

PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI STIE AUB SURAKARTA

Sundari

Email : sundari@stmikdb.ac.id

Dosen Prodi Manajemen Informatika

STMIK Duta Bangsa Surakarta

ABSTRACT

This study aims to provide an overview of the effect of work culture variable, work motivation, work ethic and utilization of information technology on the performance of employees at the High School of Economics "Adi Unggul Bhirawa" (STIE AUB) Surakarta. This study uses population census study or studies (Arikunto, 2: 115) that the entire population sampled for 65 people with 30 people and 35 people Employees Lecturer at the High School of Economics "Adi Unggul Bhirawa" (STIE AUB) Surakarta. Data was collected by using a questionnaire. Measurement of the variables described in item a statement that refers to a Likert scale, with a score range between 1-5. Data were analyzed using multiple linear regression analysis (multiple regression). The result of multiple linear regression analysis that the variable use of information technology is the most dominant influence on employee performance, with a value of 0.362. T-test results known significant value of each variable of work motivation, work ethic and utilization of information technology smaller than significant level, which means significantly. While working culture variables obtained sig. 0.562> a significant level of α (0.05) which means insignificant. F-test is based on the results of data analysis known $F_{hitung} = 50.835$, which means that simultaneously there is a significant influence. R^2 test result was 0,879, meaning the ability of the work culture variable, work motivation, work ethic and utilization of information technology in explaining variable employee performance amounted to 87.9%, while the remaining 12.1% is influenced by other variables that are not described in this model, among others, the working environment and leadership.

Keywords: work culture, work motivation, work ethic, utilization of information technology and performance

A. PENDAHULUAN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa (STIE-AUB) Surakarta merupakan pengembangan dari Akademi Keuangan dan Perbankan (AUB) Surakarta yang berdiri sejak 17 Februari 1969. Sebagai institusi pendidikan. Dalam perkembangannya STIE-AUB Surakarta mengalami pasang surut dalam mengelola dan mempersiapkan para mahasiswa menjadi kader-kader pemikir yang profesional dan akademik. Menyadari era globalisasi akan membawa situasi kompetisi di segala aspek kehidupan, maka STIE-AUB Surakarta harus terus berbenah untuk mengembangkan dan menyempurnakan sistem pendidikan yang ada sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat agar senantiasa mampu mengemban visinya yaitu "Pada Tahun 2020 menjadikan STIE AUB Surakarta sebagai Perguruan Tinggi Ilmu Ekonomi yang unggul dan terdepan di tingkat Regional dan Nasional dalam menghasilkan lulusan berkemampuan akademik dan profesional di bidang Manajemen, Akuntansi dan Informatika serta mempunyai daya saing baik ditingkat regional dan nasional.

Perkembangan lingkungan strategis nasional dan internasional yang dihadapi dewasa ini dan di masa datang mensyaratkan perubahan paradigma, pembaruan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pendidikan dan pembangunan bangsa serta hubungan antar bangsa yang mengarah pada terselenggaranya kepemimpinan yang baik.

Terwujudnya suatu tata kepemimpinan yang baik memerlukan banyak perubahan dalam semua hal dan ini merupakan harapan semua pihak. Perubahan tersebut membawa dampak

pada perubahan budaya kerja, mau tidak mau harus dihadapi dan serangkaian adaptasi harus dilakukan terhadap keberagaman (*diversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, dan pendidikan. Selain keberagaman, tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya kerja lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai - nilai budaya kerja baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah, dan hanya akan berubah kalau dia menginginkannya secara suka rela, karena menyadari. Dan orang yang bersedia meninggalkan cara lama sangat sedikit jumlahnya bahkan ketika situasi menjamin sekalipun (Osborn dan Plastrik, 2000:241).

Teknologi informasi (TI) secara umum, adalah kumpulan sumber daya informasi perusahaan (Organisasi), para pegawainya, serta manajemen yang menjalankannya; meliputi infrastruktur TI dan semua sistem informasi lainnya dalam perusahaan. (Turban, Rainer dan Potter, 2006:49). Banyaknya perubahan aturan dalam pekerjaan yang merupakan perubahan dalam budaya kerja yang diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai, tidak sepenuhnya dapat diterima oleh pegawai. Beberapa pegawai di tingkat kependidikan maupun dosen masih ada yang belum menguasai TI, dan itu menyebabkan kinerja yang kurang lancar. Stimulus lembaga terhadap motivasi kerja pegawai di STIE AUB belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja pegawai sejalan dengan majunya perkembangan. Etos kerja pegawai yang belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu diteliti "Pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan TI terhadap kinerja pegawai di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta".

