PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PIQIE, MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

The Effect Of PIQIE Organization Culture, Employment Motivation and Teamwork To Employee Peformance On Indonesia Computer University

Rafi Irawan[1], Umi Narimawati[2]
Rafiirawan5@gmail.com[1], Dyanumi27@gmail.com[2]

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstract: *This study aims to detect the influence of PIQIE Organizational Culture, Work Motivation, Team Cooperation on Employee Performance. The unit of analysis of this research is 137 employees as a population and 58 people used as samples using Random Sampling. The method used in this study is multiple linear regression, destructive and verification. Destrictive analysis is used to find out the results of research from PIQIE Organizational Culture, Work Motivation, Team* Cooperation and *Employee Performance, while the verification analysis in this study was used to determine the effect of PIQIE organizational culture on employee performance, the influence of work motivation on employee performance and the influence of teamwork on employee performance. The results of this study indicate that PIQIE organizational culture is not good, Work Motivation, Teamwork cooperation in categories and Employee Performance are in good enough category, improvement of PIQIE organizational culture has a significant effect on employee performance,Work Motivation Improvement has a significant effect onEmp loyee Performance and influential team collaboration significant to Employee Performance. The results of this study are caused by the majority of employees who have not been able to provide innovative ideas in carrying out their work, UNIKOM has not provided clear information about the size of the success of its employees in doing the work, the majority of employees have not been able to fill their working hours by doing their work to the maximum, the majority of employees cannot mutually believe in their co-workers, The majority of employees are satisfied with one job and are not ready to do the next, the majority of employees have not recommended UNIKOM as a good place to build a career, the majority of employees are not motivated by overtime, the majority of employees are not ready to accept higher responsibilities The majority of employees have not been able to receive input from their colleagues. The majority of employees have not given motivation to their colleagues, the majority of employees have not been able to complete the task beyond the target set.*

Keywords: *PIQIE Organizational Culture, Work Motivation, Teamwork, Employee Performance..*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam memajukan suatu bangsa. Dengan adanya pendidikan, kepribadian dan kemampuan manusia akan berkembang dengan lebih baik, baik secara individu maupun kelompok. Dengan kata lain pendidikan yang baik dan terus dapat menghasilkan generasi yang baik dan memberikan kemajuan terhadap bangsa.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Komputer Indonesia yang merupakan salah satu perguruan tinggi swasta terbaik di kota Bandung Jawa Barat. Sebagai salah satu perguruan tinggi terbaik tentu unikom harus memperhatikan sumber daya manusianya, karena Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor pendukung untuk dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan, Agar suatu organisasi dapat berkembang, maka organisasi harus selalu memperhatikan kinerja karyawannya agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai tujuan dari organisasi Artinya bahwa kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan kualitas dan kuantitasnya. Kinerja karyawan yang baik berarti tingkat kemampuan perusahaan dalam mempertahankan stabilitasnya tinggi, namun melalui survey awal terindikasi mayoritas karyawan belum bisa menyelesaikan

tugasnya melebihi dari yang di targetkan perusahaan. Perusahaan pun harus memperhatikan budaya organisasi karena budaya organisai merupakan gambaran identitas sebuah organisasi dengan kata lain budaya organisasi yang baik menunjukan bahwa perusahaan tersebut memiliki gambaran yang baik, namun terindikasi melalui survey awal yang dilakukan bahwa karyawan unikom belum bisa memberikan ide yang inovatif dalam pekerjaannya dan terindikasi bahwa karyawan merasa belum jelas mengenai seperti apa ukuran keberhasilan dalam melakukan pekerjaan. motivasi kerja pun perlu di perhatikan karena dengan motivasi kerja yang baik karyawan akan mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, namun melalui survey awal terindikasi bahwa karyawan merasa belum termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya ketika lembur dan mayoritas karyawan merasa belum siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi . selain itu kerjasama tim pun akan menghasilkan kinerja yang baik karena dengan kerjasama tim peneyelesaian suatu masalah akan dapat di selesaikan dengan lebih mudah. Namun melaui survey awal yang dilakukan terindikasi karyawan belum bisa saling mendukung ketika meyelesaikan tugas. Dari beberapa fenomena yang terjadi penulis tertarik melakukan peneltian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi PIQIE, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada UNIKOM".

