan atau dipercaya.

5.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dapat dijelaskan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi. Tujuan yang lebih spesifik dalam penilaian kinerja karyawan ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) bahwa kinerja bagi perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

- b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap

mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

c. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya kurang baik dapat juga dilakukan mutasi kebagian lain sesuai dengan hasil analisis sebelumnya.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.

e. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya yang diperoleh.

f. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka yang kinerjanya menurun

atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan untuk perlu melakuakn hal-hal yang tidak perlu.

5.1.4 Indikator Kinerja

Hasil kinerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Disamping itu hasilnya akan terkadang akan menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan manajemen. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indicator mengenai kriteria kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil input serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivias lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Wilson (2012) kinerja karyawan dapat diukur melalui:

1. Jumlah pekerjaan, yaitu menunjukkan banyaknya hasil pekerjaan yang dilakukan individu atau kelompok sesuai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu pemenuhan hasil kerja sesuai tuntutan standar kualitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, yaitu penyelesaian pekerjaan tertentu secara tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, karena adanya tuntutan batas waktu pesanan pelanggan, dan karena adanya tuntutan batas waktu penggunaan hasil produksi.
4. Kehadiran, yaitu tuntutan kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tertentu sesuai waktu yang ditentukan, sehingga diketahui tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerjasama, yaitu kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu yang mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

5.1.5 Pengukuran Kinerja

Hasil kinerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Disamping itu hasilnya akan terkadang akan menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan manajemen. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan

waktu, efektivitas biaya dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil input serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Indrastuti (2014) dalam mengukur kinerja karyawan tersebut terdapat unsur-unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan, yakni:

- 1) Kecakapan dalam bekerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif
- 2) Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Kemampuan dalam mengambil keputusan dalam keadaan-keadaan tertentu.

- 4) Insentif terhadap kemampuan tenaga pengajar dalam menciptakan hal yang baru
- 5) Disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan intruksi
- 6) Bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerja
- 7) Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja
- 8) Kesetiaan dalam pekerjaan dan jabatan
- 9) Kejujuran dalam melaksanakan tugas
- 10) Kepemimpinan, kemampuan karyawan dan para guru dalam memimpin dan memotivasi pekerjaan.

Menurut Bangun (2012) dalam mengukur kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang standar pekerjaan. Kuantitas pekerjaan dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu dalam bekerja. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan dalam menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi syarat tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Dimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan sangatlah berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Berikut penjelasan Indikator dari Dimensi Kuantitas:

1. Proses kerja yang dibuat bertujuan untuk melihat apakah kinerja karyawan berjalan dengan baik atau tidak.
2. Kondisi pekerjaan yang nyaman akan membuat para pegawai bekerja dengan nyaman pula.
3. Setiap karyawan yang melakukan sekali kesalahan dalam melaksanakan tugas pasti menerima saksi atas kesalahan mereka.
4. Karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dan cepat akan mendapatkan reward dari pimpinan atas hasil kinerja yang dilakukan.
5. Hasil kerja yang baik adalah suatu upaya karyawan merasa puas terhadap dirinya sendiri dan mendapatkan pujian dari atasan baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Berikut penjelasan Indikator dari Dimensi Kualitas:

1. Keterampilan merupakan kelebihan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mampu menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Ketepatan waktu yang dilakukan dengan baik dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dengan baik sehingga perusahaan mampu meningkatkan produktivas dan kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan.
3. Karyawan yang memiliki IQ tinggi dan kualitas yang tinggi akan melakukan hal sebaik mungkin untuk hasil yang memuaskan.

4. Melaksanakan segala tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh yang dilakukan merupakan hal yang diinginkan oleh sebuah perusahaan guna tercapainya kecakapan kerja yang dilakukan oleh karyawan.
5. Tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan merupakan hal yang sudah biasa dikarenakan setiap karyawan sudah diberikan tanggung jawab masing-masing.

5.1.6 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir, (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Kepuasan kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

4. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik untuk perusahaan/organisasi.

Menurut Simanjuntak (2005) Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, dan keamanan kerja).
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

5.2 Budaya Organisasi

5.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Telah kita ketahui bersama bahwa budaya organisasi telah menjadi konsep yang sangat penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang cukup panjang. Budaya dalam arti antropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok atau masyarakat yang berbeda mengenai cara para anggotanya saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang di lakukan. Budaya organisasi adalah sebuah pola dan nilai nilai dan

kepercayaan yang di sepakati bersamadan memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan aturan berperilaku.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Sedangkan budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak (Robbins dan Coulter, 2010).

Menurut Riani (2011) mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Luthans (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertfikir secara benar dari hari kehari. Sedangkan menurut Wibowo (2010) berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya.

Secara umum budaya dan suatu organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, persepsi, dan pola perilaku yang diciptakan atau di

kembangkan di dalam sebuah perusahaan baik masalah yang berhubungan dengan adaptasi secara eksternal maupun internal, budaya ini tercermin dari integritas, profesionalisme, keteladanan, dan penghargaan (Djokosantoso Moeljono, 2003).

Berdasarkan definisi diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan filsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam berorganisasi berperilaku dan melakukan sesuatu yang dilakukan dan dimanamembedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya.

5.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Adapun fungsi budaya menurut Kreitner dan Kinicki (2005) yaitu :

- 1) Memberikan identitas kepada karyawan sebagai organisasi yang inovatif dan selalu berusaha mengembangkan produk baru.
- 2) Mempermudah komitmen bersama sebagai sebuah perusahaan dimana setiap pegawai akan merasa bangga akan menjadi bagian organisasi serta memiliki kecenderungan bekerja dalam waktu yang lama.
- 3) Membentuk perilaku dengan membentuk manajer merasakan keberadaannya dan membantu pegawai memahami mengapa organisasi melakukan apa yang harus dilakukan dan bagaimana mencapai tujuan jangka panjang.

5.2.3 Pembentukan Budaya Organisasi

Umumnya budaya organisasi diciptakan oleh pendiri atau lapisan manajemen paling atas yang mendirikan atau merintis organisasi tersebut, kemudian digunakan sebagai petunjuk pedoman bawahan mereka dalam

melaksanakan aktivitas. Bila implementasi strategi itu berhasil dengan sukses dan bertahan beberapa tahun, maka filosofi atau visi yang diyakini akan berkembang menjadi budaya (Widjaja, 2002). Proses terbentuknya budaya organisasi tersebut dapat disajikan pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Proses Terbentuknya Budaya Organisasi



Sumber: Widjaja, 2002

Pada gambar di atas proses pembentukan budaya organisasi yang di mulai dengan para filsafat pendiri organisasi memiliki asumsi, prepepsi, dan nilai nilai yang harus di seleksi terlebih dahulu untuk mendapatkan yang terbaik. Seleksi tersebut dilakukan oleh sebuah tim yang bertujuan untuk menentukan kriteria yang sesuai dengan organisasi tersebut.

5.2.4 Karakteristik Primer Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu ke suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini bila di amati lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang di hargai oleh organisasi itu.

Hasil riset mengemukakan 7 karakteristik primer berikut yang bersama sama, menangkap hakikat dari budaya suatu organisasi menurut J.A Chatman dan K.A. Jhon di kutip dalam Tunggal Wijaya (2002) yaitu :

- 1) Inovasi dan pengembangan resiko, sejauh mana para karyawan untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian kerincian. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperhatikan presisi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang didalam organisasi.
- 5) Keagresifan. Sejauh mana rang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukanya santai-santai.
- 6) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menenakankan di pertahankannya status bagai kontras dari pertumbuhan.

5.2.5 Budaya Organisasi Universitas Islam Riau

Dalam Statua UIR, tujuan berdirinya UIR adalah menemukan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu Islami. Subjek yang berperan untuk mensukseskan cita-cita itu adalah seluruh civitas akademika terutama dosen dan mahasiswa. UIR punya cita-cita agar para SDM-nya dan juga alumninya kelak menjadi ilmuwan yang profesional dan berkepribadian Islami. Adapun indikator-indikator yang diharapkan dimiliki setiap SDM di UIR adalah cerdas, empati, religius, bersusila, cakap, ikhlas, dan amanah, serta bertanggung jawab untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

Memiliki karakter cerdas, empati, religius, bersusila, cakap, ikhlas, dan amanah, serta bertanggung jawab merupakan ciri-ciri pribadi yang unggul. Untuk itu UIR yang memiliki visi unggul 2020 idealnya harus mampu menginternalisasikan nilai-nilai itu ke dalam setiap komponen yang ada. Untuk mempermudah pencapaian nilai-nilai karakter ini UIR memilih sebuah slogan CERIA yaitu Cerdas, Empati, Religius, Ikhlas, dan Amanah. Lahirnya slogan CERIA merupakan bentuk komitmen UIR terhadap pendahulunya yang bercita-cita untuk membentuk manusia yang berakhlak mulia lewat lembaga pendidikan. Konsep ini jika dikaitkan dengan pendapat Mollah⁴⁸ maka akan muncul istilah interaksi edukatif. Dalam interaksi edukatif ini sebagaimana terdapat dalam al-Qur'an kisah tentang kisah Nabi Khidir dan Nabi Musa, kisah Nabi Ibrahim dan Nabi Ismail, kisah Luqman dan anaknya maka paling tidak ada lima hal interaksi edukatif. *Pertama*, tujuan pendidikan yaitu humanisasi, *insân kâmil* dan akhlak mulia. *Kedua*, pendidik yaitu bijaksana, penuh kasih sayang, demokratis, mengenal murid dan memahami kejiwaannya, berpengetahuan luas, memahami materi, sabar dan ikhlas. *Ketiga*, anak didik yaitu patuh, tabah, sabar, cita-cita yang kuat serta tidak putus asa dan bersungguh-sungguh, sopan santun, rendah hati dan hormat pada guru. *Keempat*, materi yaitu akidah, syariah dan akhlak. *Kelima*, metode yaitu dialogis, *uswah hasanah*, demokratis, dan *mau'izhah*.