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta?
3. Apakah etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta?
4. Apakah pemanfaatan TI berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji secara empiris budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta.
2. Untuk menguji secara empiris motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta.
3. Untuk menguji secara empiris etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh pemanfaatan IT berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta.

D. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

West (2000:128) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi. Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastrik, 2000:252).

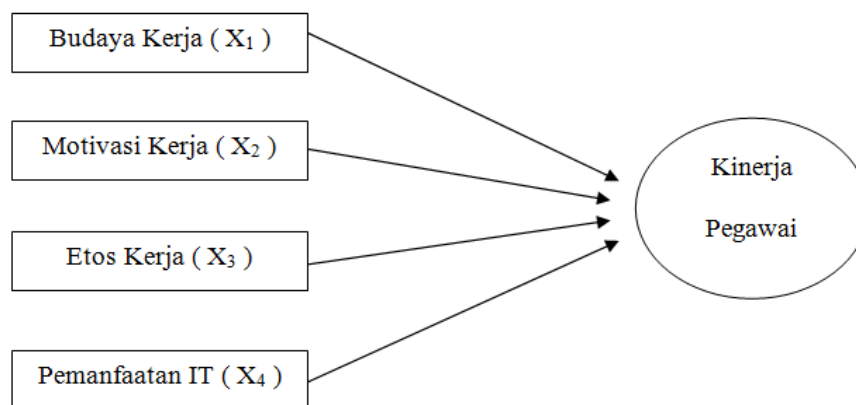
Sedangkan tujuan fundamental budaya adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan (Triguno, 2004:6).

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003:41).

Semangat untuk mencapai keberhasilan organisasi harus dijawab dengan etos kerja profesional. Etos kerja profesional berkaitan erat dengan tingkat keberhasilan kelompok. Sehingga etos kerja profesional merupakan suatu keyakinan yang berfungsi menjadi panduan perilaku bagi seseorang, sekelompok orang maupun sebuah institusi (OB) untuk disepakati bersama sebagai doktrin kerja yang baik dan benar, serta dapat diwujudkan secara khusus dalam perilaku kerja anggota organisasi.

Teknologi informasi (TI) secara umum, adalah kumpulan sumber daya informasi perusahaan (Organisasi), para pegawainya, serta manajemen yang menjalankannya; meliputi infrastruktur TI dan semua sistem informasi lainnya dalam perusahaan. (Turban, Rainer dan Potter, 2006:49). Istilah teknologi informasi (TI) lebih berorientasi ke teknologinya. Teknologi informasi (TI) adalah sub-sistem atau sistem bagian dari sistem informasi. Sistem informasi mempunyai 6 komponen atau bagian dan salah satu dari komponen dari sistem informasi adalah teknologi atau teknologi informasi (TI). (Jogiyanto HM, MBA, Akt, 2003:18).

E. KERANGKA BERPIKIR



Skema Karangka Berpikir Penelitian

Sumber : Arikunto, 2006 : 113

F. HIPOTESIS

Berdasarkan masalah, dan kajian teoritis yang dikemukakan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

1. Terdapat pengaruh secara signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di STIE-AUB SURAKARTA.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Di STIE-AUB Surakarta.

3. Terdapat pengaruh secara signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai di STIE-AUB Surakarta.
4. Terdapat pengaruh secara signifikan pemanfaatan IT terhadap kinerja pegawai di STIE-AUB Surakarta.

G. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa (STIE-AUB) Surakarta, Jl. Mr. Sartono No. 29, Cengklik, Surakarta.

Obyek Penelitian

Obyek penelitian yang digunakan adalah semua pegawai STIE AUB Surakarta yang ditempatkan di D-3, S-1 dan S-2.

Populasi dan Sampel

Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Adi Unggul Bhirawa” (STIE AUB) Surakarta, yang berjumlah 65 orang yang terdiri atas 30 orang dosen tetap Yayasan yang ditempatkan di Progd. D3 Keuangan Dan Perbankan 3 orang, Manajemen Informatika 5 orang, Akuntansi Perbankan 3 orang, di Progd S1 Manajemen 11 orang, Akuntansi 8 orang dan 35 orang karyawan.