Identifikasi Masalah

Berikut merupakan Identifikasi masalah yang di dapat berdasarkan fenomena yang terjadi :

1. Mayoritas karyawan belum memberikan ide yang inovatif dalam melakukan pekerjaannya.
2. UNIKOM belum memberikan informasi yang jelas mengenai ukuran keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Mayotiyas Karyawan merasa belum termotivasi dengan adanya lembur
4. Mayoritas Karyawan belum siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi
5. Karyawan belum bisa saling memberi dukungan terhadap sesame rekan kerja.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Budaya Organisasi PIQIE, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia
2. Apakah Budaya organisasi PIQIE berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indoneisia.
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indoneisia.
4. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indoneisia.

Maksud Dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya Organisasi PIQIE, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah ;

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi PIQIE, Motivasi kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi PIQIE terhadap Kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis
   Sebagai sarana untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan dan sebagai media untuk mengimplmentasikan teori-teori yang dipelajari selama kuliah
2. Bagi UNIKOM
   Dengan harapan dapat menjadi bahan evaluasi unikom khusunya dalam bidang sumber daya manusia yang beruhubungan dengan budaya organisasi, motivasi kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan

Kegunaan Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi teman- teman mahasiswa dan pihak lain guna menjadi referensi dan dijadikan pelajaeran serta pengalaman.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Robbins and Judge (2008 256) mengungkapkan bahwa "budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainyaa. Sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci diujung tinggi oleh organisasi".

Berikut merupakan indikator budaya organisasi menurut Robbins dan judge (2007):

1. Orientasi hasul
2. Orientasi individu
3. Orientasi tim
4. Inovasi dan pengambilan resiko
5. Keagresifan
6. Perhatian terhadap detail
7. Stablitas

Motivasi Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2008: 138):

"*Motivasi adalah daya penndorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya*."

Berikut indikator Motivasi kerja menurut SondangP. Siagian (2008):

1. Membentuk keahlian
2. Membentuk keterampilan
3. Daya pendorong
4. Kerelaan
5. Kemauan
6. Kewajiban
7. Tanggung jawab
8. Tujuan

Kerjasama Tim

Dewi (2007:152) mendefinisikan bahwa:

"kerja tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda- beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas."

Berikut merupakan indikator Retensi karyawan Menurut (Dewi, 2007):

1. Memberikan dorongan
2. Menghargai masukan
3. Mau bekerjasama
4. Mengungkapkan harapan yang positif
5. Membangun semangat kelompok

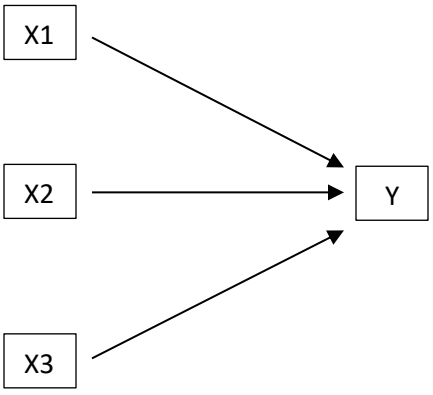
Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) "Kineerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapaii oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya".

Berikut Indikator Kerjasama tim Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75):

1. Tanggung jawab
2. Kualitas
3. Kuantitas
4. Pelaksanaan tugas

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1: Budaya Organisasi kurang baik, motivasi kerja cukup baik, Kerjasama Tim Cukup Baik dan kinerja baik pada Universitas Komputer Indoneseia.

H2: Diduga Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.

H3: Diduga Motivasi Kerja (X2) berpengsruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Universitas Komputer Indonesia.

