

# Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Dan Staf Tenaga Pengajar di STIMIK Banjarbaru

*by Dahniar Dahniar*

---

**Submission date:** 18-Nov-2022 01:17PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1957564538

**File name:** Pada\_Karyawan\_Dan\_Staf\_Tenaga\_Pengajar\_di\_STIMIK\_Banjarbaru.pdf (419.18K)

**Word count:** 3528

**Character count:** 21592

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
(STUDI PADA KARYAWAN DAN STAF TENAGA PENGAJAR DI STMIK BANJARBARU)**

**Dahniar**

Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin  
Jalan Brigjend H. Hasan Basry Banjarmasin

---

**Artikel info**

Keywords:  
Organizational Culture, The  
Performance of the Employee  
and Lecturer

---

**Abstract**

The purpose of this research is to find out more about how far is the influence of the factors of organization culture over the employees and lecturer's performance on STMIK Banjarbaru as simultaneous and partial. Research independent variables used are Education and Training, Working Relationship, Workplace, Manager, and Working Discipline. While dependent variable used in this research is on employees and lecturer's performance. The data was collected by census method using Multiple Linear Regression Analysis. From this research based on the calculation of "F" value at the alpha rate of 5%, all independent variables gave a simultaneous impact over the employees and lecturer's performance. The determination (*R square*) is 0,429 or 42,9%. It explains how deep the impacts of the independent variables over the dependent variable. In other side, the result of this study is three independent variables (Working Relationship, Workplace, and Working Discipline) had a significant partial impact and two variables (Education and Training also Manager) had insignificant partial impact over the employees and lecturer's performance in a partial way by testing the value of "t". The Working Discipline has been the dominant impact than any other independent variables which are known from coefficient *r* is 4,300. By knowing these facts, the researcher to develop their organizational's culture and also it needs to be mounted as one of the beneficial strategy for making and keeping the employees and lecturer's performance on the right track.

---

## PENDAHULUAN

Dewasa ini pendidikan merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi manusia di seluruh negara tidak terkecuali di Indonesia. Hal pertama yang perlu digarisbawahi adalah Lembaga pendidikan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari pendidikan itu sendiri. Lembaga pendidikan adalah organisasi yang membantu pemerintah dalam menyediakan sarana dan prasarana bagi kelangsungan pendidikan di Indonesia. Ada banyak lembaga pendidikan di Indonesia baik pendidikan formal maupun informal.

Lembaga pendidikan memiliki peran besar dalam penyelenggaraan proses pendidikan di Indonesia, baik dari tingkat dasar sampai dengan tingkat perguruan tinggi. Berdasarkan data dari Direktorat Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Nasional, di Indonesia terdapat sekitar 3.147 perguruan tinggi dengan 15.819 program studi dan persaingan lembaga pendidikan tersebut semakin bertambah ketat tidak terkecuali kalau kita melihat persaingan Perguruan Tinggi Swasta. Banyak Perguruan Tinggi Swasta yang berjalan dalam keadaan kurang sehat baik dari sisi kekurangan jumlah mahasiswa maupun sisi finansial. Hal ini tentu saja membuat lembaga-lembaga pendidikan harus bisa mencitrakan dirinya sebagai pencetak para tunas bangsa yang baik dengan meningkatkan standar mutu dan membangun budaya organisasi yang unggul.

Kebudayaan Lembaga Pendidikan yang ideal seperti yang tertuang dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, Pedoman Pelaksanaan maupun petunjuk-petunjuk pelaksanaan dapat berbeda bahkan bertentangan dengan yang aktual atau yang dijadikan acuan ataupun pedoman oleh para Lembaga Pendidikan. Hal ini tentu saja mempengaruhi citra Lembaga Pendidikan dalam ma-

syarakat. Tantangan yang dihadapi oleh organisasi Lembaga Pendidikan seperti STMIK Banjarbaru dewasa ini, yang diperkirakan akan terus berlanjut ke masa depan, membuat organisasi dengan segala perangkatnya menjadi organisasi yang lebih baik. Organisasi yang lebih baik yakni organisasi yang semakin tinggi tingkat efektivitasnya dalam upaya mencapai tujuan dan berbagai sasaran serta strateginya.

