

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETIKA KERJA, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ)

Permata Aryana

Hery Winoto Tj.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Krida Wacana

hery.winoto@ukrida.ac.id

ABSTRACT

Good employee performance can be seen from the achievement of the work in quality and quantity of employees. Appropriate organizational culture, ethic and loyalty are good will help improve employee performance becomes better. This study aims to determine the influence of organizational culture, ethic, and loyalty to employees performance (non-academic) XYZ university. Variables that will be used in the present study is the organizational culture as independent variable (X1), ethic (X2) and loyalty as an independent variable (X3) as well as employee performance as the dependent variable (Y). The sampling technique used in this research is purposive sampling technique. Methods of data collection was done by distributing questionnaires to 74 respondents. Measurement of the indicator variable in this study questionnaire using the Likert Scale. The analytical method used is multiple linear regression analysis with the first performed classical assumption that include normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test, autocorrelation test, and hypothesis testing used is significant simultaneous test (Test F), partial significance test (Test - t) using SPSS.

Keywords: *organizational culture, ethics, loyalty, employee performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas karyawan. Budaya organisasi yang sesuai, etika kerja dan loyalitas yang baik akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan (non akademis) universitas XYZ. Variabel yang akan di pakai pada penelitian kali ini adalah budaya organisasi sebagai variabel independent/ bebas (X1), etika kerja (X2) dan loyalitas sebagai variabel independent/ bebas (X3) serta Kinerja karyawan sebagai variabel dependent/ terikat (Y). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Purposive Sampling. Metode pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisisioner kepada 74 responden. Pengukuran indikator variabel kuisisioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan simultan (Uji -F), uji signifikan parsial (Uji- t) dengan menggunakan program SPSS.

Kata kunci: budaya organisasi, etika kerja, loyalitas, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Universitas sebagai lembaga pendidikan tinggi harus siap menghadapi tantangan, agar dapat bersaing di ranah global. Oleh sebab itu, perguruan tinggi harus mampu memiliki sumber daya manusia yang mampu mengikuti perubahan, dengan berorientasi pada penciptaan kinerja karyawan yang lebih dinamis, produktif, dan kompetitif, karena kinerja karyawan yang baik, mempunyai peranan yang besar dalam kegiatan operasional universitas. Mengacu pada pendapat dari mangkunegara (2013), hasil kinerja karyawan dapat di katakan baik apabila karyawan dapat memenuhi standart kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang telah di tetapkan suatu perusahaan. Hal ini juga sesuai dengan yang di utarakan oleh Robbins (2013), bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Hal lain yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah budaya kerja dan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2010). Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang yang terorganisasi dengan mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama. Budaya dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh

sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Aspek-aspek ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, bekerjasama, dan berinteraksi dengan karyawan. Untuk dapat mengelolanya dengan baik, diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Jika budaya organisasi berjalan dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Gultom, 2014).

Salah satu nilai yang terdapat dalam budaya organisasi adalah etika kerja. Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para karyawan. Perilaku etika bekerja seorang karyawan tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang karyawan. Hal tersebut bertujuan agar para karyawan dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang, karena penilaian masyarakat terhadap lembaga pendidikan adalah dari nama baik lembaga pendidikan tersebut yaitu dari faktor intern dan ekstern. Agar penerapan etika kerja sesuai dengan yang diinginkan dan dapat dilakukan secara lancar, maka lembaga pendidikan harus membuat pedoman etika kerja karyawan yang wajib dipahami dan dilaksanakan oleh setiap karyawan, yang sudah disepakati oleh para karyawan.

Malik (2014), mengatakan bahwa jika karyawan merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi berupa budaya organisasi yang ada, maka dia merasa senang dalam bekerja dan

mereka akan loyal terhadap pekerjaan dan tempat mereka bekerja. Steers dan Porter (2003 dalam Adha dan Ibrahim, 2013) melihat loyalitas sebagai keadaan yang membuat individu menjadi terikat oleh aktivitas-aktivitasnya. Akibat keterikatan itu menimbulkan keyakinan untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya diperusahaan tersebut. Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kesetiaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban terhadap hal yang dipercayainya. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di katakan apabila budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas sudah mengambil peran dalam lingkungan organisasi, maka dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis jelaskan pada latar belakang, penelitian ingin melihat pengaruh budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan, maka penulis merumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul dan rumusan masalah diatas, maka kegunaan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Adanya pengaruh antara etika kerja terhadap kinerja karyawan
3. Adanya pengaruh antara loyalitas terhadap Kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi di tunjukkan oleh kinerja sumber daya manusia yang baik dan budaya organisasi yang terkandung di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada angota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2010). Menurut Schein, budaya organisasi mengacu ke suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Schein menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Robbins & Judge (2013), budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Luthans (2011) mengungkapkan budaya organisasi dalam bentuk yang sederhana sebagai nilai-nilai bersama dan keyakinan yang memungkinkan anggota organisasi untuk memahami peran mereka dan norma-norma organisasi. Hal serupa pula di ungkapkan oleh Wood, et al (dalam Hanggraeni, 2011), bahwa budaya organisasi adalah system yang di percayai dan nilai yang di kembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Sedangkan Kreitner & Kinicki (2014) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang di bagi dan di terima

secara implisit begitu saja serta di pegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah dasar organisasi mengenai norma-norma, nilai-nilai bersama tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Menurut Bertens (2013), etika adalah norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Kreitner & Kinichi (2014) berpendapat bahwa etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Menurut Pelly (dalam Sukardewi, 2013) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma suatu kelompok pada suatu paradigma kerja.