H4: s Diduga Kerjasama Tim (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Universitas Komputer Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah mettode destriktif yaitu untuk menggambarkan budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), kerjasama tim (X3) dan kinerja karyawan (Y), sedangkan metode verifikatif untuk mengetahui Budaya organisasi (X1), Motivasi kerja (X2), Kerjasama tim (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara parsial. Kemudian penelitian ini menggunakan explanatoru survey sebagai metode penelitian

Explanatory Survey menurut Suharsimi Arikunto (2006:8):

"suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data."

Penelitian ini menggunakan random sampling sebagai metode penarikan sample berdasarkan populasi sebanyak 137 karyawan kemudian diambil sampel berdasarkan pembagian bidang sebanyak 58 karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi.

Menurut Sugiyono (2005: 21) menyatakan bahwa "Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2013:6) adalah: "Metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Verifikatif

Untuk pengujian hipotesis berdasarkan hitungan statistic digunakan analisis verifikatif. Analisis regeresi linier berganda akan digunakan dalam penelitian ini dan dalam analisis verifikatifnya.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters[a,b]	Mean	.000
	Std. Deviation	3.041
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.554
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.918**

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dengan menggunakan aplikasi computer SPSS 21 untuk windows hasil uji normalitas di dapat hasil Sig 0.918, hasil probabilitas tersebut > 0.05 maka dapat disimpulkan datanya dengan hasil distribusi normal.

Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]

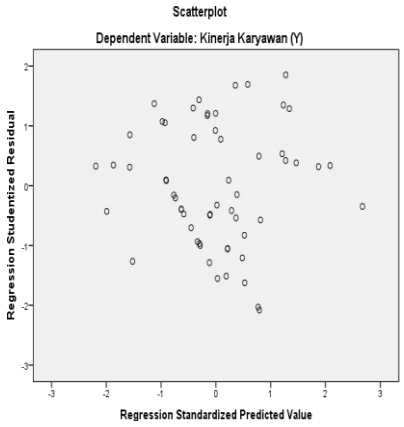
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi PIQIE (X1)	.542	1.846
	Motivasi Kerja (X2)	.520	1.921
	Kerjasama Tim (X3)	.440	2.275

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dengan menggunakan aplikasi computer SPSS 21 untuk windows diketahui bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yaitu dengan nilai X1 sebesar 0.542, Nilai X2 sebesar 0.520, dan nilai X3 sebesar 0.440, dan nilai VIF kurang dari 10, yaitu dengan nilai X1 sebesar 1.846, Nilai X2 sebesar 1.921 dan nilai X3 sebesar

2.275. sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah *multikolinieritas*.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
UJI HETERORKEDASTISITAS

Berdasarkan gambar dari output spss, dikhetahui titik- titik diperoleh menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang ditelitit tidak di temukan masalaj *heteroskedastisitas*.

Analisis Regersi Linier Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk membuat estimasi koefisien- koefisien persamaan liner, mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi nilai variabel terikat..

Tabel 1
Koefesien regresi berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.522	1.737		-.877	.385
	Budaya Organisasi PIQIE (X1)	.200	.051	.356	3.911	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.116	.048	.227	2.446	.018
	Kerjasama Tim (X3)	.318	.078	.412	4.075	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikutt:

$$Y = -1{,}522 + 0{,}200_{X1} + 0{,}116_{X2} + 0{,}318_{X3}$$

Analisis pengaruh Budaya Organiasi terhadap kinerja karyawan

Koefisien Regresi Berganda

Koefisien regresi Berganda antara variabel X1 dan Y didapat nilai konstansta sebesar -1,552 dan nillai budaya organisasi sebesar 0,200

Analisis Korelasi

Correlations

		Budaya Organisasi PIQIE (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya Organisasi PIQIE (X1)	Pearson Correlation	1	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan dari output SPSS diperoleh hasil bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara budaya organisasi PIQIE dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,755. Nilai 0,755 menurut Sugiyono (2013:184) berada pada interval 0,60-0,799 termasuk kategori kuat dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara budaya organisasi PIQIE dengan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 2
Koefesien korelasi parsial x1