Dari faktor budaya organisasi yang berkembang di STMIK Banjarbaru itu sendiri, dalam hal ini merupakan usaha dari STMIK Banjarbaru dalam meningkatkan profesionalismenya yang dilakukan dengan cara melatih dan mendidik para karyawannya serta stafnya, namun berdasarkan observasi awal, terlihat kurangnya minat staf pada STMIK Banjarbaru untuk meningkatkan pendidikannya, hal ini terjadi pada Asisten Dosen maupun Asisten Ahli yang membantu para staf ahli. Selain itu juga STMIK Banjarbaru masih kurang memberikan pelatihan bagi karyawannya.

Hubungan kerja di STMIK Banjarbaru melibatkan interaksi semua karyawan STMIK Banjarbaru, baik antara sesama karyawan, staf maupun dengan pimpinan mereka. Hubungan kerja yang terbina secara umum memang dapat dikatakan baik, namun terlihat adanya sedikit ketidakharmonisan antara para staf dengan pimpinannya karena terkadang ada beberapa staf yang menjalankan program kerjanya tanpa mengkoordinasikan terlebih dahulu kepada pimpinannya. Hal ini tentu saja akan mengganggu keharmonisan hubungan kerja yang seharusnya terjalin. Dari observasi awal dapat terlihat kurangnya kedisiplinan kerja baik dari karyawan maupun staf terutama dalam hal pemeliharaan peralatan elektronik seperti LCD Proyektor. Dalam penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor seringkali para staf dan karyawan menggu-

nakannya tidak sesuai dengan aturan-aturan pemakaian sehingga peralatan-peralatan tersebut menjadi cepat sekali rusak. Hal-hal tersebut akhirnya membuat kinerja yang dihasilkan menjadi tidak maksimal.

Pencapaian kualitas kerja salah satu sumbernya adalah budaya organisasi yang bermuara pada falsafah kaizen. Menurut Imai (2008, 41), Kaizen adalah perbaikan terus-menerus yang meliputi setiap orang, termasuk manajer maupun pekerja. Pesan dari strategi Kaizen adalah bahwa tak ada satu hari yang dijalani tanpa adanya perbaikan yang dilakukan di perusahaan itu dan hal itu dapat terjadi jika program Kaizen berjalan baik.

Berdasarkan permasalahan inilah maka dilakukan penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor budaya organisasi (pendidikan dan pelatihan, hubungan kerja, tempat kerja, penyelia dan kedisiplinan kerja) terhadap kinerja staf dan karyawan STMIK Banjarbaru.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Faktor-faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan dan Staf Tenaga Pengajar di STMIK Banjarbaru)".

### Pengertian Budaya Organisasi

Para ahli meyakini bahwa dalam suatu organisasi terdapat perbedaan yang mendasar terutama perbedaan kultural yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kualitas yang dimiliki oleh tiap karyawan dalam suatu organisasi. Begitu juga yang terjadi didalam lembaga pendidikan, tentu saja setiap lembaga pendidikan memiliki visi dan misi berbeda satu dengan lainnya. Perbedaan ini akan menjadi potensi dan keunggulan bersaing.

Budaya antar organisasi yang tidak pernah sama ini merupakan ciri khas dari suatu organisasi sekaligus yang membeda-

kan kepribadian dan identitas dari suatu organisasi. Budaya organisasi juga merupakan cerminan dari tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, selain itu budaya juga bentuk cerminan dari perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya serta mengoptimalkan kinerja karyawan.

Ketika mengadopsi sistem kualitas, kita dapat melihat budaya organisasi yang terbaik telah diterapkan perusahaan-perusahaan Jepang sejak awal, dimana mereka selalu mempertimbangkan budaya setempat. Produk Jepang yang terkenal dengan kualitasnya dan harga yang kompetitif, salah satu sumbernya adalah budaya organisasi yang bermuara pada falsafah Kaizen. Susanto (2004, 164) menyatakan Kaizen adalah penyempurnaan secara berkesinambungan yang melibatkan semua anggota dalam hierarki perusahaan, manajemen maupun karyawan.

Kaizen dalam bahasa Jepang berarti perbaikan, menurut Imai (2008, 41), pokok dari Kaizen adalah sederhana dan tepat sasaran. Selain itu, Kaizen berarti perbaikan terus-menerus yang meliputi setiap orang, termasuk manajer maupun pekerja. Filsafat Kaizen mengatakan bahwa cara hidup kita menjadi kehidupan kerja kita, atau kehidupan sosial kita, atau kehidupan kita di rumah selayaknya menjadi perbaikan konstan.