Loyalitas

Porter dan Steers (1982) dalam Pandey & Khare (2012), loyalitas karyawan adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Drever (2006) (dalam Adha & Ibrahim, 2013), loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta.

Loyalitas menurut Meyer dan Hersovitch dalam Oei (2010) merupakan “kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya”, apabila kondisi psikologis ini tercipta pada karyawan maka akan dapat menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Poerwadarminta (2002 dalam Hamzah, et al 2013) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut Siagian (2010) loyalitas kerja adalah kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Sedarmayanti (2013), mengatakan: Kinerja (*performance*) merupakan kata benda (noun) yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Kaswan (2012)

adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Sedangkan Rivai (2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai indikator di atas, pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan indikator kinerja yang di kemukakan oleh Mangkunegara.

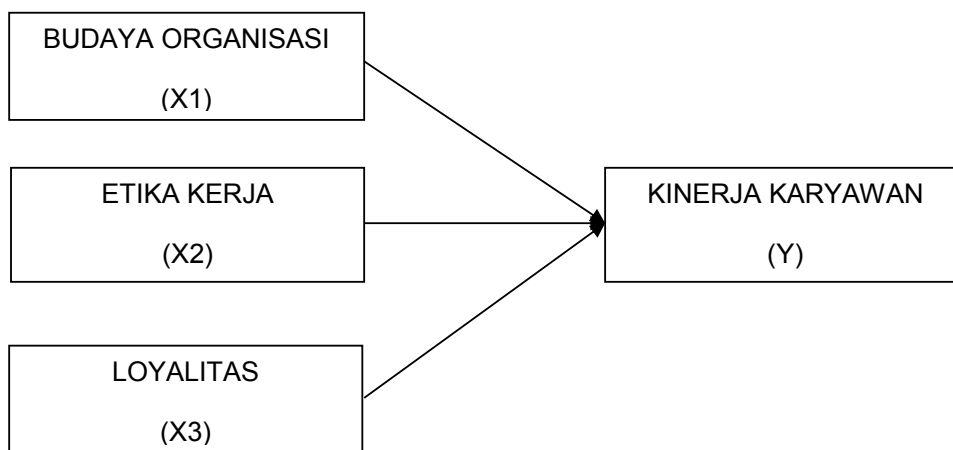
Tabel 1. Indikator Kinerja Karyawan

Tokoh	Variabel	Dimensi	Indikator
Mangkunegara (2013)	Kinerja Karyawan	1. Kualitas kerja	kerapian hasil kerja, ketelitian bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian dalam bekerja
		2. Kuantitas kerja	kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, kesalahan yang dilakukan dalam bekerja
		3. Pelaksanaan tugas	pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas
		4. Tanggung jawab	ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik perusahaan, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah mengenai analisa peranan budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar 1 Variabel penelitian

yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable independen, yaitu budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas. Sedangkan variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun pegawai untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja pegawai. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi gagal karena faktor kinerja pegawai. Dengan demikian ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu.

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Etika Kerja dan Kinerja Karyawan

Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor. Etos kerja adalah

seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena organisasi sangat membutuhkan kinerja yang baik dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawannya, jika tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

H2: Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas dan Kinerja Karyawan

Bila seseorang memiliki loyalitas dan kesetiaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban terhadap hal yang dipercayainya. Menurut Reichheld, dalam Sutanto (2010:179) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Sehingga loyalitas karyawan sangat harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor yang penting.

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

H3: Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi yang akan di lakukan dalam penelitian ini adalah karyawan pendukung akademis yang bekerja di Universitas XYZ, Jakarta Barat dengan kategori staff. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari Direktorat Penjaminan Mutu Universitas XYZ, jumlah seluruh karyawan yang ada di Universitas XYZ adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Karyawan Universitas XYZ

Karyawan Pendukung Akademik	
level	Jumlah
10 - 20	73
30 - 40	74
Total	147

Sumber: Direktorat Penjaminan Mutu

Karyawan yang digunakan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada pada kategori staff dengan jumlah 147 orang, karena jumlah populasi yang ada merupakan karyawan yang bertugas sebagai karyawan pendukung akademik yang menunjang kegiatan operasional sehari – hari dimana setiap unitnya memiliki tugas dan tanggung jawab masing – masing.

Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variable independen terdiri dari budaya organisasi, etika kerja dan loyalitas, sedangkan variable dependennya adalah Kinerja Karyawan.. Operasional variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sumber	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Schein (2010)	Suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2010)	1. Adaptasi Eksternal: misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan	Likert (1-5)
			2. Integrasi Internal : bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/ kekuasaan, hubungan dalam kelompok, penghargaan dan bagaimana mengatur yang sulit diatur	
			3. Asumsi-Asumsi Dasar: hubungan dengan lingkungan, hakekat kegiatan manusia, hakekat kenyataan dan kebenaran, hakekat waktu, hakekat kebenaran manusia, hakekat hubungan antar manusia, homogenitas versus heterogenitas	
Etika Kerja (X2)	Sinamo (2011)	Seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011)	1. Bekerja tulus penuh syukur 2. Bekerja penuh dengan integritas 3. Bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab 4. Bekerja penuh semangat 5. Bekerja serius dengan penuh pengabdian 6. Bekerja kreatif penuh suka cita 7. Bekerja unggul penuh dengan ketekunan 8. Bekerja sempurna penuh kerendahan hati	Likert (1-5)
Loyalitas (X3)	Porter dan Steers (1982) dalam Pandey & Khare (2012)	Manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu (Porter dan Steers (1982) dalam Pandey & Khare (2012)	1. Penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai 2. Mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi 3. Mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	Likert (1-5)

Kinerja Karyawan (Y)	Mangkunegara (2013)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara (2013))	1. Kualitas kerja, meliputi : kerapihan hasil kerja, ketelitian bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati hatian dalam bekerja	Likert (1-5)
			2. Kuantitas kerja, meliputi : kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, kesalahan yang dilakukan dalam bekerja	
			3. Pelaksanaan tugas, meliputi : pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas	
			4. Tanggung jawab, meliputi : ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik perusahaan, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas	

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisis pada data – data yang hasilnya berupa angka. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek penelitian. Penelitian kali ini menggunakan

metode tersebut karena ingin mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

Pengukuran indikator variabel kuisioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item diberi range skor. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2014). Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut:

Tabel 4. Skala Likert

Tingkat Pencapaian	Skore
Sangat Setuju (SS)	Diberi skore 5
Setuju (S)	Diberi skore 4
Kurang Setuju (KS)	Diberi skore 3
Tidak Setuju (TS)	Diberi skore 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Diberi skore 1

Sumber : Sugiyono, 2014

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah

menggunakan teknik statistik deskripsi. Data yang diperoleh dari hasil analisa deskriptif, menunjukkan nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum), rata-rata (*mean*) dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti yaitu variabel bebas adalah budaya organisasi, loyalitas, etika kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Hasil Analisa Deskriptif dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisa Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya_Organisasi	63	23.00	35.00	29.3175	2.82172
Etika_Kerja	63	26.00	40.00	33.0476	3.27468
Loyalitas	63	18.00	30.00	24.6825	2.92280
Kinerja_Karyawan	63	27.00	45.00	37.2540	3.89776
Valid N (listwise)	63				

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa terdapat empat variabel penelitian (Budaya Organisasi, Etika Kerja, Loyalitas, Kinerja) dengan jumlah sampel secara keseluruhan sebanyak 63 sampel. Dengan nilai minimum sebagai nilai terendah untuk setiap variabel, dan nilai maksimum untuk nilai tertinggi untuk setiap variabel dalam penelitian. Dalam tabel juga dapat dilihat mean dari setiap nilai dari masing-masing variabel. Selain itu juga dapat dilihat standar deviasi nilai dari data masing-masing variabel. Beberapa penjelasan mengenai hasil perhitungan statistik diuraikan sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi

Dari hasil pengujian statistik deskriptif, maka dapat disimpulkan nilai terendah untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 23% dengan nilai tertinggi adalah 35% dan standar deviasi sebesar 2.821 dan nilai rata-rata sebesar 29.32% (pembulatan). Budaya Organisasi memiliki 7 pernyataan dari 3 indikator, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas persepsi responden sudah memiliki nilai maksimum sebesar 35% dari nilai rata-rata 29.32%. Artinya, para responden menjawab setiap pernyataan di antara nilai 4 dan 5 yang dapat dikatakan persepsi responden terhadap budaya organisasi sudah sangat baik.

b. Etika Kerja

Dari hasil pengujian statistik deskriptif, maka dapat disimpulkan nilai terendah untuk variabel etika kerja adalah sebesar 26% dengan nilai tertinggi adalah 40% dan standar deviasi sebesar 3.274 dan nilai rata-rata sebesar 33.04%. Etika kerja memiliki 8 pernyataan dari 8 indikator, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas persepsi responden sudah memiliki nilai maksimum sebesar 40% dari nilai rata-rata 33.04%. Artinya, para responden menjawab setiap pernyataan di antara nilai 4 dan 5 yang dapat dikatakan persepsi responden terhadap etika kerja sudah sangat baik.