Adapun besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang. Pertimbangan menggunakan total populasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif dan mengurangi tingkat kesalahan sehingga data yang diperoleh mendekati nilai sesungguhnya. Teknik pengambilan sampel dengan metode studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2006: 131) yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebesar 65 orang.

Teknik Analisa Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan maksud untuk menguji kemampuan suatu kuesioner sehingga benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Perhitungan uji validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria uji validitas secara singkat adalah:

- 1) Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ tabel, maka butir pertanyaan *tvalid*;
- 2) Menentukan nilai r tabel, untuk $df = \text{jumlah kasus} - 2$ dengan tingkat signifikansi 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang bertujuan melihat apakah asumsi-asumsi yang mendasari formula OLS terpenuhi atau tidak. Syarat uji yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Asumsi yang digunakan adalah variabel pengganggu e dari suatu regresi berdistribusi normal yang memenuhi asumsi bahwa variabel e memiliki rata-rata nol (*zero mean of disturbance*), artinya bahwa garis regresi pada nilai variabel independen tepat di tengah-tengah sehingga rata-rata *error* yang di atas regresi dan di bawah regresi kalau dijumlahkan hasilnya nol. Jika variabel e berdistribusi normal, maka variabel dependen yang diteliti juga berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul bila kesalahan atau residual (e) dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya, artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang

melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model (Kuncoro, 2001: 112). Singkatnya jika R^2 dikalikan N hasilnya lebih besar dari 9,2 (nilai $Chi Square$ dengan df 2 dan $alpha$ 1%) maka residual (e) mengalami heteroskedastisitas.

Sebaliknya jika lebih kecil dari 9,2 tidak mengalami heteroskedastisitas. Perhitungan uji ini dengan bantuan program SPSS/Eviews. Metode yang digunakan untuk menguji adanya heteroskedastisitas adalah Uji *Lagrange Multiplier* (LM). Rumus yang digunakan: $(R^2) \times N$ dengan N adalah jumlah sampel. Karena asumsi yang digunakan adalah standar error (e) memiliki varian yang sama maka hasil $(R^2) \times N$ harus lebih kecil dari $Chi Square (\chi^2)$ tabel derajat bebas 2.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terdapat *trend* di dalam variabel yang diteliti, sehingga mengakibatkan e juga mengandung *trend*. Autokorelasi itu sendiri bermakna adanya korelasi data yang diurutkan dengan *order* waktu (dalam data *time series*) atau antar tempat (dalam data *cross section*). Autokorelasi terjadi jika antara e_t dan e_{t-1} terdapat korelasi yang tinggi.

Korelasi antara e_t dan e_{t-1} pada tabel di atas perlu dicek. Jika ternyata ada korelasi maka hubungan menjadi tidak jelas, apakah peningkatan Y disebabkan oleh peningkatan otomatis dirinya sendiri atau peningkatan karena pengaruh variabel independen. Jika terdapat autokorelasi maka nilai parameter β_1 , β_2 dan β_3 yang diperoleh tetap *linear* dan tidak bias. Akan tetapi, *varian* atau S_{b1} , S_{b2} dan S_{b3} bias, artinya parameter tidak efisien, akibatnya, uji signifikansi variabel yang dilakukan dengan uji t, dimana nilai $t = \beta/S_b$ tidak bisa ditentukan. Cara yang digunakan untuk menguji adanya autokorelasi adalah DW (*Durbin Watson*).

d. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah korelasi linear yang “*perfect*” atau eksak diantara variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model. Jika antara HAK, IK, dan LK ada yang memiliki korelasi tinggi maka hal tersebut mengindikasikan adanya problem multikolinearitas.

Hal ini disebabkan arah pembiasan S_b yang selalu membesar. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi linear yang sempurna antar beberapa atau semua variabel bebas (independen). Mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibanding korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat.

Uji Multikolinearitas pada nilai inflasi *variance* (VIF). Nilai VIF ketahui bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini kurang mendekati 10. Semakin tinggi nilai VIF maka semakin tinggi kolinearitas antara variabel independen.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan adalah:

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

4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t adalah uji signifikansi secara parsial yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) $H_0 : \beta_i = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan TI terhadap variabel kinerja pegawai).

2) $H_a : \beta_i \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan TI terhadap variabel kinerja pegawai).