Imai (2001, 205), menyatakan bahwa menciptakan suasana kerjasama dan kebudayaan perusahaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari program Kaizen, sehingga untuk mencapai hal ini, akan diperlukan:

- a. Mengutamakan pendidikan dan pelatihan karyawan. Pendidikan dan latihan karyawan, adalah tingkat sejauhmana perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan serta membangun pola pikir karyawan untuk meningkatkan

- kualitas kerjanya, yang nantinya akan membawa keuntungan pada perusahaan.
- b. Mengembangkan pemimpin tidak formal diantara karyawan. Yaitu dengan menciptakan hubungan kehangatan antara seorang atasan dan bawahannya, adanya rasa saling percaya, kekeluargaan, dan penghargaan terhadap bawahannya.
  - c. Berusaha sungguh-sungguh untuk membuat tempat kerja sebagai tempat dimana karyawan dapat mengejar tujuan hidup. Tempat kerja adalah sejauhmana perusahaan menciptakan suasana dimana karyawan akan merasa nyaman dan kondusif yang akan mendorong produktivitas dan kreatifitas karyawan, serta karyawan merasa memiliki komitmen pada perusahaan.
  - d. Melatih penyelia sehingga mereka dapat berkomunikasi lebih baik dengan karyawan dan dapat menciptakan keterlibatan pribadi yang lebih positif dengan karyawan. Penyelia adalah sejauhmana perusahaan menciptakan hubungan yang hangat antara penyelia dengan karyawan.
  - e. Membawa disiplin ke tempat kerja yaitu sejauhmana perusahaan mendorong karyawan untuk selalu menerapkan kedisiplinan diri di tempat kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

### Pengertian Kinerja

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*Individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau

sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur anggotanya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari anggotanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2009, 548).

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan bersifat *deskriptif* dan *verifikatif survey*.

### Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah semua staf tenaga pengajar dan karyawan di STMIK Banjarbaru yang berjumlah 30 orang/responden. Karena semua populasi dijadikan sebagai responden maka metode yang digunakan adalah sensus.

### Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis statistik Regresi Linier Berganda

(*Linier Multiple Regression*). Rumus statistik yang digunakan adalah:

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

<sup>14</sup> *R Square* adalah sebesar 0,429 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap terikatnya adalah 42,9%, sedangkan sisanya 57,1% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi:

$$Y = 12,979 - 0,156X_1 + 0,299X_2 + 0,241X_3 - 0,299X_4 + 0,272X_5 + e$$

<sup>6</sup> Adapun penjelasan dari model regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Konstanta ( $a$ ) = 12,979 menunjukkan nilai konstan, dimana jika variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , dan  $X_5$  sama dengan nol, maka  $Y$  bernilai positif (12,979) yang artinya apabila faktor-faktor budaya organisasi tidak dijalankan di STMIK Banjarbaru maka kinerja akan tetap berjalan positif (12,979).
- Koefisien  $b_1$  ( $X_1$ ) = -0,156 menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan dan staf tenaga pengajar di STMIK Banjarbaru.
- Koefisien  $b_2$  ( $X_2$ ) = 0,299 menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan dan staf tenaga pengajar di STMIK Banjarbaru.
- Koefisien  $b_3$  ( $X_3$ ) = 0,241 menunjukkan bahwa variabel tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan dan staf tenaga pengajar di STMIK Banjarbaru.
- Koefisien  $b_4$  ( $X_4$ ) = -0,299 menunjukkan bahwa variabel penyelia berpengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan dan staf tenaga pengajar di STMIK Banjarbaru.

f. Koefisien  $b_5$  ( $X_5$ ) = 0,272 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan dan staf tenaga pengajar di STMIK Banjarbaru.

- Dari hasil regresi didapat nilai *Standar Error of the Estimate* sebesar 4,023. Hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi *customer satisfaction* sebesar 4,023. Diketahui bahwa nilai *Standar Error of the Estimate* (4,023) lebih kecil dari standar deviasi (5,181) menunjukkan bahwa model regresi ini layak digunakan.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji F (Simultan)

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 13,522 dan  $F_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% serta derajat kebebasan ( $df$ ) =  $(k-1), (n-k)$  =  $(6-1), (96-6)$  =  $(5; 90)$ , maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,316. Ini menyatakan bahwa  $F_{hitung}$  (13,522) >  $F_{tabel}$  (2,316) sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) di terima. Artinya bahwa variabel bebas yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ), hubungan Kerja ( $X_2$ ), tempat kerja ( $X_3$ ), penyelia ( $X_4$ ), dan kedisiplinan kerja ( $X_5$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar di STMIK Banjarbaru.