c. Loyalitas

Dari hasil pengujian statistik deskriptif, maka dapat disimpulkan nilai terendah untuk variabel Loyalitas adalah sebesar 18% dengan nilai tertinggi adalah 40% dan standar deviasi sebesar 2.922 dan nilai rata-rata sebesar 24.68%. Budaya Organisasi memiliki 6 pernyataan dari 3 indikator, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas persepsi responden sudah memiliki nilai maksimum sebesar 30% dari nilai rata-rata 24.68%. Artinya, para responden menjawab setiap pernyataan di antara nilai 4 dan 5 yang dapat dikatakan persepsi responden terhadap loyalitas sudah sangat baik.

d. Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian statistik deskriptif, maka dapat disimpulkan nilai terendah untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 27% dengan nilai tertinggi adalah 45% dan standar deviasi sebesar 3.897 dan nilai rata-rata sebesar 37.25%. Kinerja Karyawan memiliki 9 pernyataan dari 4 indikator,

berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas persepsi responden sudah memiliki nilai maksimum sebesar 45% dari nilai rata-rata 37.25%. Artinya, para responden menjawab setiap pernyataan di antara nilai 4 dan 5 yang dapat dikatakan persepsi responden terhadap kinerja karyawan sudah sangat baik.

Tabel 6. Deskripsi Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja, meliputi : kerapian hasil kerja, ketelitian bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian dalam bekerja	Saya selalu mengembangkan keterampilan dan wawasan yang lebih luas mengenai hal-hal di dalam dan di luar kekhurusan pekerjaan dan keilmuan yang saya miliki
		Saya selalu Rapi dan tertib dalam melakukan administrasi dan dokumentasi pekerjaan
	2. Kuantitas kerja, meliputi : kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, kesalahan yang dilakukan dalam bekerja	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan UKRIDA
		Saya tidak pernah datang terlambat
	3. Pelaksanaan tugas, meliputi : pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan
		Saya proaktif dan selalu bersedia untuk membagikan informasi mengenai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki kepada unit sendiri maupun unit lain, meski tidak diminta atau bukan kewajibannya
		Saya berpartisipasi semaksimal mungkin dalam segala kegiatan pelatihan dan atau kegiatan kepanitiaan
	4. Tanggung jawab, meliputi : ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik perusahaan, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas	Saya adalah Individu kreatif dalam melihat peluang yang terjadi di dalam dan di luar unit kerja saya
Saya selalu patuh pada ketentuan, peraturan kerja, universitas, yayasan, dan pimpinan		

Hasil Uji Validitas Data

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan pendekatan validitas konstruk metode *Pearson Correlation* dengan alat analisis berupa *Statistical Product and Service Solution 22 (SPSS 22)*. Dasar pengambilan keputusan valid tidaknya butiran-butiran pertanyaan dalam kuesioner adalah:

a. Kuesioner r hitung (koefisien korelasi) harus positif dan lebih besar dari r tabel (*Product Moment Pearson*)

b. Nilai r hitung untuk masing-masing butir pertanyaan bisa dilihat langsung pada output uji validitas pada kolom *correct item – total correlation* yang diperoleh dari hasil uji dua arah dengan α 5% (interval kepercayaan 95%)

c. Besarnya nilai r tabel diperoleh dari tabel daftar nilai kritis Person produk momen dengan menentukan $DF = (Degree\ of\ Freedom)$ $n - 2 = 30 - 2 = 28$. Sehingga pada α sebesar 0.05 diperoleh r tabel sebesar 0.3610.

Tabel 7. Tabel r untuk D_f

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189

Setelah data di analisis dan mengikuti pengujian ini disajikan dalam tabel berikut:
ketentuan tabel r, maka hasil yang diperoleh dari

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

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
Q1	120.0794	121.526	.570	.	.928
Q2	120.1746	123.792	.415	.	.930
Q3	120.0635	121.448	.617	.	.927
Q4	120.2063	122.489	.464	.	.929
Q5	120.0159	122.467	.575	.	.928
Q6	120.2222	123.176	.442	.	.929
Q7	120.0317	122.838	.528	.	.928
Q8	119.9365	124.738	.452	.	.929
Q9	120.1270	121.887	.565	.	.928
Q10	120.2063	123.489	.449	.	.929
Q11	120.3016	123.601	.436	.	.929
Q12	120.1270	122.338	.533	.	.928
Q13	120.2222	122.789	.506	.	.928
Q14	120.3333	120.742	.553	.	.928
Q15	120.1111	123.391	.548	.	.928
Q16	120.2381	122.184	.647	.	.927
Q17	120.1746	119.888	.709	.	.926
Q18	120.1587	121.007	.675	.	.927
Q19	120.1746	122.856	.498	.	.929
Q20	120.3333	121.355	.570	.	.928
Q21	120.0476	122.078	.590	.	.928
Q22	120.2063	120.199	.573	.	.928
Q23	120.3651	122.945	.484	.	.929
Q24	120.3810	124.691	.390	.	.930
Q25	120.1905	121.286	.501	.	.929
Q26	119.9524	122.207	.529	.	.928
Q27	120.2222	121.369	.543	.	.928
Q28	120.0794	122.332	.559	.	.928
Q29	119.9841	122.919	.557	.	.928
Q30	120.0794	121.042	.685	.	.926

