

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN

MAGNETA HISYAM

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam (STEBI) Batam
email: hisyammagneta88@gmail.com

ABSTRACT

This study analyzes the influence of the culture of the Organization, competence and discipline work against the performance of employees. This research was conducted with the approach of the survey and interview respondents characteristic Description and research data using descriptive analysis. Population research used was a clerk in the University of Riau Islands, i.e. as many as 109 people. The techniques used in determine the samples is to use the census method, hypothesis testing in this study using a t-test statistics to know the influence of partial research, statistical Test f (simultaneously) and auto correlation to find out the results of the study the most dominant effect, with the help of the program SPSS 21.0 for Windows. Based on the results of the study showed that the test result f (Simultaneous) indicate a variable cultural organizations, competence and discipline working together is positive and significant effect on performance clerk University of Riau Islands. The results of the regression analysis in partial (t-test) shows that the culture of the Organization, competence and work discipline has a significant and positive influence on performance clerk University of Riau Islands. And organizational culture is most dominant in the variables that influence employee performance against the University of Riau Islands.

Key words: *organizational culture, competence, discipline and work performance of the employee.*

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan survey dan wawancara. Penjelasan karakteristik responden dan data penelitian menggunakan analisis deskriptif. Populasi penelitian yang digunakan adalah pegawai di Universitas Riau Kepulauan yaitu sebanyak 109 orang. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah dengan menggunakan metode sensus, Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan statistik Uji t untuk mengetahui pengaruh penelitian secara parsial, statistik Uji f (secara simultan) dan auto korelasi untuk mengetahui hasil penelitian yang paling dominan berpengaruh, dengan bantuan program SPSS 21.0 for Windows. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji f (Simultan) menunjukkan variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Riau Kepulauan. Hasil analisis regresi secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Riau Kepulauan. Dan budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Riau Kepulauan.

Kata kunci: Budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Setiap jenjang pendidikan sudah seharusnya dilalui oleh setiap orang. Bahkan semakin pentingnya peran pendidikan, pemerintah Indonesia memberlakukan program wajib belajar 9 tahun. Guna menunjang terlaksananya sistem pendidikan nasional yang baik dan berkualitas serta menjawab tantangan zaman yang berubah, diperlukannya tenaga akademik yang memiliki kualifikasi dan kinerja yang dapat membantu melaksanakan kegiatan dan

sistem pendidikan sehingga dapat berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Salah satu lembaga yang bertugas menjalankan sistem pendidikan nasional adalah perguruan tinggi.

Perguruan tinggi dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki posisi yang sangat strategis, untuk itu perlu kesiapan perguruan tinggi dengan segala perangkatnya termasuk yang utama adalah pegawai atau tenaga akademik sebagai penggerak utama aktifitas pembelajaran, sehingga harus mendapatkan pembinaan karier yang terencana dan proporsional. Oleh sebab itu diperlukannya mempelajari sumber daya manusia yang ada, agar dapat menghasilkan manusia-manusia dalam hal ini pegawai yang bekerja, memiliki kualitas yang unggul.

Pegawai memegang peranan yang sangat strategis bagi kemajuan sebuah perguruan tinggi. Oleh karenanya untuk menjalankan program pendidikan yang baik diperlukan para pegawai yang juga bermutu tinggi. Dengan memiliki pegawai profesional dan bermutu tinggi, perguruan tinggi dapat merumuskan program kerja dan membantu proses kegiatan akademik atau belajar-mengajar, sehingga terciptanya organisasi perguruan tinggi, yang dapat menjamin lahirnya lulusan ulusan yang berprestasi dan berkualitas.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang ada. (Rivai, 2009).

Keberhasilan suatu organisasi termasuk organisasi bidang pendidikan dalam mencapai tujuannya diantaranya sangat ditentukan oleh budaya organisasi, kompetensi, dan kedisiplinan. Ketiganya sangat dibutuhkan dalam mengarahkan kinerja para anggota organisasi, karena kinerja yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Marshal (2003), kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Kedisiplinan pegawai juga mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Veithzal Rivai (2004) mengemukakan bahwa "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) merupakan salah satu perguruan tinggi yang ada dibawah naungan LLDIKTI Wilayah X yang merupakan pengembangan dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) dan Sekolah Tinggi Teknik (STT) Batam yang mulai berdiri sejak tahun 1994 oleh Yayasan Perguruan Tinggi Batam (YPTB). Yayasan ini didirikan di Pekanbaru sejak tanggal 12 Desember 1992, yang bergerak dalam usaha mendirikan, membina dan mengelola perguruan tinggi di Pulau Batam.