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Budaya Organisasi PIQIE (X1)	.356	.755
	Motivasi Kerja (X2)	.227	.706
	Kerjasama Tim (X3)	.412	.797

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berikut merupakan hasil pengaruh secara parsial antara variabel dependen dan independen dengan rumus *beta x zero oeder* :

- Variabel budaya organisasi PIQIE = 0,356 x 0,755 = 0,269 atau 26,9%

Berdasarkan dari hasil output spss tersebut dapat diketahui sebesar 26,9% diberikan oleh variabel budaya organisasi PIQIE terhadap Kinerja

Karyawan dan sisanya sebesar 100%-26,9% = 73,1 % lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain.

UJI HIPOTESIS

Pengujian Secara Parsial (Uji-T) X1 terhadap Y

- Berdasarkan dari tabel koefesien regresi berganda Pengujian Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai thitung untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 3,911, dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t.tabel untuk df=n-k-1= 58-1-1=56 yaitu 2.003, dikarenakan thitung > ttabel (3,911> 2.003) dan sig (0.005 < 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

  Penelitian yang dilakukan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh rashid et.al (2003) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Koefisien Regresi Berganda

Koefisien regresi Berganda antara variabel X1 dan Y didapat nilai konstansta sebesar -1,552 dan nillai budaya organisasi sebesar 0,116

Analisis Korelasi

Correlations

		Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan dari output SPSS diperoleh hasil bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antar motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,706. Nilai 0,706 menurut Sugiono (2013: 184) berada pada interval 0,60-0,799 termasuk kategori kuat dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdaapat hubungan positif yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik motivasi kerja maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia begitupun sebaliknya.

Koefisien determinasi

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Budaya Organisasi PIQIE (X1)	.356	.755
	Motivasi Kerja (X2)	.227	.706
	Kerjasama Tim (X3)	.412	.797

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berikut merupakan hasil pengaruh secara parsial antara variabel dependen dan independen dengan rumus *beta x zero order* :

- Variabel motivasi kerja = 0,227 x 0,706 = 0,160 atau 16,0%

Berdasarkan dari hasil output spss tersebut dapat diketahui sebesar 16,0% diberikan oleh variabel budaya Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 100%-16,0% = 84,0 % lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain.

UJI HIPOTESIS

Pengujian Secara Parsial (Uji-T) (X2 terhadap Y)

- Berdasarkan dari tabel koefesien regresi berganda Pengujian Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan didapatkan nilai thitung untuk variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 2,446, Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dk = 56, sehingga diperoleh t_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar -2,003 dan 2,003.
  Dari hasil output spss diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,446 dan nilai *p-value (Sig.)* sebesar 0,018. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,446 > 2,003) dan nilai signifikansi 0,018 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.

  Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rahmayanti (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pda CV. Putra Kaltim Samarinda yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja karyawan

Koefisien Regresi Berganda

Koefisien regresi Berganda antara variabel X1 dan Y didapat nilai konstansta sebesar -1,552 dan nillai budaya organisasi sebesar 0,318

Analisis Korelasi

Correlations

		Kerjasama Tim (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Kerjasama Tim (X3)	Pearson Correlation	1	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarka dari output spss didapatkan hasil bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara kerja sama tim dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,797. Nilai 0,797 menurut Sugiyono (2013:184) berada pada interval 0,60-0,799 termasuk kategori kuat dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kerja sama tim dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik kerja sama tim Maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia begitupun sebaliknya.

Koefisien determinasi

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Budaya Organisasi PIQIE (X1)	.356	.755
	Motivasi Kerja (X2)	.227	.706
	Kerjasama Tim (X3)	.412	.797

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berikut merupakan hasil pengaruh secara parsial antara variabel dependen dan independen dengan rumus *beta x zero order* :

- Variabel kerja sama tim = 0,412 x 0,797 = 0,328 atau 32,8%

Berdasarkan dar hasil output spss tersebut dapat diketahui sebesar 32,8% diberikan oleh variabel Kerjasama Tim Sehingga dapat diketahui bahwa variabel kerja sama tim memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel Budaya Organisasi PIQIE dan Motivasi Kerja. Sementara sisanya sebesar 100%-32,8% = 67,2 % lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain.