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 Data Diolah

Tabel 9. Validity Test's Result for the Questionnaire

Variabel	Item	Result	Remark
Budaya Organisasi	Adaptasi Eksternal	0.570 > 0.3610	Valid
		0.415 > 0.3610	Valid
	Integrasi Internal	0.617 > 0.3610	Valid
		0.464 > 0.3610	Valid
	Asumsi-Asumsi Dasar	0.575 > 0.3610	Valid
		0.442 > 0.3610	Valid
		0.528 > 0.3610	Valid
Etika Kerja	Bekerja tulus penuh syukur	0.452 > 0.3610	Valid
	Bekerja penuh dengan integritas	0.565 > 0.3610	Valid
	Bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab	0.449 > 0.3610	Valid
	Bekerja penuh semangat	0.436 > 0.3610	Valid
	Bekerja serius dengan penuh pengabdian	0.533 > 0.3610	Valid
	Bekerja kreatif penuh suka cita	0.506 > 0.3610	Valid
	Bekerja unggul penuh dengan ketekunan	0.553 > 0.3610	Valid
	Bekerja sempurna penuh kerendahan hati	0.548 > 0.3610	Valid
Loyalitas	Penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai	0.647 > 0.3610	Valid
		0.709 > 0.3610	Valid
	Mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi	0.675 > 0.3610	Valid
		0.498 > 0.3610	Valid
	Mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	0.570 > 0.3610	Valid
		0.590 > 0.3610	Valid
Kinerja	Kualitas kerja	0.573 > 0.3610	Valid
		0.484 > 0.3610	Valid
	Kuantitas kerja	0.390 > 0.3610	Valid
		0.501 > 0.3610	Valid
	Pelaksanaan tugas	0.529 > 0.3610	Valid
		0.543 > 0.3610	Valid
	Tanggung jawab	0.559 > 0.3610	Valid
		0.557 > 0.3610	Valid
		0.685 > 0.3610	Valid

Berdasarkan tabel 9 maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel (X) Budaya Organisasi, Etika Kerja, Loyalitas dan variabel (Y) Kinerja Karyawan memiliki status Valid, karena nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > r tabel sebesar 0.3610

Hasil Uji Reliabilitas Data

Koefisien reabilitas instrument

dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan yang diberikan oleh responden. Adapun data dihitung reabilitasnya menggunakan rumus “Alpha Cronbach”. Perhitungan dilakukan dengan dibantu program SPSS 22. Adapun reabilitas untuk variabel Independent dan variabel Dependent hasilnya disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	30

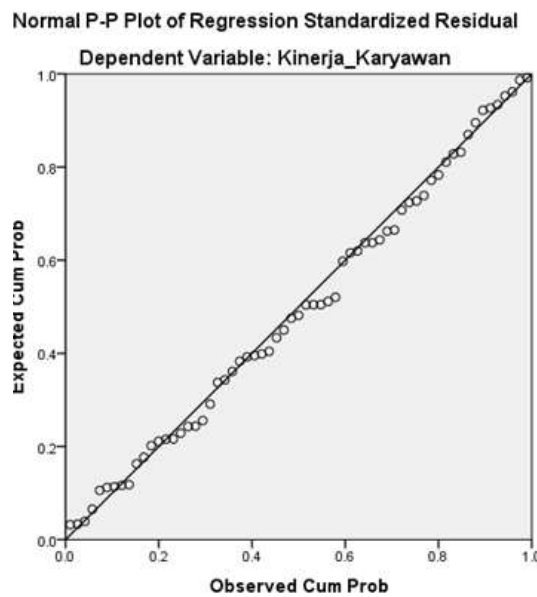
Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Dari tabel output di atas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0.930 dan nilai rtabel sebesar 0.3494 (n = 30) dengan signifikansi 0.05. Kesimpulannya Alpha 0.930 > 0.3494 rtabel. Artinya item-item pertanyaan Budaya Organisasi, Etika Kerja, Loyalitas dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan analisis statistik Kolmogorov-Smirnov. Pada gambar 2 grafik normal plot dibawah ini dapat dilihat bahwa titik - titik menyebar disekitar garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Normal Plot