Universitas Riau Kepulauan, yang merupakan salah satu organisasi akademik yang memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pembangunan pendidikan di kota Batam. Program-program kerja yang dirancang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia terutama di bidang pendidikan yang merupakan aset negara yang sangat penting sehingga sangat diharapkan kinerja pegawainya yang optimal dan efektif, supaya dapat memenuhi

peran dan fungsinya sebagai lembaga akedemisi yang mengabdikan dirinya pada bangsa dan negara ini, sehingga organisasi tersebut mampu dalam pencapaian tujuannya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, penulis ingin melakukan penelitian mengenai budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Universitas Riau Kepulauan. Pemilihan perguruan tinggi tersebut dikarenakan Universitas Riau Kepulauan merupakan perguruan tinggi yang sedang berkembang di kota Batam dan menjadi salah satu pilihan masyarakat untuk melanjutkan pendidikannya di perguruan tinggi. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Riau Kepulauan.**

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Riau Kepulauan.

Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) dan Variabel terikat yang dipakai yaitu kinerja pegawai (Y).

Prosedur Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Universitas Riau Kepulauan, yaitu pegawai yang secara jelas terdapat pada struktur organisasi dan memiliki tugas-tugas pokok dalam organisasi Universitas Riau Kepulauan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas Riau Kepulauan berjumlah sebanyak 109 orang.

Tabel.1 Populasi Penelitian

| No | Bagian | Jumlah Pegawai |
|--------|---------------------------------------|----------------|
| 1 | Rektorat | 37 |
| 2 | Lembaga-Lembaga | 20 |
| 3 | Fakultas Ekonomi | 10 |
| 4 | Fakultas Teknik | 15 |
| 5 | Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan | 15 |
| 6 | Fakultas Hukum | 6 |
| 7 | Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan | 6 |
| Jumlah | | 109 |

Sumber: Bagian Kepegawaian Universitas Riau Kepulauan

Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian dan memberi pendapat untuk sekedar batasan, apabila obyeknya kurang dari 100 atau hanya mencapai 100, lebih baik diambil semuanya. Maka populasi menjadi sampel atau penelitian populasi (Arikunto, 2006).

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti kepada responden, yaitu: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Selanjutnya dilakukan uji prasyarat analisis yaitu Uji Asumsi Klasik: Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas.

Analisis Statistik

Untuk mengetahui apakah budaya organisasi (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Riau Kepulauan, digunakan metode regresi berganda. Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
b1...b5 : Koefisien regresi masing-masing variabel
a : Konstanta
X1 : Budaya Organisasi
X2 : Kompetensi
X3 : Disiplin Kerja

Selanjutnya penentuan Koefisien Determinasi (R^2), Uji Parsial / sendiri-sendiri (Uji t) dan Uji secara simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel. 2
Uji Validitas X1, X2, X3 dan Y

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| butir1 | 133.7798 | 171.858 | .517 | . | .959 |
| butir2 | 133.7431 | 169.600 | .724 | . | .957 |
| butir3 | 133.8073 | 169.842 | .643 | . | .958 |
| butir4 | 133.8073 | 172.268 | .624 | . | .958 |
| butir5 | 133.6422 | 172.084 | .639 | . | .958 |
| butir6 | 134.0459 | 170.507 | .633 | . | .958 |
| butir7 | 133.7339 | 170.086 | .656 | . | .958 |
| butir8 | 133.7248 | 171.794 | .674 | . | .958 |
| butir9 | 133.8440 | 170.040 | .713 | . | .957 |
| butir10 | 133.5780 | 170.061 | .740 | . | .957 |
| butir11 | 133.6330 | 170.012 | .790 | . | .957 |
| butir12 | 134.1193 | 167.847 | .566 | . | .959 |
| butir13 | 133.7798 | 171.858 | .517 | . | .959 |
| butir14 | 133.7431 | 169.600 | .724 | . | .957 |
| butir15 | 133.8073 | 169.842 | .643 | . | .958 |
| butir16 | 133.8073 | 172.268 | .624 | . | .958 |
| butir17 | 133.6422 | 172.084 | .639 | . | .958 |
| butir18 | 134.0459 | 170.507 | .633 | . | .958 |
| butir19 | 133.7339 | 170.086 | .656 | . | .958 |
| butir20 | 133.7248 | 171.794 | .674 | . | .958 |
| butir21 | 133.8440 | 170.040 | .713 | . | .957 |
| butir22 | 133.5780 | 170.061 | .740 | . | .957 |
| butir23 | 133.6330 | 170.012 | .790 | . | .957 |
| butir24 | 133.5780 | 170.061 | .740 | . | .957 |
| butir25 | 134.0642 | 169.505 | .513 | . | .959 |
| butir26 | 134.1193 | 167.847 | .566 | . | .959 |
| butir27 | 134.1009 | 167.999 | .583 | . | .959 |
| butir28 | 133.8073 | 169.842 | .643 | . | .958 |
| butir29 | 133.8073 | 172.268 | .624 | . | .958 |
| butir30 | 134.0459 | 170.507 | .633 | . | .958 |
| butir31 | 133.7339 | 170.086 | .656 | . | .958 |
| butir32 | 133.6422 | 172.084 | .639 | . | .958 |