Jika nilai $sig \leq 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti signifikan, sedangkan jika $sig \geq 0,05$ maka nilai H_0 ditolak, yang berarti tidak signifikan, atau nilainya tidak berbeda dari nol.

2. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria uji statistik F adalah bila nilai $F > 4$, maka semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Perhitungan data dengan bantuan program *SPSS/Eviews*.

3. Koefisien Determinasi ($\text{Adj } R^2$)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kuncoro, 2001: 100). Perhitungan uji ini dengan bantuan program *SPSS/Eviews*.

H. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

1). Validitas item pertanyaan untuk variabel Budaya Kerja (X_1)

Variabel Budaya Kerja terdiri 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik analisis Pearson Correlation dengan hasil bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (signifikan pada level 0,05) merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan valid.

2). Validitas item pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja (X_2)

Variabel Motivasi Kerja terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik analisis Pearson dengan hasil bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (signifikan pada level 0,05) merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan adalah valid.

3). Validitas item pertanyaan untuk variabel Etos Kerja (X_3)

Variabel Etos Kerja terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik analisis Pearson Correlation dengan hasil bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (signifikan pada level 0,05) merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan adalah valid.

4). Validitas item pertanyaan untuk variabel Pemanfaatan T I (X_4)

Variabel Pemanfaatan T I terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik analisis Pearson Correlation dengan hasil bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (signifikan pada level 0,05) merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan adalah valid.

5). Validitas item pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik analisis Pearson Correlation dengan hasil bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (signifikan pada level 0,05) merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Budaya Kerja	0,847	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Motivasi Kerja	0,801		Reliabel
Etos Kerja	0,797		Reliabel
Pemanfaatan T I	0,863		Reliabel
Kinerja	0,789		Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.49734899
Most Extreme Differences	Absolute		.074
	Positive		.074
	Negative		-.059
Kolmogorov-Smirnov Z			.596
Asymp. Sig. (2-tailed)			.869

Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan cara menguji apakah data residual berdistribusi normal. Dari hasil diatas maka nilai z Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,596 dengan signifikansi 0,869 sehingga data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.297	2.642		2.005	.049		
	x1	.049	.084	.064	.583	.562	.319	3.135
	x2	.245	.098	.262	2.490	.016	.344	2.908
	x3	.218	.104	.231	2.109	.039	.317	3.156
	x4	.362	.063	.460	5.744	.000	.592	1.688

a. Dependent Variable: y

Hasil uji multikolinieritas di atas diketahui besarnya VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas. Semakin tinggi nilai VIF maka semakin tinggi kolinearitas antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.420	2.983		.476	.636
	x1	-.011	.095	-.026	-.116	.908
	x2	.114	.111	.221	1.031	.307
	x3	-.035	.117	-.066	-.295	.769
	x4	-.108	.071	-.249	-1.523	.133

a. Dependent Variable: lne2

Uji heteroskedastisitas didapatkan hasil bahwa variabel independen setelah diregres dengan residual maka hasilnya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Otokorelasi

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson n
1	.879 ^a	.772	.757	1.546	1.630

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x1, x3

b. Dependent Variable: y

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai Durbin-Watson sebesar 1.630 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 65 dan jumlah variabel bebas 4, maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai d_L 1.47 dan d_U 1.73. Nilai DW 1.630 terletak diantara d_L dan d_U atau $1,47 < 1,630 < 1,73$ maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen yaitu budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil analisis Uji t dapat dilihat di bawah ini :

Tabel Hasil Uji t

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.297	2.642		2.005	.049		
	x1	.049	.084	.064	.583	.562	.319	3.135
	x2	.245	.098	.262	2.490	.016	.344	2.908
	x3	.218	.104	.231	2.109	.039	.317	3.156
	x4	.362	.063	.460	5.744	.000	.592	1.688

a. Dependent Variable: y

- 1) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai sig variabel budaya kerja sebesar 0.562. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $\text{sig } 0.562 > \text{level of signifikan } (\alpha) 0.05$, yang berarti H_0 diterima, dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa secara individual tidak ada pengaruh yang signifikan variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai sig variabel motivasi kerja sebesar 0.016. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $\text{sig } 0.016 < \text{level of signifikan } (\alpha) 0.05$, yang berarti H_0 ditolak, dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa secara individual ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

- 3) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai sig variabel etos kerja sebesar 0.039. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $\text{sig } 0.039 < \text{level of signifikan } (\alpha) 0.05$, yang berarti H_0 ditolak, dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa secara individual ada pengaruh yang signifikan.
- 4) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai sig variabel sebesar 0.000. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $\text{sig } 0.000 < \text{level of signifikan } (\alpha) 0.05$, yang berarti H_0 ditolak, dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa secara individual ada pengaruh yang signifikan variabel pemanfaatan TI terhadap kinerja pegawai..