Selain dengan analisis grafik, dapat dilakukan uji normalitas dengan melihat angka signifikan dari Kolmogorov-Smirnov test,

yaitu dengan cara melakukan uji Kolmogorov-Smirnov pada data residual. Dan hasil uji normalitas terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35247082
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.038
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0.200. Karena signifikansi lebih dari 0.05 (0.200 > 0.05), maka nilai residual tersebut telah normal.

b. Hasil Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel pengganggu dalam masing-masing variabel bebas. Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan tes Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

$dW < dL$, berarti ada autokorelasi positif (+)
 $dL < dW < dU$, tidak dapat disimpulkan
 $dU < dW < 4-dL$, berarti tidak terjadi autokorelasi
 $4-dU < dW < 4-dU$, tidak dapat disimpulkan
 $dW > 4-dL$, berarti ada autokorelasi negative (-)

Dengan jumlah sampel $n = 63$, $\alpha = 0.05$ dan banyaknya variabel Independet $k = 3$, maka di dapat nilai kritis $dL = 1.4943$ dan $dU = 1.6932$. Hasil pengujian uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.797 _a	.636	.617	2.41154	.636	34.323	3	59	.000	2.265

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 2.265. Sehingga nilai DW berada diantara dU ($1.6932 < DW$ ($2.265 < 4 - dU$ ($4 - 1.6932 = 2.3068$)). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terganggu atau terpengaruh oleh variabel pengganggu.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *collinearity statistics* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Hasil pengujian terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.257	3.376		.965	.339		
	Budaya_Organisasi	.570	.210	.412	2.708	.009	.266	3.755
	Etika_Kerja	.393	.140	.330	2.805	.007	.446	2.241
	Loyalitas	.175	.170	.131	1.031	.307	.380	2.630

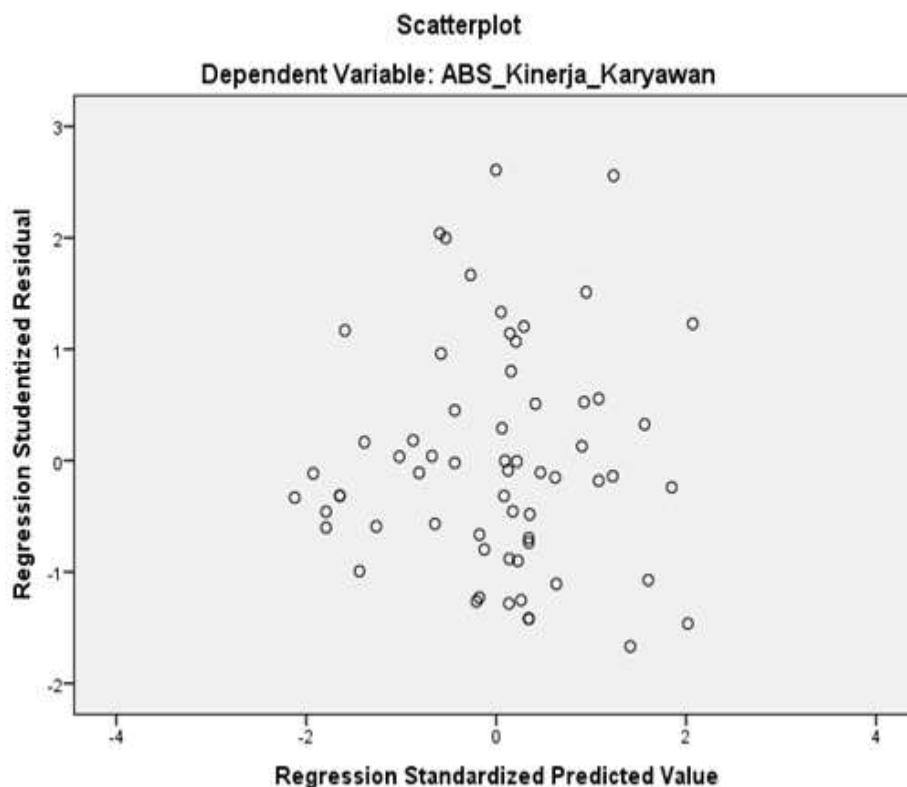
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Multikolinearitas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ($Tolerance < 0.10$) dan (2) *variance inflation factor* ($VIF > 10$). Berdasarkan tabel 4.10 terlihat variabel Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas dimana nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1. Sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, sehingga model tidak mengandung multikolonieritas.

d. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pendeteksian masalah heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependent variable*). Jika pada grafik terdapat pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Dan apabila tidak ada pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas pada model.



Gambar 3. Scatterplot Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Dari gambar 3 scatterplot terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel bebas (*independent*) Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas.

Hasil Uji Hipotesis

Sebelum melakukan uji hipotesis, pertama sekali dilakukan uji determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel dependent. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel

independent dalam menjelaskan variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi R² dapat dilihat dalam tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.617	2.41154

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Etika_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Berdasarkan hasil output SPSS 22 tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.636 atau 63.6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Budaya Organisasi, Etika Kerja, Loyalitas) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 63.6%, sedangkan sisanya 36.4% di pengaruhi variabel yang tidak diteliti (variabel pengganggu).