Berdasarkan data hasil pengujian pada Tabel 4.4 yang telah diolah menggunakan SPSS 21 terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* bahwa seluruh butir pertanyaan dari masing – masing variabel penelitian telah valid, dikarenakan butir 1 atau kuisioner nomor 1 sampai dengan nomor 32 menunjukkan angka $\geq 0,377$ sehingga kuisioner dinyatakan valid dan kuisioner layak untuk digunakan sebagai pengukur masing – masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel. 3
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

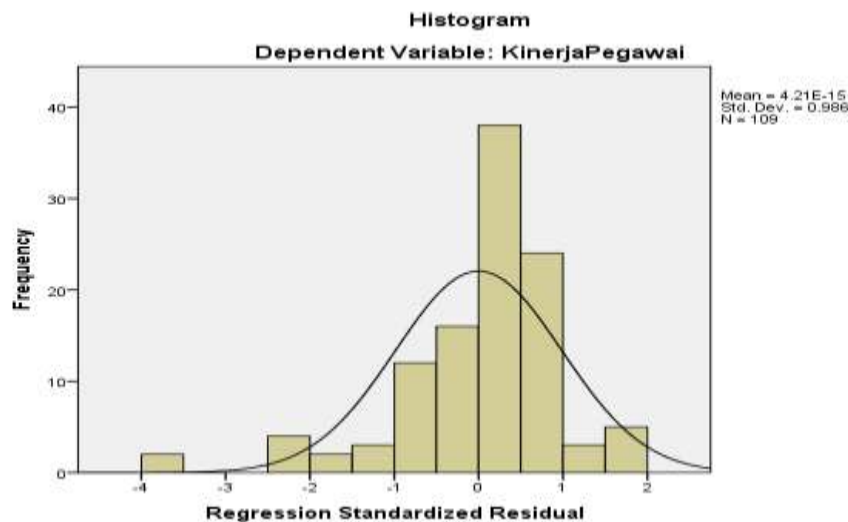
| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i> |
|-------------------|-------------------------|---|
| Budaya Organisasi | 0.898 | 0.905 |
| Kompetensi | 0.778 | 0.779 |
| Disiplin Kerja | 0.903 | 0.906 |
| Kinerja Pegawai | 0.819 | 0.828 |

Sumber: Data Primer, diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas pada ke empat variabel menunjukkan nilai $\geq 0,70$. Sehingga atribut pada seluruh variabel (X1,X2,X3 dan Y) tersebut sudah konsisten dan dapat dipercaya (*reliable*) sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Prasyarat Analisis