UJI HIPOTESIS

Pengujian Secara Parsial (Uji-T) (X3 terhadap Y)

- Berdasarkan dari tabel koefesien regresi berganda Pengujian Kerjasama tim terhadap Kinerja karyawan didapatkan nilai thitung untuk variabel Motivasi kerja (X3) sebesar 4.075, Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dk = 56, sehingga diperoleh t_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar -2,003 dan 2,003.
  Dari hasil output spss diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sebesar 4,075 dan nilai *p-value (Sig.)* sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,446 > 2,003) dan nilai signifikansi 0,000<0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada niversitas Komputer Indonesia.

  Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sheikh Raheel Manzoor et all (2011), yang menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefesien Determinasi (r^2)

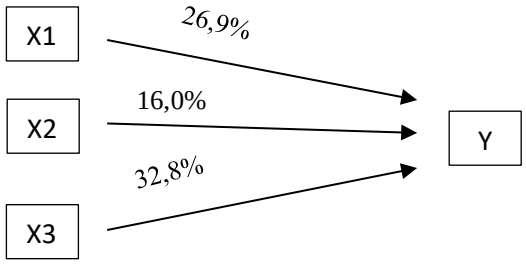
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870[a]	.757	.744	3.123917

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X3), Budaya Organisasi PIQIE (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel hasil output SPSS diketahui nilai koefisien determinasi atau *R-square* sebesar 0,757 atau 75,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi PIQIE, motivasi kerja dan kerja sama tim secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia sebesar 75,7%. Hal ini dapat dilihat melalui hasil dari Koefisien Determinasi (R-Square) melalui gambar dibawah ini:



Gambar 3
Hasil Analisis Korfesien Determinasi (R-Square)

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa dengan budaya organisasi yang baik, motivasi kerja yang baik dan kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi secara signifikan, karena kertiga varibel tersebut memiliki kontribusi sebesar 75,7% terhadap Kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti seperti Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, berbagi pengetahuan, kecerdasan emosional disiplin kerja, OCB, keteramplan kerja dan lain-lain yang tidak diteliti diluar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya organisasi PIQIE tergolong kurang baik, motivasi kerja tergolong cukup baik dan kerjasama tim tergolong cukup baik, kinerja karyawan tergolong baik pada Universitas Komputer Indonesia.
2. Budaya organisasi PIQIE berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
4. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia

Saran

Berikut merupakan saran-saran yang ingin penulis kemukakan :

1. Variabel budaya organisasi terlihat masih kurang baik terutama pada indikator stabilitas, diharapkan pihak manajemen terus melakukan promosi, inovasi, melakukan peningkatan mutu dan kualitas.
2. Motivasi kerja tergolong dalam kategori cukup baik terutama pada indikator membentuk keterampilan, diharapkan manajemen terus melakukan pelatihan kepada karyawan secara berkala.
3. Kerjasama tim tergolong dalam kategori cukup baik terutama pada indikator membangun semangat kelompok, diharapkan manajemen menentukan sasaran yang realistis agar karyawan mempunyai ambisi untuk mencapai sebuah target.
4. kinerja karyawan tergolong baik namun pada indikator kualitas kerja masih tergolong cukup baik, sehingga di harapkan manajemen memperbanyak seminar dan workshop yang berkaitan dengan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agatha Cristine Panggiki et all. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3018-3027.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya. Bandung

Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2 PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Arikanto, Suharismi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Resvisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen dasar. Pengertian Dan Masalah., Edisi Resvisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi Indonesia : PT Macanan Jaya.

Siagian, Sondang P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi-1. Cetakan-14. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.

Umi Narimawati. 2008. Teknik- Teknik Analisis Multivariate Untuk Riset Ekonomi. Graha Ilmu, Yogyakarta.