5.2.6 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan peniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan

ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung dan tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar di terapkan dalam menjalankan kegiatannya.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan di kuatkan dengan pernyataan Robbins (2004) bahwasannya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka dari pada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

2.2.7 Tipe Budaya Organisasi

Adapun tipe-tipe budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Riani 2012) ada empat tipe budaya organisasi:

1) Akademik

Perusahaan suka merekrut para lulusan muda dari universitas, memberi mereka pelatihan istimewa, dan kemudian mengperasilakan mereka pelatihan istimewa dalam suatu fungsi yang khusus. Perusahaan lebih menyukai karyawan yang setia dan mempunyai komitmen yang serta mengutamakan kerja sama tim.

2) Tim Bisbol

Perusahaan berorientasi para pengambil risiko dan inovator, perusahaan juga berorientasi pada hasil yang dicapai oleh karyawan, perusahaan juga lebih

menyukai karyawan yang agresif. Perusahaan cenderung untuk mencari orang-orang berbakat dari segala usia dan pengalaman, perusahaan juga menawarkan intensif finansial yang sangat besar dan kebebasan besar bagi mereka yang sangat berprestasi.

3) Orientasi Tim

Perusahaan lebih condong ke arah orientasi orang dan orientasi tim dimana perusahaan memberi nilai tinggi pada karyawan yang dapat menyesuaikan diri dalam sistem organisasi. Perusahaan juga menyukai karyawan yang setia dan mempunyai komitmen yang tinggi serta mengutamakan kerja sama tim.

4) Benteng

Perusahaan condong untuk mempertahankan budaya yang sudah baik. Menurut Sonnenfeld banyak perusahaan tidak dapat dengan rapi dikategorikan dalam salah satu dari empat kategori karena mereka memiliki suatu paduan budaya atau karena perusahaan berada dalam masa peralihan.

Sedangkan pendapat lainnya mengenai tipe-tipe budaya organisasi dikemukakan oleh Kreitner dan Kinichi (2014) yang menyatakan bahwa tipe-tipe budaya organisasi sebagai berikut:

1) Kebudayaan Adhokrasi.

Kebudayaan ini memiliki nilai eksternal dan menghargai fleksibilitas. Tipe kebudayaan ini membantu perkembangan penciptaan produk-produk dan layanan yang inovatif dengan menyesuaikan diri, kreatif, dan cepat menanggapi perubahan pasar. Kebudayaan adhokrasi tidak bergantung pada tipe kekuatan yang terpusat dan hubungan kekuasaan yang

merupakan bagian dari dan kebudayaan hierarkis. Kebudayaan ini juga mendorong para pegawai untuk mengambil penyelesaian sesuatu.

2) Kebudayaan Klan.

Kebudayaan ini memiliki internal fokus dan lebih menghargai fleksibilitas daripada stabilitas dan kontrol. Kebudayaan ini mirip kebudayaan keluarga di mana efektivitas dicapai dengan mendorong kerja sama antar pegawai. Tipe kebudayaan ini sangat “berpusat pada pegawai” dan berusaha untuk memenuhi kepaduan melalui mufakat dan kepuasan pekerjaan serta komitmen melalui keterlibatan pegawai.

3) Kebudayaan Pasar

Kebudayaan ini memiliki fokus eksternal yang kuat saat menghargai stabilitas dan kontrol. Organisasi-organisasi dengan kebudayaan ini dikendalikan atas kompetisi dan hasrat yang kuat untuk mengantarkan hasil dan mencapai tujuan. Karena tipe kebudayaan ini berpusat pada lingkungan eksternal, pelanggan dan keuntungan harus didahulukan daripada pengembangan dan kepuasan pegawai. Tujuan utama para manajer adalah mendorong produktivitas, keuntungan, dan kepuasan pelanggan.

4) Kebudayaan Hierarkis

Kebudayaan ini memiliki fokus internal yang menghasilkan keuntungan kerja yang lebih formal dan terstruktur, serta menghargai stabilitas dan kontrol lebih dari fleksibilitas. Orientasi ini membawa pada perkembangan proses internal yang dapat diandalkan, ukuran yang ekstensi, dan implementasi dari beragam mekanisme kontrol.

2.3 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dari penelitian ini dapat di sebutkan beberapa penelitian yang telah di laksanakan sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Tujuan Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|---|--|--|----------------------|---|
| Hamidah Ramadhani (2017) | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya | Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya | Regresi Sederhana | Hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung > t tabel ($8,032 > 1,670$) dengan taraf signifikansi 0,05, selain itu hasil R (koefisien korelasi) sebesar 0,698, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai yaitu cukup berarti, karena nilai $R > 0,40$ dan $\leq 0,70$ ($0,40 < 0,698 \leq 0,70$: korelasi cukup berarti). |
| Jamaluddin & Rudi Salam (2017) | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi | Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas | Regresi Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh |

| | | | | |
|----------------------------|--|--|-------------------|--|
| | Sulawesi Selatan | Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan | | Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. |
| Indah Isnada (2016) | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Mamuju Utara | Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan pada sekretariat daerah mamuju utara | Regresi Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai secara simultan. Besar pengaruh sebesar 62.2% dan mempunyai hubungan yang sangat kuat. |

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka dapat dibuat kerangka penelitian yang dapat dilihat dibawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk diuji dan dibuktikan melalui penelitian (Sugiyono, 2011). Berdasarkan perumusan masalah dan telaah pustaka, maka hipotesis pada penelitian ini adalah “Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Riau Pekanbaru”

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data-data yang penulis perlukan dalam pembahasan proposal ini, maka sebagai lokasi penelitian di Universitas Islam Riau di Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Pekanbaru. Dan yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Fakultas Universitas Islam Riau.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|----------|--|---------|
| Variabel Budaya Organisasi (X) Budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Robbins (2010) . | Cerdas | 1. Kerja Keras 2. Kreatif 3. Mandiri | Ordinal |
| | Empati | 1. Sikap Toleransi 2. Peduli Sosial 3. Komunikatif | |
| | Religius | 1. Taat Beragama 2. Toleran Pada Agama Lain 3. Hidup Rukun pada Agama Lain | |
| | Ikhlas | 1. Sikap Sabar 2. Demokratis | |
| | Amanah | 1. Cinta Tanah Air 2. Disiplin 3. Peduli Lingkungan 4. Tepat Janji | |
| Variabel Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku | Kualitas | 1. Keterampilan dalam bekerja | Ordinal |

| | | | |
|---|-----------|---|--|
| kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. (Kasmir, 2017). | Kuantitas | 2. Tanggung Jawab karyawan 3. Ketelitian dalam bekerja 4. Kecakapan kerja 1. Hasil kerja yang baik 2. Kemampuan pekerjaan 3. Pencapaian target 4. Ketepatan waktu | |
|---|-----------|---|--|

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan responden yang akan di teliti. Adapun populasi pada penelitian ini sebanyak 134 karyawan fakultas di Universitas Islam Riau. Sampel merupakan wilayah generalisasi atau perwakilan dari jumlah populasi yang ada (Sugiyono, 2012). Pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan metode *purposive sampling* sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dengan persyaratan atau ketentuan sebagai berikut:

1. Sudah menjadi karyawan tetap di Univeritas Islam Riau Pekanbaru
2. Sudah bekerja di Universitas Islam Riau lebih dari 1 tahun.
3. Pendidikan minimal SMA Sederajat
4. Mewakili masing-masing Fakultas yang ada di Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Adapun banyaknya fakultas untuk mendapatkan sampel dalam penelitian ini diambil dengan kriteria tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. Fakultas Hukum
2. Fakultas Agama Islam
3. Fakultas Teknik

4. Fakultas Pertanian
5. Fakultas Ekonomi
6. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
7. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
8. Fakultas Psikologi
9. Fakultas Ilmu Komunikasi

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Merupakan data yang langsung dari objek penelitian, data primer merupakan data yang di peroleh melalui survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data yang original yang di peroleh langsung dari responden melalui wawancara dan alat bantu kuisisioner (Sugiyono, 2012).

b. Data Sekunder

Merupakan data yang di kumpulkan dan berbagai sumber sumber yang sudah ada sebelumnya untuk berbagai tujuan. Misalnya artikel-artikel dan majalah, koran, dan situs situs website. Selain itu peneliti mengumpulkan data skunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual peneliti sehingga dapat membaca buku buku referensi (baik buku wajib perkuliahan maupun buku buku umum), jurnal jurnal penelitian, artikel artikel serta penelusuran internet melalui situs website berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori teori dan prinsip prinsip yang dapat di terapkan dalam penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada personalia dan beberapa karyawan di Universitas Islam Riau.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data berupa angket penelitian yang diberikan kepada responden yang berisi pertanyaan yang di ajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang di perlukan oleh peneliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, penulis akan menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan bersifat menjelaskan atau menguraikan. Selanjutnya penulis mengambil kesimpulan dari penjelasan apa yang di jelaskan tersebut, namun peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi (Sugiyono, 2012). Selanjutnya jawaban responden ini di beri skor dengan menggunakan Skala *Ordinal* yaitu:

- | | |
|--------------------------------|----------|
| a. Jawaban Sangat Setuju | : Skor 5 |
| b. Jawaban Setuju | : Skor 4 |
| c. Jawaban Cukup Setuju | : Skor 3 |
| d. Jawaban Tidak Setuju | : Skor 2 |
| e. Jawaban Sangat Tidak Setuju | : Skor 1 |

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan *Software SPSS Version. 25.00*. Untuk dapat menguji hipotesis penelitian, maka digunakan tahapan pengujian yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012), uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrument penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sebuah instrument dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas yang digunakan adalah *corrected item total correlation* lebih besar di banding 0,5. Bila korelasi terfaktor positif dan besarnya 0,5 keatas, maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kendala alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari 2 kali. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012). Dengan kata lain, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya.

3. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana yaitu metode yang menganalisa pengaruh antara satu variabel, khususnya variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat yaitu antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun rumus yang dipakai dalam analisa regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja

X = Variabel independen, Budaya Organisasi

a = Konstanta yang merupakan rata rata nilai Y pada saat nilai X = 0

b = Koefisien regresi, mengukur rata rata nilai Y untuk tiap perubahan X

ε = Epsilon (Variabel Pengganggu)

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan ukuran yang dapat di pergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $R^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (=0%) terhadap variabel bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $R^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% di pengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak R^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar di nyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$. Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat di ketahui dari skor r^2 atau kuadrat partial korelasi dari table koefisien. Koefisien determinasi secara simultan di peroleh dari besarnya R^2 atau adjusted R square.

5. Uji Pasial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakh variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Universitas Islam Riau

Universitas Islam Riau atau yang lebih dikenal dengan sebutan UIR merupakan salah satu perguruan tinggi swasta tertua yang ada di provinsi Riau yang terletak di Kota Pekanbaru. Universitas Islam Riau berdiri dibawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau pada tanggal 4 September 1962 bertepatan dengan 23 Zulkaidah 1382 H, dan diresmikan oleh Menteri Agama Republik Indonesia yang dituangkan dalam piagam yang ditanda tangani pada tanggal 18 April 1963. Universitas Islam Riau berkedudukan di Kota Pekanbaru dengan alamat Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Provinsi Riau. UIR sendiri didirikan dengan akta Notaris Syawal Sutan diatas Nomor 15 Tanggal 30 September 1972 yang merupakan perbaikan Akta Notaris tahun 1962. Universitas Islam Riau berasaskan keislaman, Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tokoh dalam pendirian Universitas Islam Riau diantaranya adalah Dt. Wan Abdurahman, Seoeman Hasibuan, H. Zaini Kunin, H.A. Malik, H. Bakri Sulaiman, H.A. Kadir Abbas, SH, H.A Hamid Sulaiman.

Maksud adanya didirikan Universitas Islam Riau adalah untuk membantu pemerintah dalam memajukan pendidikan nasional. Disamping itu sebagai tujuan utamanya adalah untuk membentuk manusia berilmu, beramal dan bertanggung jawab atas dasar jiwa Islam. Adapun sasaran yang di hasilkan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menghasilkan sarjana yang cakap dan bekompetensi dalam bidang masing-masing.
2. Mencetak sarjana yang akan cinta agama, bangsa dan tanah air Indonesia.

Pada mulanya Universitas Islam Riau hanya memiliki satu areal kampus yang terletak dipusat kota Jalan Prof. Mohd. Yamin, SH Kota Pekanbaru dengan bangunan gedung tingkat 2, namun pengembangan kampus tidak sampai disini saja, maka Universitas Islam Riau terus berupaya mengembangkan pembangunan dibidang fisik. Berkat kejelian dan kegigihan pimpinan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) maka diusahakan pembelian lahan di Jalan Kaharuddin Nasution Perhentian Marpoyan seluas 65 Ha, dan tepatnya pada tahun 1983 dilaksanakan pembangunan pertama untuk gedung Fakultas Pertanian, sehingga pada tahun itu juga Fakultas Pertanian resmi menempati gedung baru di Jalan Kaharuddin Nasution. Dengan adanya lahan di yang ada di Perhentian Marpoyan tersebut Universitas Islam Riau tetpa berusaha mengembangkan pembangunan gedung, sehingga pada tahun Akademis 1990/1991 semua Fakultas dilingkungan Universitas Islam Riau resmi menempati Kampus baru yang terletak di Perhentian Marpoyan, Km. 11 seluas 65 Ha, yang telah memperoleh hak guna bangunan atas nama Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) daerah Riau.

4.2 Visi Misi dan Tujuan Universitas Islam Riau

Visi Universitas Islam Riau adalah “Menjadi Universitas Islam Unggul dan Terkemuka di Asia Tenggara pada tahun 2020”.

Sedangkan Misi yang diemban Universitas Islam Riau adalah:

1. Menyelenggarakan Pendidikan dan Pengajaran yang Berkualitas.

2. Menyelenggarakan Penelitian yang Kreatif dan Inovatif untuk Memperkaya Kahasan Ilmu Pengetahuan dan Menciptakan Inovasi Baru.
3. Menyelenggaran Pengabdian kepada Masyarakat sebagai Tanggungjawab Sosial Kemasyarakatan.
4. Menyelenggarakan Dakwah Islamiah dan Pengintergasian Keislaman dan Ilmu Pengetahuan.
5. Menyelenggarakan Manajemen universitas yang Bersih dan Transparan.
6. Membangun Kemitraan yang Saling Menguntungkan dengan Perguruan Tinggi, Industri, Masyarakat dan Pemerintah, Baik Lokal, nasional dan Internasional.

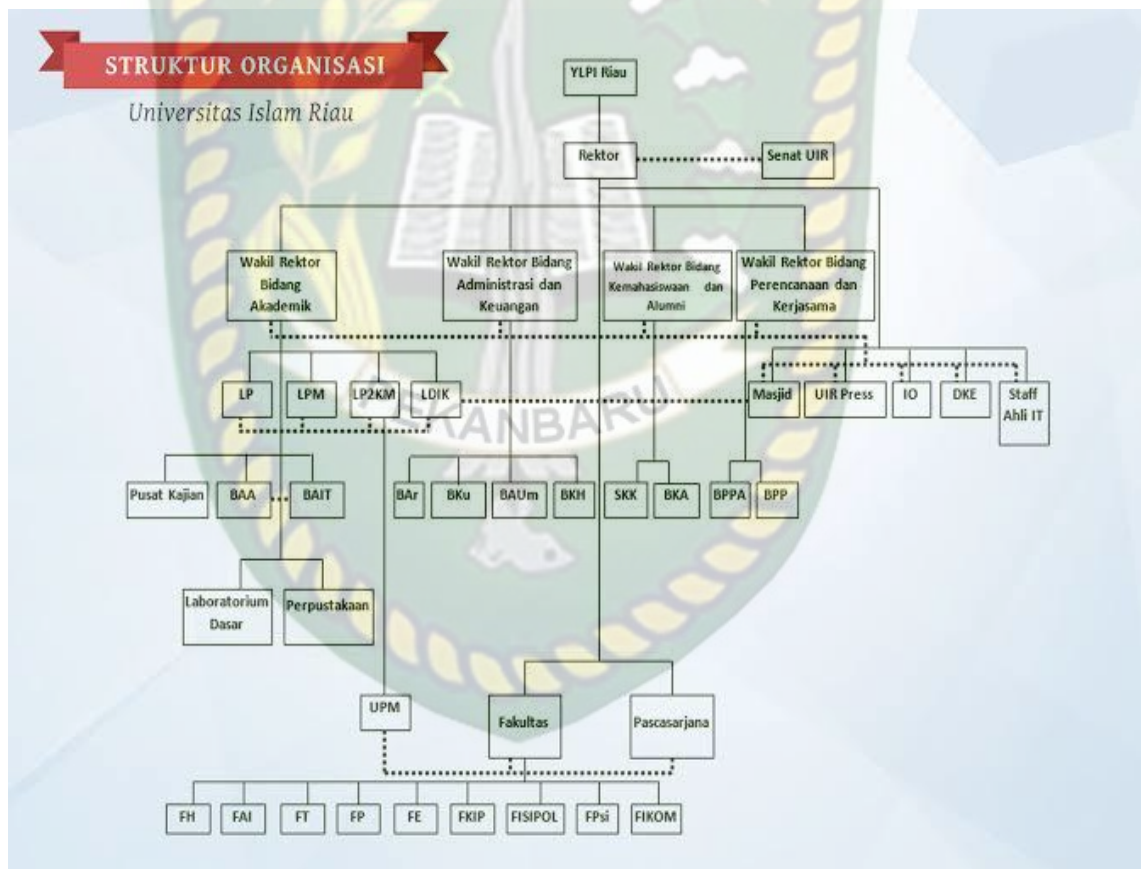
Tujuan Universitas Islam Riau yaitu:

1. Menghasilkan lulusan yang berdaya saing, berkarakter, bermoral, beretika dan berakhlak serta berintegritas tinggi sesuai dengan tuntutan masyarakat lokal, nasional dan internasional.
2. Menghasilkan inovasi sebagai landasan dalam penyelenggaraan pendidikan serta pengembangan dan penyebarluasan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS), untuk mendukung pembangunan daerah, nasional dan internasional.
3. Menghasilkan kegiatan pengabdian keada masyarakat yang mampu mendorong potensi SDM dan SDA dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan lingkungan, terutama dalam mengembangkan pola ilmiah pokok, yakni pembangunan wilayah pedesaan.
4. Menghasilkan masyarakat madani berlandaskan nilai-nilai ke Islaman.

5. Terwujudnya pengelolaan UIR yang terencana, proaktif, efektif dan akuntabel.
6. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan Dakwah islamiyah serta memperkuat daya saing UIR di Asia Tenggara.