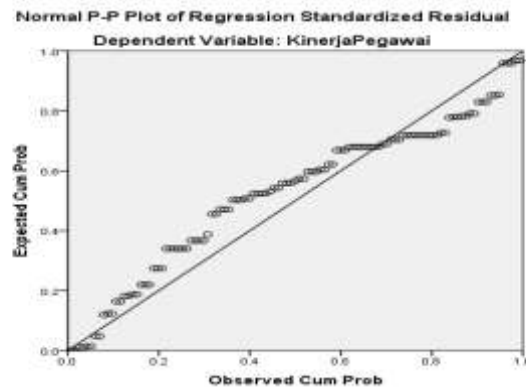
Uji Normalitas



Gambar. 1 Histogram Uji Normalitas Data

Sumber: Gambar, diolah dengan SPSS 21

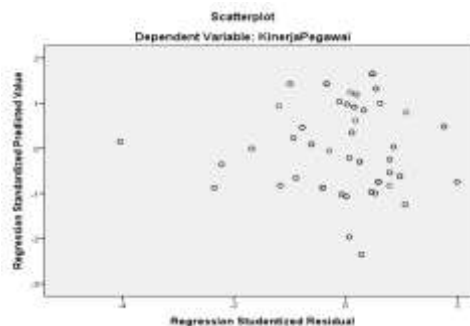
Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai berdistribusi mendekati normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.



Gambar. 2 Grafik PP-Plot Uji Normalitas Data
Sumber: Gambar, diolah dengan SPSS 21

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan normal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika pada gambar titik-titika data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar. 3 *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas X1, X2dan X3 terhadap Y
Sumber: Gambar, diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan Gambar diatas terlihat adanya penyebaran titik-titik dan tidak menunjukkan pola yang jelas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y) dari pengujian asumsi klasik yaitu heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel. 4 Uji Multikolinieritas

| No | Variabel | Colinierity Statistics | | Keterangan |
|----|-------------------|------------------------|-------|-------------------------|
| | | Tolerance | VIF | |
| 1 | Budaya Organisasi | 0.169 | 8.488 | Bebas Multikolinieritas |
| 2 | Kompetensi | 0.156 | 6.413 | Bebas Multikolinieritas |
| 3 | Disiplin Kerja | 0.175 | 5.708 | Bebas Multikolinieritas |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variable memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 sehingga seluruh variable dapat dinyatakan bebas multikolinieritas.

Analisis Uji Hipotesis

Uji Signifikasi (Uji t) Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel. 5
Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.605 | 1.579 | | 1.016 | .312 | | |
| X1BudayaOrganisasi | .453 | .105 | .659 | 4.326 | .000 | .169 | 8.488 |
| X2Kompetensi | .654 | .175 | .379 | 3.738 | .000 | .156 | 6.413 |
| X3DisiplinKerja | .164 | .127 | .124 | 1.292 | .199 | .175 | 5.708 |

a. Dependent Variable: YKinerjaPegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21

Dari tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Bahwa variabel budaya organisasi (X_1) nilai t_{Hitung} (4,326) > t_{Tabel} (0,677) dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya organisasi (X_1) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Pada variabel kompetensi (X_2) nilai t_{Hitung} (3,738) > t_{Tabel} (0,677) dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel kompetensi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Pada variabel disiplin kerja (X_3) nilai t_{Hitung} (1,292) > t_{Tabel} (0,677) dan tingkat signifikansi (0,199) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Dari tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 1,605 + 0,453 X_1 + 0,654 X_2 + 0,164 X_3 + \epsilon$$

Uji Linieritas (Uji f) Secara simultan Variabel Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel. 6
uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 1265.215 | 3 | 421.738 | 172.907 | .000 ^b |
| Residual | 256.106 | 105 | 2.439 | | |
| Total | 1521.321 | 108 | | | |

a. Dependent Variable: YKinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), X3DisiplinKerja, X2Kompetensi, X1BudayaOrganisasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{Hitung} adalah 172,907 dengan signifikan nilai F_{Hitung} sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 sedangkan nilai F_{Tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,74. Yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, karena $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan berapa besar variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja mampu menerangkan variabel kinerja pegawai, dapat dilihat pada Tabel 5.10.

Tabel. 7
Uji R^2

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .912 ^a | .832 | .827 | 1.56176 | 2.041 |

a. Predictors: (Constant), X3DisiplinKerja, X2Kompetensi, X1BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: YKinerjaPegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,912$ yang beraarti hubungan antara variabel variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 91,2 % sedangkan sisanya 8,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

R^2 sebesar 0,832 atau 83,2% yang artinya bahwa variabel independen (variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 83,2%, sementara sisanya sebesar 16,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Korelasi Variabel