### 5 Uji t (Parsial)

Melalui pengujian ini akan dapat diketahui apakah variabel pelatihan dan pendidikan, hubungan kerja, tempat kerja, penyelia, dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar di STMIK Banjarbaru, yaitu dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , pada taraf nyata 5%. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  maka pengaruhnya signifikan. Selain itu kita juga akan melihat besarnya pengaruh masing-

masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan perhitungan nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat bahwa koefisien determinasi terbesar diantara variabel bebas adalah kedisiplinan kerja ( $X_5$ ). Hal tersebut berarti bahwa variabel kedisiplinan kerja ( $X_5$ ) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikatnya.

Penjelasan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ). Secara parsial, variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar. Hal ini dapat dilihat dimana  $t_{hitung} (-0,957) < t_{tabel} (1,662)$ , sehingga hal tersebut menunjukkan ketidakadaan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya kontribusi variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai  $r$  partial yaitu sebesar -0,100 atau -10%.
- b. Pengaruh variabel hubungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Secara parsial, variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar. Hal ini dapat dilihat dimana  $t_{hitung} (2,125) > t_{tabel} (1,662)$ , sehingga hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya kontribusi variabel hubungan kerja terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai  $r$  partial yaitu sebesar 0,219 atau 21,9%.
- c. Pengaruh variabel tempat kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Secara parsial, variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar. Dimana  $t_{hitung} (3,243) >$

$t_{tabel} (1,662)$ , sehingga hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya kontribusi variabel tempat kerja terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai  $r$  partial yaitu sebesar 0,323 atau 32,3%.

- d. Pengaruh variabel penyelia ( $X_4$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Secara parsial, variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar. Dimana  $t_{hitung} (-2,648) < t_{tabel} (1,662)$ , sehingga hal tersebut menunjukkan ketidakadaan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya kontribusi variabel penyelia terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai  $r$  partial yaitu sebesar -0,269 atau -26,9%.
- e. Pengaruh variabel kedisiplinan kerja ( $X_5$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Secara parsial, variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar. Dimana  $t_{hitung} (4,300) > t_{tabel} (1,662)$ , sehingga hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja. Besarnya kontribusi variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai  $r$  partial yaitu sebesar 0,413 atau 41,3%.

Setiap variabel-variabel diatas maka dapat diketahui bahwa setiap variabel-variabel yaitu pendidikan dan pelatihan, hubungan kerja, tempat kerja, penyelia dan kedisiplinan kerja tidak semua berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan staf pengajar yang artinya bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak.

## PENUTUP

### Simpulan

Hasil uji Hipotesis I dengan analisis regresi berganda menunjukkan F hitung sebesar 13,522 yang artinya budaya organisasi seperti pendidikan dan pelatihan, hubungan kerja, tempat kerja, penyelia, dan kedisiplinan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar STMIK Banjarbaru. Variabel bebas ini memberikan kontribusi yaitu sebesar 42,9% terhadap variabel terikatnya. Sedangkan 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel faktor budaya organisasi seperti pendidikan dan pelatihan, hubungan kerja, tempat kerja, penyelia dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara menyeluruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan staf tenaga pengajar di STMIK Banjarbaru. Namun dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa ada banyak faktor lain yang lebih banyak memberikan pengaruh terhadap kinerja diluar dari budaya organisasi.

Hasil uji Hipotesis II dengan analisis regresi berganda menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  masing-masing budaya organisasi seperti pendidikan dan pelatihan sebesar -0,957, hubungan kerja sebesar 2,125, tempat kerja sebesar 3,243, penyelia sebesar -2,648 dan kedisiplinan kerja sebesar 4,300 yang artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kecuali variabel pendidikan dan pelatihan serta penyelia. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel pendidikan dan pelatihan sebesar -0,957 memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini karena nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $-0,957 < 1,662$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel penyelia sebesar -2,648 juga memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini karena nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $-2,648 < 1,662$ ).