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi secara serempak terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.293	4	121.573	50.835	.000 ^a
	Residual	143.491	60	2.392		
	Total	629.785	64			

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x1, x3

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan analisis data, diperoleh F hitung sebesar 50,835 dengan signifikansi sebesar $0.000 < \alpha (0.05)$. Berarti H_0 ditolak, dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa secara serempak ada pengaruh antara variabel budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap variabel kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.757	1.546

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x1, x3

Dari hasil pada kolom R^2 Square adalah 0.757, berarti kemampuan variabel budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 75,7%, sedangkan sisanya adalah 24,3% dipengaruhi variabel lainnya antara lain lingkungan kerja dan kepemimpinan..

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Adi Unggul Bhirawa” (STIE AUB) Surakarta.

Tabel Hasil Uji Regresi

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.297	2.642		2.005	.049		
x1	.049	.084	.064	.583	.562	.319	3.135
x2	.245	.098	.262	2.490	.016	.344	2.908
x3	.218	.104	.231	2.109	.039	.317	3.156
x4	.362	.063	.460	5.744	.000	.592	1.688

a. Dependent Variable: y

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,297 + 0,049 X_1 + 0,245 X_2 + 0,218 X_3 + 0,362 X_4 + e$$

Interpretasi data :

- a = 5,297, berarti bahwa variabel budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi konstan, maka kinerja pegawai tetap ada (positif).
- b₁ = Variabel X₁ (budaya kerja), mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,049 atau sig. 0.562 > 0.05, artinya apabila budaya kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
- b₂ = Variabel X₂ (motivasi kerja), mempunyai pengaruh signifikan sebesar 0.245 atau sig. 0.016 < 0.05 maka variabel variabel X₂ mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
- b₃ = Variabel X₃ (etos kerja) mempunyai pengaruh signifikan sebesar 0.218 atau sig. 0.039 < 0.05 maka variabel X₄ mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini artinya apabila etos kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
- b₄ = Variabel X₄ (pemanfaatan TI) mempunyai pengaruh signifikan sebesar 0.362 atau sig. 0.000 < 0.05 maka variabel X₅ mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini artinya apabila pemanfaatan Teknologi Informasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Dari beberapa variabel-variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,362.

I. IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan pada kajian teori dan hasil penelitian, penulis kemukakan implikasi yang berguna baik secara teoritis maupun praktis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Adi Unggul Bhirawa" (STIE AUB) Surakarta sebagai berikut :

1. Secara individual budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan karena sig = 0,562. Hal ini dipengaruhi oleh suasana dan kebiasaan para pegawai yang sejak awal telah dikondisikan untuk berbudaya kerja yang sesuai bagi seorang pegawai yang harus secara ikhlas dan tanggung jawab menjadi pelayan masyarakat terhadap kinerjanya. Sehingga variabel budaya kerja sudah pada titik yang statis dan dianggap sudah biasa. Sehingga variabel budaya kerja kurang memiliki pengaruh yang signifikan untuk peningkatan kinerja lagi.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara individual terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh instansi kepada para pegawai yang berupa penghargaan, kompensasi, pujian dan prestasi pegawai mampu meningkatkan kinerja

mereka. Untuk itu pengaruh motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Adi Unggul Bhirawa" (STIE AUB) Surakarta.