4.3 Organisasi Universitas Islam Riau

Gambar 4.1
Organisasi Universitas Islam Riau



Sumber: Universitas Islam Riau 2020

4.4 Lambang Universitas Islam Riau



Gambar 4.2
Lambang Universitas Islam Riau

Arti lambang:

1. Bulan sabit dengan bintang di atas menara pada latar belakang hijau melambangkan keIslaman. Bulan sabit lambang penyuluhan dan penuntutan umat keluar dari kegelapan.
2. Sekuntum kapas dengan 4 (empat) biji, setangkai pada dengan 9 (sembilan) butir dan pilinan rantai 62 (enam puluh dua) melambangkan kemakmuran dan persatuan yang kokoh serta berarti permulaan lahirnya Universitas Islam Riau tanggal 4 September 1962.
3. Keris, lambang kejayaan Riau dengan pahlawan Hang Tuah, penegak kebenaran.
4. Kitab suci Al Qur'an Nur Karim, pedoman setiap mukmin atau muslim atau mukmin kearah ini termasuk kader-kader Islam terdidik.
5. Lima sudut lambang tersebut melambangkan Rukun Islam yang lima, tetapi dirangkumkan lambang lima sila dalam pancasila yang merupakan falsafah Negara Republik Indonesia.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini berhubungan dengan kapabilitas responden yang diambil dalam penelitian ini. Ketidaksesuaian deskripsi kehidupan responden bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan bias atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan terdapat keaneragaman karakteristik responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan fakultas di Universitas Islam Riau. Dengan menggunakan metode sensus sehingga semua populasi dijadikan sampel, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 134 karyawan. Namun dengan adanya kendala dalam penyebaran kuesioner pada masa pandemi COVID-19 dan karyawan memiliki jadwal piket masing-masing sehingga dan tidak kembalinya kuesioner sehingga penulis hanya memperoleh sampel penelitian sebanyak 53 kuesioner dan pengolahan data penelitian berdasarkan banyaknya data kuesioner yang kembali. Dengan demikian komposisi jumlah sampel yang diperoleh penulis yaitu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Data Kuesioner Berdasarkan Jumlah Sampel

| No | Unit Kerja | Jumlah Sampel |
|---------------|---------------------------------------|---------------|
| 1 | Fakultas Hukum | 4 |
| 2 | Fakultas Agama Islam | 2 |
| 3 | Fakultas Teknik | 9 |
| 4 | Fakultas Pertanian | 5 |
| 5 | Fakultas Ekonomi | 4 |
| 6 | Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan | 12 |
| 7 | Fakultas Ilmu Sosial dan Politik | 9 |
| 8 | Fakultas Psikologi | 4 |
| 9 | Fakultas Ilmu Komunikasi | 4 |
| Jumlah | | 53 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.1 dapat dilihat banyaknya komposisi sampel pada penelitian ini sebanyak 53 karyawan. Dengan demikian, untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini:

5.1.1 Jenis Kelamin

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Jumlah Dan Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|---------------|
| 1 | Laki-Laki | 30 | 56,60 |
| 2 | Perempuan | 23 | 43,40 |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang karyawan atau sebesar 56,60% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang karyawan atau sebesar 43,40%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan.

5.1.2 Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang, disamping faktor-faktor lainnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Jumlah dan Komposisi Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-------------|-----------|---------------|
| 1 | 20-25 Tahun | 3 | 5,66 |
| 2 | 26-30 Tahun | 13 | 24,53 |
| 3 | 31-35 Tahun | 11 | 20,75 |
| 4 | > 36 Tahun | 26 | 49,06 |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari komposisi umur responden distribusi yang paling besar pada usia >36 tahun yaitu 49,06%, sedangkan untuk umur 26-30 tahun sebesar 24,53%, untuk umur 31-35 sebesar 20,75% dan untuk umur 20-25% sebesar 5,66%, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai fakultas pada Universitas Islam Riau mendominasi usia > 36 tahun. Umur yang lebih tua tentunya memiliki pengalaman yang banyak dan mengetahui jenis pekerjaan berbeda dengan pegawai yang masih berumur muda yang cenderung masih ingin bermain-main dalam bekerja sehingga hasil kinerjanya kurang memuaskan.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Untuk lebih jelasnya pemaparan jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Jumla dan Komposisi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|------------|-----------|---------------|
| 1 | SMA/SMK | 12 | 22,64 |
| 2 | DIPLOMA | 4 | 7,55 |
| 3 | S1/S2 | 35 | 66,04 |
| 4 | Lainnya | 2 | 3,77 |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden yang berlatar belakang pendidikan dominan adalah Sarjana (S1/S2) sebanyak 35 orang karyawan (66,04%) dan responden berlatar belakang SMA/SMK Sederajat sebanyak 12 orang karyawan (22,64%), untuk responden dengan latar belakang Diploma (D III) berjumlah 4 orang karyawan (7,55%) dan pendidikan formal dibawah SMA/SMK sederajat berjumlah 2 orang karyawan (3,77%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dalam kategori tinggi dan dominan pada latar pendidikan Sarjana.

5.1.4 Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu.

Tabel 5.5
Jumlah dan Komposisi berdasarkan Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|---------------|
| 1 | > 1 Tahun | 17 | 32,07 |
| 2 | 5-10 Tahun | 14 | 26,41 |
| 3 | 11-15 Tahun | 4 | 7,55 |
| 4 | > 15 Tahun | 18 | 33,96 |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 53 responden yang memiliki masa kerja > 5 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 18 karyawan. Dengan demikian sebagian besar responden memiliki masa kerja > 5 tahun karena sejak berdirinya Universitas Islam Riau mereka telah bekerja dan yang lama bekerja juga sudah sangat berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.2 Uji Instrument

5.2.1 Validitas Data

Uji validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur kuesioner yang diberikan kepada responden. Apabila seluruh instrumen dari kuesioner yang diujikan sesuai, maka instrument tersebut dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila r hitung > r tabel, maka instrumen dari kuesioner tersebut adalah valid. Hasil dari uji validitas ditunjukkan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi dan Kinerja (X)

| Item Pertanyaan | (r-hitung) | (r-tabel) | Keterangan |
|----------------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| Item X.1 | 0,514 | 0,266 | Valid |
| Item X.2 | 0,758 | 0,266 | Valid |
| Item X.3 | 0,483 | 0,266 | Valid |
| Item X.4 | 0,765 | 0,266 | Valid |
| Item X.5 | 0,710 | 0,266 | Valid |
| Item X.6 | 0,618 | 0,266 | Valid |
| Item X.7 | 0,692 | 0,266 | Valid |
| Item X.8 | 0,669 | 0,266 | Valid |
| Item X.9 | 0,694 | 0,266 | Valid |
| Item X.10 | 0,543 | 0,266 | Valid |
| Item X.11 | 0,421 | 0,266 | Valid |
| Item X.12 | 0,386 | 0,266 | Valid |
| Item X.13 | 0,534 | 0,266 | Valid |
| Item X.14 | 0,620 | 0,266 | Valid |
| Item X.15 | 0,504 | 0,266 | Valid |
| Item Pertanyaan | (r-hitung) | (r-tabel) | Keterangan |
| Item Y.1 | 0,766 | 0,266 | Valid |
| Item Y.2 | 0,628 | 0,266 | Valid |
| Item Y.3 | 0,812 | 0,266 | Valid |
| Item Y.4 | 0,737 | 0,266 | Valid |
| Item Y.5 | 0,689 | 0,266 | Valid |
| Item Y.6 | 0,704 | 0,266 | Valid |
| Item Y.7 | 0,661 | 0,266 | Valid |
| Item Y.8 | 0,771 | 0,266 | Valid |

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Untuk sampel sebanyak 53 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% maka di peroleh r tabel sebesar 0,266.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua indikator pengukuran dalam kuesioner adalah valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu menggunakan batasan 0,60 yang artinya suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai menunjukkan *Alpha cronbach* $> 0,60$. Hasil dari uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 5.7 sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------|------------------|-----------------|
| Budaya Organisasi (X) | 0,896 | Reliable |
| Kinerja (Y) | 0,866 | Reliable |

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 5.7 tersebut dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), menunjukan bahwa semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan tersebut adalah reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Menurut Riani (2011) mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal

dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

5.3.1.1 Cerdas

a) Kerja Keras

Kerja keras adalah bekerja dengan waktu yang lama dan dengan energi yang semaksimal mungkin, agar bisa memberikan energi yang maksimal dalam bekerja, artinya kita harus fokus dalam pekerjaan kita, itulah cara untuk memberi energi yang maksimal. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Kerja Keras

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 19 | 35,85 |
| 2 | Setuju | 29 | 54,72 |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 9,43 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 29 responden dengan persentasi 54,72% menjawab setuju. Kemudian sebanyak 19 repsonden dengan persentase 35,85% menjawab sangat setuju, selanjutnya sebanyak 5 responden dengan persentase 9,43% menjawab cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat dimabil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju, yang berarti karyawan UIR sangat bekerja keras demi memajukan dan apa yang telah diharapkan oleh pihak kampus. Selain itu seorang yang memiliki kerja keras lebih memprioritaskan

pekerjaannya dibandingkan aktivitas lainnya serta karyawan juga memberikan seluruh tenaga dan energinya untuk dapat bekerja sebaik mungkin.