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Etika Kerja
- X₃ = Loyalitas
- e = *Error Term* (Kesalahan Penaksiran)
- α = Konstanta (Intersep)
- B₁B₂B₃ = Koefisien regresi masing-masing variable

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Budaya Organisasi (X₁), Etika Kerja (X₂) dan Loyalitas (X₃) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

Hasil pengolahan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.257	3.376		.965	.339					
	X1	.570	.210	.412	2.708	.009	.761	.332	.213	.266	3.755
	X2	.393	.140	.330	2.805	.007	.716	.343	.220	.446	2.241
	X3	.175	.170	.131	1.031	.307	.654	.133	.081	.380	2.630

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan SPSS tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja (Y)} = 3.257 + 0.570 X_1 - 0.393 X_2 + 0.175 X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- Nilai Constanta (α) = 3.257, menyatakan bahwa jika Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 3.257
- $B_1 = 0.570$, menyatakan bahwa jika Budaya Organisasi bertambah sebesar 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.570. Dengan asumsi bahwa nilai variabel lain tetap. Sebaliknya jika hasil Budaya Organisasi berkurang 1 poin akan menurunkan hasil Kinerja karyawan sebesar 0.570
- $B_2 = 0.393$, menyatakan bahwa jika etika kerja bertambah sebesar 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.393 dengan asumsi bahwa nilai variabel lain tetap. Sebaliknya bila berkurangnya 1 poin Kreativitas Mengajar akan menambah hasil Kinerja Dosen sebesar 0.393

- $B_3 = 0.175$, menyatakan bahwa jika Loyalitas bertambah 1 poin, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.175. dengan asumsi bahwa nilai variabel lain tetap. Sebaliknya jika hasil Kompetensi berkurang 1 poin akan menurunkan hasil Kinerja karyawan sebesar 0.175

Hasil Uji F

Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan uji F dimana jika signifikansi F hitung lebih kecil dari nilai probabilitas (*pvalue*) 0.05 (5%) maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai F hitung 34.323 dan F tabel = 2, 90 ($df_1 = k - 1$) ($df_2 = n - k$) dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah observasi / sampel pembentuk regresi. Sehingga diperoleh Fhitung $34.323 > F_{tabel} 2.90$ dan probabilitas (*pvalue*) adalah 0.000 yang berarti lebih kecil dari nilai probabilitas (*pvalue*) 0.05 (5%), sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 DITOLAK dan H_a DITERIMA. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas: Budaya Organisasi (X_1), Etika Kerja (X_2) dan Loyalitas (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.821	3	199.607	34.323	.000 ^b
	Residual	343.115	59	5.816		
	Total	941.937	62			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Etika_Kerja, Budaya_Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Hasil Uji t

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 22. Selanjutnya nilai t hitung akan dibandingkan dengan tingkat kesalahan ($\alpha =$

5%) derajat kebebasan (df) = ($n - k$). Kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel 17. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.257	3.376		.965	.339
	Budaya_Organisasi	.570	.210	.412	2.708	.009
	Etika_Kerja	.393	.140	.330	2.805	.007
	Loyalitas	.175	.170	.131	1.031	.307

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

- Uji Variabel X_1
Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan :
H0 : Tidak ada pengaruh X_1 terhadap Y
H1: Ada pengaruh X_1 terhadap Y
Kriteria pengambilan keputusan:
 - H-0 ditolak jika thitung > ttabel
 - H1diterima jika thitung < ttabel
 - H0 ditolak jika t statistik > 0.05
 - H1diterima jika t statistik < 0.05

Terlihat hasil Uji t pada tabel diatas diperoleh thitung untuk variabel X1 sebesar 2.708. dengan derajat kebebasan (df) $n - k = 63 - 4 = 59$ dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya thitung $2.708 > ttabel 0.67847$ dan memiliki probabilitas (*pvalue*) $0.009 < 0.05$ sehingga H0 ditolak dan H₁ diterima yang berarti X_1 mempengaruhi Y.

- Uji Variabel X_2
Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan :
H0 : Tidak ada pengaruh X_2 terhadap Y
H2: Ada pengaruh X_2 terhadap Y
Kriteria pengambilan keputusan :
 - H-0 ditolak jika thitung > ttabel
 - H2diterima jika thitung < ttabel
 - H0 ditolak jika t statistik > 0.05
 - H2diterima jika t statistik < 0.05

Terlihat hasil Uji t pada tabel diatas diperoleh thitung untuk variabel X_2 sebesar -0.827 dengan derajat kebebasan (df) $n - k = 63 - 4 = 59$ dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena

besarnya thitung $2.805 < ttabel 0.67847$ dan memiliki probabilitas (*pvalue*) $0.007 > 0.05$ sehingga H0 diterima dan H2 ditolak yang berarti X_2 tidak mempengaruhi Y.