### Saran

Secara keseluruhan faktor-faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan staf tenaga pengajar di STMIK Banjarbaru. Meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar dikarenakan banyak sekali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini namun disarankan kepada STMIK Banjarbaru agar lebih meningkatkan budaya organisasi dari setiap faktornya. Kaizen merupakan salah satu budaya organisasi yang terbaik yang ada, dan berdasarkan hasil penelitian ini beberapa faktor budaya organisasi yang dimiliki Kaizen telah bisa diterapkan di STMIK Banjarbaru, oleh sebab itu akan sangat baik apabila STMIK Banjarbaru mampu untuk lebih menerapkan dan mengembangkan budaya organisasinya.

Menurut hasil penelitian ini, ada dua faktor dari budaya organisasi yang diteliti yang berpengaruh negatif yaitu variabel Pendidikan dan Pelatihan serta Penyelia. Hal tersebut bias disebabkan oleh beberapa hal seperti Pendidikan dan Pelatihan yang tidak tepat guna sehingga tidak berfungsi saat diaplikasikan. Sedangkan untuk penyelia, pengaruh negatif bisa saja terjadi karena kurangnya kinerja yang dilakukan penyelia seperti jarang melakukan evaluasi terhadap kinerja atau penyelia saat ini kurang berkompeten dalam melaksanakan tugas sebagai penyelia. Berdasarkan penelitian ini, disarankan kepada STMIK Banjarbaru agar menyesuaikan jenis pelatihan dan pendidikan yang harus diikuti atau dimiliki oleh karyawan dan staf tenaga pengajarnya yang sesuai dengan bidang keilmuannya agar lebih tepat guna dengan melakukan analisis kebutuhan. Untuk penyelia, disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap karyawan dan staf tenaga pengajar untuk meningkatkan fungsi dari penyelia, serta menentukan penyelia dengan lebih selektif



dengan kompetensi yang sesuai agar dapat berjalan sebagaimana mestinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti. B, Dita, 2008. *Pengaruh Faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD Cabang Utama Kalsel*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Unlam. Banjarmasin.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi revisi VI. Rineka Cipta. Jakarta.
- Burgin, Burhan, 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Grafindo Persada. Jakarta.
- Dharma, Surya, 2010. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Elfiky, Ibrahim, 2007. *Rahasia Bisnis Orang Jepang (Langkah Raksasa Sang Nippon Menguasai Dunia)*. PT Mizan Publika, Jakarta.
- Gujarati, Damodar N., 2006. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Hendra, 2009. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Unlam, Banjarmasin.
- Imai, Masaaki, 2001. *Kaizen. Kunci Sukses Jepang dalam Persaingan*. PPM Pustaka Binoman Pressindo, Jakarta.
- Imai, Masaaki, 2008. *The Kaizen Power*. Think Jogjakarta, Jogjakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mustofa Kamil, 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. CV Alfabeta, Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003. *Budaya Organisasi*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Priyatno, Duwi, 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd, 2008. *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi ketiga. Arcan, Jakarta.
- , 2002. *Perlaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi 9. PT Prehalindo, Jakarta.
- Suharyadi dan Purwanto, 2008. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Edisi 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2007. *Research Methods for Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*, Edisi 4. Salemba Empat, Jakarta.
- Susanto, A. B., 2004. *Menjadi Supercompany Melalui Budaya Organisasi yang Tangguh dan Futuristik, Quantum Bisnis dan Manajemen*. PT Mizan Publika, Jakarta.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Perubahan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yoga, Satya 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personel Polri di Satuan Kerja (SATKER) Biro Personel Mapolda Kalsel (Studi pada Kantor Polda Kalsel)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Unlam. Banjarmasin.

# Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Dan Staf Tenaga Pengajar di STIMIK Banjarbaru

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.pekerjadata.com">www.pekerjadata.com</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://lppm.ulm.ac.id">lppm.ulm.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://jurnal.ubl.ac.id">jurnal.ubl.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://jurnal.unpal.ac.id">jurnal.unpal.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://ejurnal.poliban.ac.id">ejurnal.poliban.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://antoniushgoawea.blogspot.com">antoniushgoawea.blogspot.com</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://repository.stieipwija.ac.id">repository.stieipwija.ac.id</a> Internet Source	1%

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

9	Internet Source	1 %
10	repo-dosen.ulm.ac.id Internet Source	1 %
11	adoc.pub Internet Source	1 %
12	ejournal.stiepancasetia.ac.id Internet Source	1 %
13	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	1 %
14	stiatabalong.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On