b) Kreatif

Disemua bidang pekerjaan dibutuhkan yang namanya inovasi, untuk menghasilkan inovasi tersebut karyawan dituntut untuk dapat berpikir kreatif guna untuk berinovasi mengenai pekerjaannya. Dengan membiasakan berpikir kreatif, maka ide untuk berinovasi bisa muncul dimana saja, tidak semua orang mempunyai atau dikarunai ide kreatif oleh Allah, namun ide kreatif dapat dibentuk dari diri sendiri. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Kreatif

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 18 | 33,96 |
| 2 | Setuju | 33 | 63,26 |
| 3 | Cukup Setuju | 2 | 3,77 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan hasil tanggapan responden mengenai kreatif bahwa sebanyak 33 responden menjawab setuju dengan persentase 63,26%, kemudian sebanyak 18 responden dengan persentase 33,96% menjawab sangat setuju, selanjutnya sebanyak 2 responden dengan persentase 3,77% menjawab cukup setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari analisis penulis, 2 karyawan ini dapat dilihat dari tingkat usia dan unit kerjanya yaitu

sebagai petugas kebersihan. Karyawan yang tidak muda lagi ini sudah tidak memiliki ide kreatif untuk bagaimana menyelesaikan pekerjaan, mereka bekerja sesuai dengan yang ada didepan mata sampai pekerjaan itu sampai selesai.

c) Mandiri

Mandiri adalah suatu sikap untuk tidak menggantungkan keputusan kepada orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan permasalahan. Mandiri juga berkaitan dengan kemandirian diri, orang yang mandiri percaya terhadap kemampuan diri dan masa depan penuh optimis. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Mandiri

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 13 | 24,53 |
| 2 | Setuju | 33 | 62,26 |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 9,43 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 3,77 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan hasil tanggapan responden mengenai indikator mandiri bahwa sebanyak 33 responden menjawab setuju dengan persentase 62,26%, kemudian sebanyak 13 responden dengan persentase 24,53% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 5 responden atau sebesar 9,43% menjawab cukup setuju dan selanjutnya sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% menjawab tidak setuju. Berdasarkan uraian hasil tanggapan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Menurut analisa penulis kemandirian karyawan UIR sudah bagus dan perlu ditingkatkan kembali. Hal ini dikarenakan sikap mandiri menunjukkan pegawai

tersebut dapat bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

5.3.1.2 Empati

a) Sikap Toleransi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), toleransi adalah sifat atau sikap toleran. Contohnya, dua kelompok yang berbeda kebudayaan saling berhubungan dengan penuh. Sikap toleransi biasanya ditunjukkan untuk menghormati adanya perbedaan pendapat, agama, ras, dan budaya pada setiap orang atau kelompok. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Sikap Toleransi

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 20 | 37,73 |
| 2 | Setuju | 31 | 58,49 |
| 3 | Cukup Setuju | 2 | 3,77 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 31 responden menjawab setuju dengan persentase 58,49%, kemudian sebanyak 20 responden dengan persentase 56,60% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% menjawab cukup setuju. Berdasarkan uraian hasil tanggapan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Sikap toleransi karyawan UIR saat ini sudah dikatakan baik, sikap toleran mengandung arti

bahwa menghormati pendapat dan kebudayaan orang lain. Sikap toleran merupakan salah satu budaya organisasi yang ada pada UIR, dimana budaya tersebut telah menjadi pedoman pegawai seperti menghormati antar sesama di lingkungan kerja maupun di lingkungan luar pekerjaan.

b) Peduli Sosial

Peduli sosial adalah sikap dan tindakan yang selalu ingin memberi bantuan pada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan. Dari sinilah kepedulian sosial menuntut kepada setiap individu agar mampu memperhatikan lingkungan tempat tinggalnya atau masyarakat. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Peduli Sosial

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 29 | 54,72 |
| 2 | Setuju | 24 | 45,28 |
| 3 | Cukup Setuju | - | - |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 29 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 54,72% dan kemudian sebanyak 24 responden dengan persentase 45,28% menjawab sangat setuju, Berdasarkan uraian hasil tanggapan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Salah budaya yang diterapkan oleh pihak Universitas salah satunya adalah dengan adanya peduli sosial, seperti menolong orang kurang mampu, peduli lingkungan sekitar, membantu rekan kerja dan lainnya. Karyawan UIR dituntut untuk dapat

melakukan kegiatan tersebut guna untuk menciptakan warwah atau citra positif untuk Universitas Islam Riau.

c) **Komunikatif**

Komunikatif dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang memperlihatkan rasa senang berbicara, bergaul dan bekerjasama dengan orang lain. Karakter komunikatif dapat dikembangkan dengan menciptakan suasana pergaulan yang nyaman, situasi yang mendukung, dan lingkungan yang menarik. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Komunikatif

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 26 | 49,06 |
| 2 | Setuju | 25 | 47,17 |
| 3 | Cukup Setuju | 2 | 3,77 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 26 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 49,06%, kemudian sebanyak 25 responden dengan persentase 47,17% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% menjawab cukup setuju. Berdasarkan uraian hasil tanggapan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Dari uraian tersebut terdapat 2 responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan yang telah diajukan yang berarti responden tersebut kurang dalam bergaul dengan rekan kerja lainnya. Karakter komunikatif dapat dikatakan sebagai menciptakan suasana pergaulan yang nyaman, situasi yang mendukung, dan lingkungan yang menarik.

5.3.1.3 Religius

a) Taat Beragama

Adab dan akhlak adalah salah satu bagian pokok/dasar bagi seorang muslim dalam menjalankan tugasnya sebagai duta Islam. Dimulai dari kesadaran akan kewajiban belajar mengenai Islam, akhirnya tahu, kemudian paham, menjadi perilaku, dan terbentuklah kebiasaan. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Taat Beragama

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 29 | 54,72 |
| 2 | Setuju | 23 | 43,40 |
| 3 | Cukup Setuju | 1 | 1,88 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 29 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 54,72%, kemudian sebanyak 23 responden dengan persentase 43,40% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 1,88% menjawab cukup setuju. Berdasarkan uraian hasil tanggapan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori sangat setuju. Karyawan UIR merupakan karyawan pilihan, tentunya mereka memiliki kepribadian yang baik dari segi akhlak, kepribadian dan etikanya. Karyawan yang bekerja dituntut untuk dapat bekerja secara profesional dan memiliki sikap etos kerja secara Islam, taat beragama juga merupakan salah satu budaya yang ada di UIR selain budaya organisasi lainnya.

b) Toleran Pada Agama Lain

Bentuk toleransi antar umat beragama salah satunya adalah toleransi beragama, yang merupakan sikap saling menghormati dan menghargai antar penganut agama lain, seperti tidak mencela/menghina agama lain dengan alasan apapun serta tidak melarang ataupun mengganggu umat agama lain untuk beribadah sesuai agama/kepercayaan masing-masing. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Toleran Pada Agama Lain

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 24 | 45,28 |
| 2 | Setuju | 26 | 49,06 |
| 3 | Cukup Setuju | 2 | 3,77 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 1,88 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 24 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 45,28%, kemudian sebanyak 26 responden dengan persentase 49,06% menjawab setuju, kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% menjawab cukup setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 1,88% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan uraian hasil tanggapan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Menurut analisa penulis bahwa terdapat 1 responden yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan yang telah diajukan, hal ini mungkin terjadi karena karyawan tersebut kurang memiliki sikap toleran pada agama lain sehingga menjawab tidak setuju.

c) Hidup Rukun Pada Agama Lain

Kerukunan hidup beragama adalah kondisi bagi semua golongan agama bisa hidup bersama-sama secara damai tanpa mengurangi hak dan kebebasan masing-masing untuk menganut dan melaksanakan kewajiban agamanya. Kerukunan yang dimaksud bukan berarti penganut agama yang satu tidak merasa perlu atau menahan diri untuk melibatkan persoalan keberagaman dengan pihak lain, karena kebersamaan menghendaki tenggang rasa, yang benar-benar dimungkinkan jika saling memahami. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Hidup Rukun Pada Agama Lain

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 25 | 47,17 |
| 2 | Setuju | 26 | 49,06 |
| 3 | Cukup Setuju | 2 | 3,77 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan hasil tanggapan responden mengenai hidup rukun pada agama lain bahwa sebanyak 25 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 47,17%, kemudian sebanyak 26 responden dengan persentase 49,06% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% menjawab cukup setuju. Berdasarkan uraian hasil tanggapan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Kerukunan hidup beragama merupakan suatu kondisi bagi semua golongan agama bisa hidup bersama-sama secara damai tanpa mengurangi

hak dan kebebasan masing-masing untuk menganut dan melaksanakan kewajiban agamanya

5.3.1.4 Ikhlas

a) Sikap Sabar

Sabar adalah suatu sikap menahan emosi dan keinginan, serta bertahan dalam situasi sulit dengan tidak mengeluh. Sabar merupakan kemampuan mengendalikan diri yang juga dipandang sebagai sikap yang mempunyai nilai tinggi dan mencerminkan kekokohan jiwa orang yang memilikinya. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Sikap Sabar

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 27 | 50,94 |
| 2 | Setuju | 25 | 47,17 |
| 3 | Cukup Setuju | 1 | 1,89 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 27 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 50,94%, kemudian sebanyak 25 responden dengan persentase 47,17% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 1,89% menjawab cukup setuju. Berdasarkan uraian hasil tanggapan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori sangat setuju. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan Islami, tentunya sikap sabar menjadi prioritas, hal ini mengacu pada budaya yang diterapkan oleh UIR sendiri yaitu memiliki budaya dengan singkatan CERIA. Sabar merupakan kemampuan

mengendalikan diri yang juga dipandang sebagai sikap yang mempunyai nilai tinggi dan mencerminkan kekokohan jiwa orang yang memilikinya.

b) Demokratis

Arti demokratis bisa dilihat dari pengertian demokrasi itu sendiri, yang artinya adalah bentuk atau mekanisme sistem pemerintahan suatu negara sebagai upaya mewujudkan kedaulatan rakyat (kekuasaan warga negara) atas negara untuk dijalankan oleh pemerintah negara tersebut. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Demokratis

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 17 | 32,07 |
| 2 | Setuju | 35 | 66,04 |
| 3 | Cukup Setuju | 1 | 1,89 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 17 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 32,07%, kemudian sebanyak 35 responden dengan persentase 66,04% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 1,89% menjawab cukup setuju. Berdasarkan uraian hasil tanggapan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Sikap demokratis pada karyawan UIR dinilai sudah baik, mereka memiliki komitmen dalam bekerja dan lingkungan kerjanya, sikap demokratis ini juga berdampak hasil kinerja sikap demokratis sangat diperlukan di lingkungan kerja yang dikarenakan sikap demokratis berkaitan dengan budaya yang ada pada CERIA.