3. Etos kerja berpengaruh secara individual terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Adi Unggul Bhirawa" (STIE AUB) Surakarta telah dapat memberikan pandangan yang positif bahwa kerja merupakan rahmat, amanah, aktualisasi dan pelayanan yang terbaik. Para pegawai dengan kesadaran pribadi mampu meningkatkan etos kerjanya. Untuk itu pengaruh etos kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Adi Unggul Bhirawa" (STIE AUB) Surakarta.
4. Secara individual pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Adi Unggul Bhirawa" (STIE AUB) Surakarta. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan pegawai yang sebagian besar tidak bisa lepas dari penggunaan komputer sebagai sarana efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Sehingga pemanfaatan teknologi informasi sangat penting untuk peningkatan kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Adi Unggul Bhirawa" (STIE AUB) Surakarta.
5. Pada penelitian ini ada variabel budaya kerja memberikan kontribusi sedikit dibandingkan variabel lain yang sebelumnya diperkirakan memiliki pengaruh yang tidak berbeda jauh terhadap kinerja pegawai ternyata justru memberikan sumbangan yang relatif lebih kecil. Variabel yang memberikan pengaruh sedikit tersebut belum tentu selamanya mempunyai pengaruh yang kecil. Pada kondisi-kondisi tertentu variabel itu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat digunakan sebagai masukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Adi Unggul Bhirawa" (STIE AUB) Surakarta untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
6. Sebagai masukan kebijakan strategik bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Adi Unggul Bhirawa" (STIE AUB) Surakarta maka hasil penelitian ini dapat sebagai pertimbangan dan masukan dalam pengambilan kebijakan yang diterapkan kepada para pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Adi Unggul Bhirawa" (STIE AUB) Surakarta untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dalam kebijakan sekarang maupun yang akan datang.

J. KESIMPULAN

Dari hasil analisa yang dilakukan terhadap analisis pengaruh variabel budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa 10 butir pernyataan variabel budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi dan 10 butir pernyataan kinerja pegawai untuk uji validitas dinyatakan valid karena semua r hitung $> r$ tabel dan uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai $\alpha > 0,6$.
2. Hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan :

$$Y = 5,297 + 0,049 X_1 + 0,245 X_2 + 0,218 X_3 + 0,362 X_4 + e$$

Dari hasil analisis tersebut bahwa variabel motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel budaya kerja kurang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa variabel-variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sebesar 0,362.

3. Hasil uji t diketahui nilai sig. masing-masing variabel motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi sebesar $(0.016, 0.039, 0.000) < \text{level of signifikan } \alpha (0.05)$ yang berarti H_0 ditolak, dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel budaya

- kerja diperoleh nilai sig. 0,562 > level of signifikan α (0,05) yang berarti H_0 diterima, dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa secara parsial kurang ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil uji F adalah berdasarkan hasil analisis data diketahui $F_{hitung} = 50.835$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), berarti H_0 ditolak, dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa secara serempak ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.
 5. Hasil uji R^2 adalah 0,757, berarti kemampuan variabel budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 75,7%, sedangkan sisanya adalah 24,3% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model ini, antara lain lingkungan kerja dan kepemimpinan.
 6. Dari hasil uji asumsi klasik untuk uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan cara menguji apakah data residual berdistribusi normal. Dari hasil diatas maka nilai z Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,596 dengan signifikansi 0,869 sehingga data residual berdistribusi normal.. Hasil uji multikolinieritas diatas diketahui besarnya VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.. Uji heteroskedastisitas didapatkan hasil bahwa variabel independen setelah diregres dengan residual maka hasilnya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. dari tabel di atas dapat dilihat nilai Durbin-Watson sebesar 1,630 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 65 dan jumlah variabel bebas 4, maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai $d_L = 1,47$ dan $d_U = 1,73$. Nilai DW = 1,630 terletak diantara d_L dan d_U atau $1,47 < 1,630 < 1,73$ maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

K. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
- Jogiyanto, Dr. HM, MBA, Akt, 2003. *Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat, 2001, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?*, Erlangga, Jakarta.
- Nugroho Widjanto, 2003. *Sistem Informasi Akuntansi*, Badan Penerbitan UPP AMP STIE YO, Yogyakarta.
- Osborn, D dan Peter P, 2000, *Memangkas Birokrasi*, Ed Revisi, Jakarta. PPM.
- Speier, Cheri, Moris, Michael G., dan Carl M. Briggs. *Attitudes Toward Computer: the impact on Performance*, (Internet: hsb.baylor.edu/ramsower/acis/papers/speier.htm)
- Srimulyo Koko, 1999. *Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Sulaksono, Agus, 2002, *Catatan Kuliah Budaya Kerja, Semester I PSDM, Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya*.

Suprihanto John, dkk., 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Triguno, 2004. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Ed 6, Jakarta : PT. Golden Terayon Press.

Turban, Rainer dan Potter. 2006. *Pengantar Teknologi Informas*, Ed 3, Penerbit Salemba Infotek.

West, M.A., 2000. *Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi*, Ed 1, Yogyakarta : Kanisius.