Tabel. 8
Hasil Analisis Korelasi

| | | YKinerjaPegawai | X1BudayaOrganisasi | X2Kompetensi | X3DisiplinKerja |
|---------------------|--------------------|-----------------|--------------------|--------------|-----------------|
| Pearson Correlation | YKinerjaPegawai | 1.000 | .892 | .885 | .742 |
| | X1BudayaOrganisasi | .892 | 1.000 | .904 | .892 |
| | X2Kompetensi | .885 | .904 | 1.000 | .733 |
| | X3DisiplinKerja | .742 | .892 | .733 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | YKinerjaPegawai | | .000 | .000 | .000 |
| | X1BudayaOrganisasi | .000 | | .000 | .000 |
| | X2Kompetensi | .000 | .000 | | .000 |
| | X3DisiplinKerja | .000 | .000 | .000 | |
| N | YKinerjaPegawai | 109 | 109 | 109 | 109 |
| | X1BudayaOrganisasi | 109 | 109 | 109 | 109 |
| | X2Kompetensi | 109 | 109 | 109 | 109 |
| | X3DisiplinKerja | 109 | 109 | 109 | 109 |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21

Analisis data dari Tabel. 8, dapat disimpulkan:

1. Budaya organisasi mempunyai nilai korelasi sebesar 0,892 terhadap kinerja pegawai.
2. Kompetensi mempunyai nilai korelasi sebesar 0,885 terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja mempunyai nilai korelasi sebesar 0,742 terhadap kinerja pegawai.
4. Budaya organisasi dengan kompetensi mempunyai korelasi yang sangat kuat sebesar 0,904
5. Budaya organisasi dengan disiplin kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat sebesar 0,892.
6. Kompetensi dengan disiplin kerja mempunyai korelasi kuat sebesar 0,733.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Riau Kepulauan

Berdasarkan hasil pengujian, dari nilai t_{Hitung} pengaruh variabel budaya organisasi (X1) sebesar 4,326. Hal ini berarti bahwa nilai t_{Hitung} lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 0,677. Maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Riau Kepulauan.

Variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan diantara variabel lainnya terhadap kinerja pegawai di Universitas Riau Kepulauan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2013) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi menunjukkan tingkat pengaruh yang tinggi.

Suatu organisasi yang baik harus mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan benar agar dapat dijiwai dan dipraktekkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi yang berhubungan langsung dengan pegawai antara lain adanya inisiatif individual, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, dan pola komunikasi serta dikombinasikan dengan *Core Values* DJKN (*integrity, commitment, dan sincerity*).

Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Riau Kepulauan

Berdasarkan hasil pengujian, kriteria pengujian: jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka pengaruh signifikansi X_2 dengan Y adalah signifikan. Berdasarkan data SPSS 21 ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,738 > 0,677$, maka dapat dikatakan signifikan.

Maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Riau Kepulauan.

Hal ini diperkuat dengan teori Darsono dan Siswandoko (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana jika variabel kompetensi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut menjadi dorongan bagi organisasi untuk mengidentifikasi, menentukan, dan mengelola kompetensi pada setiap pegawai serta berusaha untuk mencari dan menetapkan orang-orang yang memiliki kompetensi sesuai dengan penempatan kerja pegawai.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Riau Kepulauan

Berdasarkan hasil pengujian, dari nilai t_{Hitung} pengaruh variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 1,292. Hal ini berarti bahwa nilai t_{Hitung} lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 0,677. Maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Riau Kepulauan.

Disiplin pegawai di Universitas Riau Kepulauan, melalui penelitian yang dilakukan bahwa dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah.

Variabel Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Riau Kepulauan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Riau Kepulauan.

Hasil ini didukung oleh Ravianto. J dalam Riduwan (2009), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi: pendidikan, keterampilan, kompetensi, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Riau Kepulauan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.
2. Secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Riau Kepulauan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya.
3. Variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Riau Kepulauan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini, penulis mendapat saran, ide, masukan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Penulis berterima kasih kepada pihak pimpinan maupun dosen dilingkungan Universitas Riau Kepulauan yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Hadi, Moch. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (LAZ DSNI) Amanah Batam
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Parbu . (2010). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: Rosda.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi pertama.
- Situmorang & dkk. 2009. *Analisis data Penelitian*. USU Press. Medan.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Toni. 2011. *Step By Step Cepat Menguasai SPSS 19: Untuk Olah & Interpretasi*. Cahaya Atma. Yogyakarta
- Universitas Dr. Sutomo (2016). *"Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis"*. Universitas Dr. Soetomo. Surabaya.