5.3.1.5 Amanah

a) Cinta Tanah Air

Cinta tanah air adalah perasaan yang timbul dari hati sanubari seorang warga negara untuk mengabdikan, memelihara, membela, melindungi tanah airnya dari segala ancaman dan gangguan. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Cinta Tanah Air

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 27 | 50,94 |
| 2 | Setuju | 24 | 45,28 |
| 3 | Cukup Setuju | 2 | 3,77 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 27 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 50,94%, kemudian sebanyak 24 responden dengan persentase 45,28% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% menjawab cukup setuju. Berdasarkan uraian hasil tanggapan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori sangat setuju. Kecintaan seorang pegawai kepada Negara tercermin pada karyawan tersebut menyukai pekerjaannya dan tidak membeda-membedakan pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu sikap cinta tanah air terletak pada ketertarikan untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan profesional dan tidak menyusahkan orang lain. Sikap cinta tanah air ini merupakan salah satu bentuk budaya organisasi yang diterapkan kepada semua pegawai termasuk dosen.

b) Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya maupun mentaati peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi sama berarti karyawan tersebut berkontribusi didalam oraganisasi/perusahaan tersebut. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Disiplin

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 26 | 49,06 |
| 2 | Setuju | 26 | 49,06 |
| 3 | Cukup Setuju | 1 | 1,88 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan hasil tanggapan responden mengenai kedisiplinan karyawan bahwa sebanyak 26 responden dengan persentasi 49,06% menjawab setuju. Kemudian sebanyak 26 repsonden dengan persentase 49,06% menjawab sangat setuju, artinya mereka sangat setuju dan sangat mematuhi peraturan yang ada di Universitas Islam Riau. Selanjutnya sebanyak 1 responden dengan persentase 1,88% menjawab cukup setuju. Dengan demikian dapat dianalisis bahwa kedisiplinan karyawan di Unversitas Islam Riau telah baik, namun kedisiplinan tersebut akan lebih baiknya di tingkatkan lagi. Atasan perlu memacu karyawan yang kurang dalam hal disiplin, seperti datang telat dalam kekantor ataupun karyawan kurang dalam memberikan pelayanan akademik kepada mahasiswa. Oleh karena itu, perlu adanya kedisiplinan yang tinggi agar

hasil kinerja karyawan dapat terarah dan dapat memuaskan dari berbagai kalangan.

c) Peduli Lingkungan

Peduli lingkungan adalah sikap dan tindakan yang berupaya mencegah kerusakan pada lingkungan alam di sekitarnya serta mengembangkan upaya-upaya untuk memperbaiki kerusakan alam yang sudah terjadi. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Peduli Lingkungan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 22 | 41,51 |
| 2 | Setuju | 30 | 56,60 |
| 3 | Cukup Setuju | 1 | 1,88 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 22 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 41,51%, kemudian sebanyak 30 responden dengan persentase 56,60% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 1,88% menjawab cukup setuju. Berdasarkan uraian hasil tanggapan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Dilihat dari tanggapan responden tersebut maka peneliti dapat menganalisis bahwa pegawai UIR ini kepedulian terhadap lingkungan sekitar dirasa sudah baik, hal ini tercermin mereka menjawab setuju, peduli lingkungan disini terletak pada pegawai tersebut sangat memperhatikan lingkungan kerjanya guna untuk kenyamanan dan memberikan kesan positif pada tempat kerjanya seperti

kebersihan tempat kerja, kerapian serta ruangan kerja hal ini akan berkaitan dengan kelancaran proses kerja.

d) Tepat Janji

Menepati janji merupakan perkataan yang menyatakan kesediaan dan kesanggupan untuk berbuat sesuatu. Pengakuan yang mengikat diri sendiri terhadap ketentuan yang harus ditepati. Berikut ini tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Tepat Janji

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 19 | 35,85 |
| 2 | Setuju | 31 | 58,49 |
| 3 | Cukup Setuju | 2 | 3,77 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 1,88 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 19 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 35,85%, kemudian sebanyak 31 responden dengan persentase 58,49% menjawab setuju, kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% menjawab cukup setuju dan sebanyak 1 responden atau 1,88% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan uraian hasil tanggapan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Menepati janji merupakan perkataan yang menyatakan kesediaan dan kesanggupan untuk berbuat sesuatu. Dari tanggapan tersebut maka dapat dilihat masih banyak pegawai yang belum berani menepati janji, mungkin saja mereka takut untuk mengingkari janji tersebut sehingga mereka tidak yakin pada pendiriannya.

5.3.1.6 Rekapitulasi Tanggapan Variabel Budaya Organisasi

Tabel 5.23
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi

| No | Pernyataan | Kriteria Jawaban | | | | | Jumlah | Nilai | Ket | |
|----------|-----------------------------|------------------|-----|-----|----|---|--------|-------|------|-------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| 1 | Cerdas | | | | | | | | | |
| a | Kerja keras | Frek | 19 | 29 | 5 | 0 | 0 | 53 | 4,26 | Baik |
| | | Skor | 95 | 116 | 15 | 0 | 0 | 226 | | |
| b | Kreatif | Frek | 18 | 33 | 2 | 0 | 0 | 53 | 4,30 | Baik |
| | | Skor | 90 | 132 | 6 | 0 | 0 | 228 | | |
| c | Mandiri | Frek | 13 | 33 | 5 | 2 | 0 | 53 | 4,07 | Baik |
| | | Skor | 65 | 132 | 15 | 4 | 0 | 216 | | |
| 2 | Empati | | | | | | | | | |
| a | Sikap toleransi | Frek | 20 | 31 | 2 | 0 | 0 | 53 | 4,34 | Baik |
| | | Skor | 100 | 124 | 6 | 0 | 0 | 230 | | |
| b | Peduli sosial | Frek | 29 | 24 | 0 | 0 | 0 | 53 | 4,55 | Sangat Baik |
| | | Skor | 145 | 96 | 0 | 0 | 0 | 241 | | |
| c | Komunikatif | Frek | 26 | 25 | 2 | 0 | 0 | 53 | 4,45 | Baik |
| | | Skor | 130 | 100 | 6 | 0 | 0 | 236 | | |
| 3 | Religius | | | | | | | | | |
| a | Taat Beragama | Frek | 29 | 23 | 1 | 0 | 0 | 53 | 4,53 | Baik |
| | | Skor | 145 | 92 | 3 | 0 | 0 | 240 | | |
| b | Toleran pada agama lain | Frek | 24 | 26 | 2 | 1 | 0 | 53 | 4,38 | Baik |
| | | Skor | 120 | 104 | 6 | 2 | 0 | 232 | | |
| c | Hidup rukun pada agama lain | Frek | 25 | 26 | 2 | 0 | 0 | 53 | 4,43 | Baik |
| | | Skor | 125 | 104 | 6 | 0 | 0 | 235 | | |
| 4 | Ikhlas | | | | | | | | | |
| a | Sikap sabar | Frek | 27 | 25 | 1 | 0 | 0 | 53 | 4,49 | Baik |
| | | Skor | 135 | 100 | 3 | 0 | 0 | 238 | | |
| b | Demokratis | Frek | 17 | 35 | 1 | 0 | 0 | 53 | 4,30 | Baik |
| | | Skor | 85 | 140 | 3 | 0 | 0 | 228 | | |
| 5 | Amanah | | | | | | | | | |
| a | Cinta tanah air | Frek | 27 | 24 | 2 | 0 | 0 | 53 | 4,47 | Baik |
| | | Skor | 135 | 96 | 6 | 0 | 0 | 237 | | |
| b | Disiplin | Frek | 26 | 26 | 1 | 0 | 0 | 53 | 4,47 | Baik |
| | | Skor | 130 | 104 | 3 | 0 | 0 | 237 | | |

| | | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|------|-------------|-------------|-----------|----------|----------|-------------|-------------|------|
| c | Peduli lingkungan | Frek | 22 | 30 | 1 | 0 | 0 | 53 | 4,40 | Baik |
| | | Skor | 110 | 120 | 3 | 0 | 0 | 233 | | |
| d | Tepat janji | Frek | 20 | 31 | 2 | 0 | 0 | 53 | 4,25 | Baik |
| | | Skor | 100 | 124 | 6 | 0 | 0 | 225 | | |
| Jumlah | | | 346 | 421 | 29 | 3 | 0 | 799 | 4,39 | Baik |
| Skor | | | 1730 | 1684 | 87 | 6 | 0 | 3507 | | |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 4,39 maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel budaya organisasi pada Universitas Islam Riau berada pada kategori baik. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili dalam menjawab bahwa budaya organisasi yang telah diterapkan pada Universitas Islam Riau sudah sangat baik. CERIA merupakan salah satu bentuk budaya yang tepat diterapkan pada Universitas Islam Riau hal ini terkandung dengan sistem nilai-nilai keIslaman.