- Uji Variabel X_3
Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan:
H0 : Tidak ada pengaruh X_2 terhadap Y
H3: Ada pengaruh X_2 terhadap Y
Kriteria pengambilan keputusan:
 - H-0 ditolak jika thitung > ttabel
 - H3diterima jika thitung < ttabel
 - H0 ditolak jika t statistik > 0.05
 - H3diterima jika t statistik < 0.05

Terlihat hasil Uji t pada tabel diatas diperoleh thitung untuk variabel X_3 sebesar 1.031 dengan derajat kebebasan (df) $n - k = 63 - 4 = 59$ dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya thitung $3.905 > ttabel 0.67847$ dan memiliki probabilitas (*pvalue*) $0.307 < 0.05$ sehingga H0 ditolak dan H3diterima yang berarti X_3 mempengaruhi Y.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan menjawab mengenai penelitian “apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?”. Penelitian kali ini menunjukkan bukti bahwa variabel budaya

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas XYZ. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas XYZ. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas XYZ.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Budaya Organisasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas XYZ baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan Variabel Loyalitas menunjukkan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetapi berpengaruh secara simultan dengan variabel Budaya Organisasi dan etika kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini, memberikan pengetahuan baru di bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan di bidang pendidikan.

Implikasi Budaya Organisasi

Implikasi budaya organisasi dari penelitian ini terkait dengan bukti bahwa unsur adaptasi Eksternal yang antara lain terdiri dari misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi. Integrasi Internal yang antara lain terdiri dari bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/ kekuasaan, hubungan dalam kelompok, penghargaan dan bagaimana mengatur yang sulit diatur. Dan asumsi-asumsi dasar yang antara lain terdiri dari hubungan dengan lingkungan, hakekat kegiatan manusia, hakekat kenyataan dan kebenaran, hakekat waktu, hakekat kebenaran manusia, hakekat hubungan antar manusia, homogenitas versus heterogenitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan. Bukti baru ini akan berguna untuk manajemen yang bergerak di bidang pendidikan agar memperhatikan pada unsur dalam melakukan pekerjaan yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Implikasi Etika Kerja

Implikasi Etika Kerja dalam penelitian ini yang antara lain terkait dengan bukti bahwa, bekerja dengan tulus, bekerja penuh integritas,

bekerja dengan tanggung jawab, bekerja dengan penuh semangat, bekerja dengan penuh pengabdian, bekerja dengan kreatif, tekun dan penuh kerendahan hati memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan. Bukti ini akan berguna untuk manajemen yang bergerak di bidang pendidikan dan lingkungan kerja, agar meningkatkan dan menciptakan unsur tersebut dalam melakukan pekerjaan yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Implikasi Loyalitas

Implikasi Loyalitas dalam penelitian ini terkait dengan bukti bahwa unsur penerimaan tujuan organisasi, mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di universitas XYZ. Meskipun loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan universitas XYZ, tetapi harus tetap di tanamkan pada karyawan universitas XYZ, agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Gultom, Kurniawan Dedek., 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol. 14 No. 02, Oktober 2014.
- Hamzah Febrian Muriko, Mochammad Al Musadieg, M. Soe'oad Hakam., 2013. Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 6 No. 2, Desember 2013, Hal 1-8
- Hanggraeni, Dewi., 2011. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, P.S. Malayu., 2013. *Manajemen Sumer Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hermawan, I Ketut Andy, Gede Riana., 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas kerja karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. Bali : Universitas Udayana Bali, Vol. 3, No.3
- Kaswan., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki., 2014. Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan. Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, Fred., 2011. Organizational Behavior: An Evidence - Based approach. The McGraw-Hill Companies, Inc, New York.
- Maharjan, Sarita., 2012. Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review. Vol. 24, No. 2, pp..45-55.
- Malik, Alfian., 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turn Over Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. eJournal Psikologi, Vol. 2, No.1, 2014, Hal 65-75
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- PANDEY CHETNA, RAJNI KHARE., 2012. Impact Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Loyalty. International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research. Vol.1 Issue 8, August 2012
- Rivai, Veithzal., 2013. Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik. Rajawali Pers, Jakarta
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge., 2013. Organizational Behavior 15th edition. Pearson, San Diego
- Schein, Edgard H., 2010. Organizational Culture and Leadership 4th Edition. Jossey Bass, San Fransisco
- Sedarmayanti., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung
- Siagian, Sondang. P., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Sinamo, Jansen, (2011). Delapan Etos Kerja Profesional. Institut Mahardika, Jakarta.
- Sugiyono., 2014, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Sukardewi, Nyoman., 2013. Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 4, 2013, hal 3
- Sutanto, M Eddy., 2010. Analisis permotivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 1, 2013, No. 2.