5.3.2 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016).

5.3.2.1 Kualitas

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang diberikan yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses dan lingkungan yang memenuhi atau

melebihi apa yang diharapkan. Kualitas merupakan suatu tingkat yang dapat diprediksi dari kesegaraman dan ketergantungan pada biaya yang rendah dan sesuai dengan pasar. Kualitas yang diharapkan dalam perusahaan adalah kualitas yang dimiliki pada diri individu masing-masing seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat bekerja dengan baik.

a) Keterampilan Dalam Bekerja

Keterampilan setiap orang harus terus diasah dan dikembangkan melalui program training ataupun bimbingan. Kemampuan dasar ini dapat menghasilkan sesuatu yang lebih bermanfaat dan bernilai tambah bagi dirinya maupun orang lain apabila dikombinasikan dengan bimbingan atau training. Berikut ini merupakan hasil jawaban responden tentang keterampilan dalam bekerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Dalam Bekerja

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 9 | 16,98 |
| 2 | Setuju | 40 | 75,47 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 5,66 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 1,88 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 9 responden dengan persentase 16,98% menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 40 responden dengan persentase 75,47% menjawab setuju, sedangkan ada 3 responden dengan persentase 5,66% menjawab cukup setuju dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Menurut analisa peneliti bahwasanya 1

responden ini merasa mereka tidak mempunyai keterampilan yang lebih dalam melakukan pekerjaannya, mereka hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja saja tanpa memikirkan keahlian atau keterampilan apa yang mereka miliki dalam melakukan suatu pekerjaan.

b) Tanggung Jawab Karyawan

Tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan merupakan hal yang sudah biasa dikarenakan setiap karyawan di Universitas Islam Riau sudah diberikan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan kemampuan dalam bidang yang mereka kuasai. Dapat dilihat hasil tanggapan responden yang menyatakan tanggung jawab karyawan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Karyawan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 17 | 32,07 |
| 2 | Setuju | 36 | 67,92 |
| 3 | Cukup Setuju | - | - |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja sebanyak 36 responden dengan persentase 67,92% menjawab setuju, kemudian sebanyak 17 responden dengan persentase 32,07% menjawab sangat setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat di simpulkan bahwa hasil tanggapan responden pada kategori setuju. Bahwasanya karyawan fakultas di Universitas Islam Riau ini merasa tanggung jawab atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam tempat dia bekerja sudah sejalan

dengan yang diinginkan oleh organisasi, namun masih perlu diperhatikan lagi tanggung jawab lainnya yang dimiliki oleh para karyawan.

c) Ketelitian Dalam Bekerja

Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi, apabila setiap karyawan memiliki sikap ini maka akan terwujud tujuan kinerja dan hasil kerjapun pasti diatas standar kerja.

Tabel 5.26 Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Dalam Bekerja

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 12 | 22,64 |
| 2 | Setuju | 38 | 71,70 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 5,66 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dipaparkan hasil tanggapan reponden bahwa sebanyak 38 responden dengan persentase 71,70% menjawab setuju, kemudian sebanyak 12 responden dengan persentase 22,64% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 3 responden dengan persentase 5,66% menjawab cukup setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Namun menurut analisis bahwasanya terdapat 3 responden menjawab cukup setuju yang berarti karyawan tersebut kurang teliti dalam bekerja sehingga mereka dapat mengulang pekerjaannya akibat tidak ketelitian dari karyawan tersebut, jika dilihat dari profil responden tersebut, pegawai ini memiliki umur yang tuda sehingga sudah tidak teliti.

d) Kecakapan Kerja

Pelaksanaan tugas dengan mutu pekerjaan yang dimiliki seperti produktivitas yang dimiliki yang diberikan apabila dilakukan karyawan dengan baik, maka karyawan tersebut mendapatkan kompensasi dari perusahaan sebagai kompensasi dari keberhasilan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Adapun tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.27 Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Kerja

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 12 | 22,64 |
| 2 | Setuju | 35 | 66,04 |
| 3 | Cukup Setuju | 6 | 11,32 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dipaparkan hasil tanggapan reponden mengenai kecakapan kerja karyawan bahwa sebanyak 35 responden dengan persentase 66,04% menjawab setuju, kemudian sebanyak 12 responden dengan persentase 22,64% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 6 responden dengan persentase 11,32% menjawab cukup setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Namun menurut analisis bahwasanya terdapat 6 responden yang yang menjawab cukup setuju ini mereka tidak bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang tidak menganggap penting suatu pekerjaan yang diberikan pimpinan dan pekerjaan yang diberikan pun bahkan bisa saja ditinggalkan. Namun terkadang para

karyawan ini mengaku kurang adanya kecakapan dalam bekerja pada diri karyawan tersebut.

5.3.2.2 Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja sesuai target. Artinya karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh dengan semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang dan kreatif.

a) Hasil Kerja

Sebuah perusahaan atau organisasi selalu berpendapat bahwa pengeluaran sekecil-kecilnya dan pendapatan sebesar-besarnya, namun organisasi memerlukan hasil kerja yang baik yang maksimal yang dikerjakan oleh para karyawan yang ada di lingkungan Universitas Islam Riau untuk mencapai target yang diinginkan oleh Universitas Islam Riau. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 21 | 39,62 |
| 2 | Setuju | 27 | 50,94 |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 9,43 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dipaparkan mengenai tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik di Universitas Islam Riau bahwa sebanyak 21 responden dengan persentase 39,62% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 27 responden dengan persentase 50,94% menyatakan setuju.

Sementara sebanyak 5 responden dengan persentase 9,34% menyatakan cukup setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Bahwasanya karyawan yang seperti ini lebih mementingkan mutu hasil kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan sangat baik, oleh karena tak sedikit karyawan mendapat reward atas hasil kerjanya yang sesuai dengan hasil kerjanya yang sangat memuaskan.

b) Kemampuan Pekerjaan

Seorang karyawan harus mampu dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan karena kemampuan sangat perlu dibutuhkan guna untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan diatas standar kinerja yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan hasil jawaban responden mengenai kemampuan dalam bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pekerjaan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 19 | 35,85 |
| 2 | Setuju | 30 | 56,60 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 5,66 |
| 4 | Tidak Setuju | 1 | 1,88 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dapat diketahui pada tabel diatas mengenai tanggapan repsonden tentang kemampuan kerja karyawan di Universitas Islam Riau bahwa sebanyak 30 responden dengan persentase 56,60% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 19 respnden dengan persentase 35,85% menyatakan sangat setuju, sementara sebanyak 3 responden dengan persentase 5,66% menjawab cukup setuju dan sebanyak 1 responden menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan

tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan tersebut dalam kategori setuju. Responden yang menjawab tidak setuju ini terdapat 1 responden, maka dapat ditelaah bahwa karyawan tersebut kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dikarenakan kurang kemampuan diri dan *soft skill* dari diri karyawan tersebut. Oleh karena itu, karyawan akan tetap mempertahankan kemampuan yang dia miliki yang berguna untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

c) Pencapaian Target

Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan taat akan peraturan, jika pimpinan menetapkan pekerjaan harus selesai sesuai target maka karyawan harus melakukannya, apabila tidak sesuai target kinerja karyawan tidak akan terwujud atau dibawah standar kinerja yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan hasil jawaban responden mengenai pencapaian target yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30 Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 14 | 26,41 |
| 2 | Setuju | 37 | 69,81 |
| 3 | Cukup Setuju | 2 | 3,77 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pencapaian target karyawan di Universitas Islam Riau bahwa sebanyak 37 responden dengan persentase 69,81% menyatakan setuju. Kemudian sebanyak 14 responden dengan persentase 26,41% menyatakan sangat setuju. Selanjutnya

sebanyak 2 responden dengan persentase 3,77% menjawab cukup setuju. Dari analisis tabel diatas yang menjawab cukup setuju terdapat 2 responden, sehingga dapat dikatakan capaian target karyawan kurang baik dalam bekerja. Karyawan mengakui akan dirinya bahwa capaian targetnya kurang maksimal mungkin saja karyawan ini masih bermain-main dalam bekerja sehingga pekerjaan yang telah diberikan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

d) Ketepatan Waktu

Kinerja karyawan akan efektif jika karyawan dapat membagi waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu

| No | Tanggapan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1 | Sangat Setuju | 12 | 22,64 |
| 2 | Setuju | 37 | 69,81 |
| 3 | Cukup Setuju | 4 | 7,55 |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 53 | 100,00 |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang ketepatan waktu dalam bekerja bahwa sebanyak 37 responden dengan persentase 69,81% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 12 responden dengan persentase 22,64% menyatakan sangat setuju, sementara itu sebanyak 4 responden dengan persentase 7,55% menyatakan cukup setuju, artinya bahwa 4 responden ini merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada

waktunya dan terkadang mereka sering terlambat untuk datang ke kantor. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan pada kategori setuju. Hal ini, dikarenakan para karyawan sudah menjalankan pekerjaan dengan sesuai waktu yang telah ditentukan atau peraturan yang telah ditetapkan di Universitas Islam Riau.

5.3.2.3 Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5.32
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | | Kriteria Jawaban | | | | | Jumlah | Nilai | Ket |
|---------------|----------------------------|------|------------------|-------------|-----------|----------|----------|-------------|-------------|------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| 1 | Kualitas | | | | | | | | | |
| a | Keterampilan dalam bekerja | Frek | 9 | 40 | 3 | 1 | 0 | 53 | 4,09 | Baik |
| | | Skor | 45 | 160 | 9 | 2 | 0 | 217 | | |
| b | Tanggung jawab karyawan | Frek | 17 | 36 | 0 | 0 | 0 | 53 | 4,32 | Baik |
| | | Skor | 85 | 144 | 0 | 0 | 0 | 229 | | |
| c | Ketelitian dalam bekerja | Frek | 12 | 38 | 3 | 0 | 0 | 53 | 4,27 | Baik |
| | | Skor | 60 | 152 | 9 | 0 | 0 | 221 | | |
| d | Kecakapan kerja | Frek | 12 | 35 | 6 | 0 | 0 | 53 | 4,11 | Baik |
| | | Skor | 60 | 140 | 18 | 0 | 0 | 218 | | |
| 2 | Kuantitas | | | | | | | | | |
| a | Hasil kerja yang baik | Frek | 21 | 27 | 5 | 0 | 0 | 53 | 4,36 | Baik |
| | | Skor | 105 | 108 | 15 | 0 | 0 | 231 | | |
| b | Kemampuan pekerjaan | Frek | 19 | 30 | 3 | 1 | 0 | 53 | 4,23 | Baik |
| | | Skor | 95 | 120 | 9 | 2 | 0 | 224 | | |
| c | Pencapaian target | Frek | 14 | 37 | 2 | 0 | 0 | 53 | 4,23 | Baik |
| | | Skor | 70 | 148 | 6 | 0 | 0 | 224 | | |
| d | Ketepatan waktu | Frek | 12 | 37 | 4 | 0 | 0 | 53 | 4,15 | Baik |
| | | Skor | 60 | 148 | 12 | 0 | 0 | 220 | | |
| Jumlah | | | 136 | 280 | 24 | 0 | 0 | 440 | 4,26 | Baik |
| Skor | | | 680 | 1120 | 72 | 2 | 0 | 1874 | | |

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 4,26. Berdasarkan tabel diatas

diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada Universitas Islam Riau berada pada kategori baik. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili dalam menjawab bahwa kinerja karyawan yang telah diterapkan pada Universitas Islam Riau sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan pun baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal.

5.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

5.4.1 Analisis Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear sederhana ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Analisis Regresi Linier Sederhana

| Model | Coefficients ^a | | | | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Beta | | |
| | B | Std. Error | | | | |
| 1 (Constant) | 15.231 | 5.038 | | | 3.023 | .004 |
| Budaya Organisasi | .281 | .076 | .457 | | 3.669 | .001 |

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 15,231 + 0,281X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi kinerja karyawan (Y) adalah 15,231 yang artinya apabila nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja pegawai adalah sebesar 15,231 satuan.

- b) Koefisien regresi budaya organisasi (X) adalah 0,281 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai harga sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan ataupun penurunan 0,281 satuan.

5.4.2 Analisis Uji Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam penelitian. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Variabel independen yang hampir semua memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen akan menunjukkan *Adjusted R Square* atau nilai R^2 yang mendekati satu. Hasil dari uji Koefisien Determinasi (R^2) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.34
Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .757 ^a | .573 | .328 | 2.8736 |

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas digunakan *R Square*. Dari analisis regresi di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,573 atau 57,3%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang sedang atau mengarah ke baik dan positif antara variabel budaya organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada Universitas Islam Riau. Budaya organisasi ini belum sepenuhnya menjadi acuan bagi karyawan yang bekerja sebagai budaya yang telah diterapkan oleh kampus. Jika dikaitkan dengan analisis deskriptif sebelumnya maka budaya organisasi UIR melalui slogan

CERIA ini sudah baik sehingga analisis pengaruh atau hubungannya antara budaya organisasi dengan kinerjanya sudah seimbang karena budaya organisasi belum terlalu di terapkan atau diikuti oleh karyawan yang bekerja di Universitas Islam Riau.

5.4.3 Analisis Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X) secara parsial terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil dari uji t ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.35
Analisis Uji t (Parsial)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 15.231 | 5.038 | | 3.023 | .004 |
| Budaya Organisasi | .281 | .076 | .457 | 3.669 | .001 |

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Jadi berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel budaya organisasi dengan t hitung sebesar 3,669 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 2,007. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n-k-1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 53 - 1 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 51) = 2,007
 \end{aligned}$$

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

$$\alpha = 0,05$$

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di kampus Universitas Islam Riau dan obyek penelitiannya adalah pegawai fakultas yaitu sebanyak 53 pegawai. Beragamnya karakteristik responden, peneliti perlu mengelompokkan menjadi dalam bentuk deskriptif sehingga memudahkan peneliti dalam menganalisa data. Karakteristik tersebut yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, masa bekerja dan status karyawan tersebut.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel budaya organisasi pada Universitas Islam Riau berada pada kategori sangat baik. CERIA merupakan salah satu bentuk budaya yang tepat diterapkan pada Universitas Islam Riau hal ini terkandung dengan sistem nilai-nilai keIslaman. Sedangkan rekapitulasi tanggapan responden diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada Universitas Islam Riau berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan pun baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal.

Berdasarkan hasil uji secara statistik maka dapat di ketahui bahwa koefisien regresi budaya organisasi (X) adalah 0,281 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai harga sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan ataupun penurunan 0,281 satuan.

Hasil pengujian secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Dari analisis statistik diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,573 atau 57,3%. Nilai

koefisien determinasi tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang sedang mengarah ke baik. Budaya organisasi ini belum sepenuhnya menjadi acuan bagi karyawan yang bekerja sebagai budaya yang telah diterapkan oleh kampus. Jika dikaitkan dengan analisis deskriptif sebelumnya maka budaya organisasi UIR melalui slogan CERIA ini sudah baik sehingga analisis pengaruh atau hubungannya antara budaya organisasi dengan kinerjanya sudah seimbang karena budaya organisasi belum terlalu di terapkan atau diikuti oleh karyawan yang bekerja di Universitas Islam Riau.

Salah satu budaya yang telah di terapkan di UIR adalah dengan istilah CERIA yang terdiri dari lima variabel dan masing-masing variabel memiliki dimensi yang harus dikembangkan dalam kehidupan kampus UIR. *Pertama*, cerdas memiliki beberapa dimensi yaitu rasa ingin tahu, gemar membaca, mandiri, kreatif, dan kerja keras. *Kedua*, empati dengan dimensi memiliki sikap toleransi, peduli sosial, menghargai prestasi, persahabatan, komunikatif, kolaboratif dan cinta damai. *Ketiga*, religius yaitu taat beragama, toleran terhadap pemeluk agama lain, hidup rukun dengan pemeluk agama lain, dan jujur. *Keempat*, ikhlas terdiri dari sabar dan demokratis. *Kelima*, amanah meliputi tanggung jawab, cinta tanah air, disiplin, semangat kebangsaan, dan peduli lingkungan (Detri Karya, 2014).

Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Hamidah Rahmadhani (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya dengan hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Rekapitulasi tanggapan responden diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel budaya organisasi pada Universitas Islam Riau berada pada kategori baik.
2. Rekapitulasi tanggapan responden diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada Universitas Islam Riau berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan pun baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Riau. Dari analisis statistik diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,573 atau 57,3%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang sedang menuju baik. Budaya organisasi ini belum sepenuhnya menjadi acuan bagi karyawan yang bekerja sebagai budaya yang telah diterapkan oleh kampus. Jika dikaitkan dengan analisis deskriptif sebelumnya maka budaya organisasi UIR melalui slogan CERIA ini sudah baik sehingga analisis pengaruh atau hubungannya antara budaya organisasi dengan kerjanya sudah seimbang tetapi budaya organisasi belum terlalu diterapkan atau diikuti oleh karyawan yang bekerja di Universitas Islam Riau.

6.2 Saran

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Pihak Universitas Islam Riau hendaknya lebih memperhatikan kembali serta meninjau budaya organisasi yang belum di mengerti oleh para karyawan seperti kemandirian karyawan untuk dapat bekerja secara mandiri dan professional dan pihak UIR hendaknya memberikan pelatihan yang berguna untuk menambah kecakapan kerja para karyawan, dengan cara seperti itu maka maka kinerja karyawan akan lebih baik lagi.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tinggi nya kinerja yang terjadi di Universitas Islam Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Dickdick, Sodikin dkk. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Hamidah, Ramadhani. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya*. Mahasiswa Ilmu Informasi dan Perpustakaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga, Surabaya
- Indah, Isnada. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Mamuju Utara*. Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako
- Indrastuti, Sri. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. UR Press: Pekanbaru.
- Isnada, Indah. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Tadulako: Sulawesi Tengah. (Jurnal).
- Jamaluddin & Rudi Salam. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2017. Universitas Negeri Makassar.
- Jamaluddin, dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Negeri Makassar. (Jurnal).
- Karya, Detri. *Buku Pedoman Akademik UIR Unggul dan Terkemuka di Asia Tenggara 2020*. Pekanbaru: UIR, 2014.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Laksmi Riani, A. 2011. *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*. New York: Mc Graw-Hill.
- Moeljono, Djokosanotoso Steve Sudjadmiko. 2007. *Corporate Culture: Challenge to Excellence*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Rahmadhani, Hamidah. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya*. UNAIR: Surabaya (Jurnal).
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Rodiathul, Kusuma dkk. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya Malang.
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit: Alfabeta: Bandung. Universitas Indonesia.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajawali Press: Jakarta.
- Wijaya, Adam. 2014. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, Refika Aditama: Bandung.