

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA CIVITAS NON AKADEMIK UNIVERSITAS TELKOM BANDUNG

### THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON CIVITAS NON ACADEMIC JOB PERFORMANCE OF TELKOM UNIVERSITY BANDUNG

Luthfi Aldiansyah Sondjaya,  
[Luthfi.aldiansyah22@gmail.com](mailto:Luthfi.aldiansyah22@gmail.com),  
Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

Drs. Djoko Wahjuadi, M.M  
[dwahjuadi@yahoo.com](mailto:dwahjuadi@yahoo.com)

---

#### Abstrak

Studi ini dilaksanakan untuk menginvestigasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja civitas non akademik Universitas Telkom Bandung, dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi studi ini adalah civitas non akademik Universitas Telkom Bandung, dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 160 responden. Data yang diambil dari responden berupa kuesioner, dan data dianalisis SPSS 20. Studi ini menemukan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja civitas non akademik Universitas Telkom Bandung. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang baik menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Studi ini menyarankan agar Universitas Telkom terus mempertahankan serta meningkatkan budaya organisasi agar semakin lebih kuat.

**Kata kunci:** budaya organisasi, kinerja karyawan, universitas

---

#### Abstract

This study is conducted to investigate the impact of organizational culture on employee's performance of Telkom University Bandung, using quantitative method. The target population of this study was civitas non academic Telkom University Bandung, and the sample size consisted of 160 respondents. The data was extracted from the respondents through questionnaire, and the data analyzed SPSS 20. The study found significance strong positive relationship and impact between organizational culture and employee's performance. This means that the outcome of good organizational culture is high employee performance. The study recommended that Telkom University Bandung should provide continuous development of their employee's skills and capacity in order produce good performance.

**Keywords:** organizational culture, employee's performance, university

---

#### 1. Pendahuluan

Masih sedikit penelitian yang mencoba untuk mengungkapkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada institusi pendidikan. Penelitian lanjutan pada institusi pendidikan perlu dilakukan karena kinerja karyawan institusi pendidikan tidak hanya berpengaruh pada institusi tetapi juga berpengaruh pada perkembangan pendidikan di masa depan (Rani *et al.*, 2015).

Syauta *et. al* dalam penelitiannya *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)* menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian pada Software House Pakistan oleh Fakhar Shahzad *et. al* pada tahun 2013 juga memaparkan hubungan yang jelas antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, dalam penelitian Idris *et. al* tahun 2014, budaya organisasi sebagai salah satu variabel penelitian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan developer. Budaya organisasi juga berpengaruh pada kinerja karyawan pada industri telekomunikasi. Hal ini dibuktikan melalui penelitian kualitatif Uddin *et. al* (2013), Pakistan. Gunaraja (2014) dan Ada pun penelitian yang dilakukan oleh Ahmed & Shafiq (2014) dalam buku *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management ( Volume 14 Issue 3 Version 1:20-30)* dengan judul *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector* meneliti pada sektor perusahaan telekomunikasi di Pakistan yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *Department of Business Administration and Federal Polytechnic Nasarawa* di Nasarawa-Nigeria yang dilakukan oleh Salihu *et al.*, (2016) menyatakan budaya organisasi ditentukan oleh subvariabel (*Mission, Employee Involvement and Consistency*) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Hasil yang sama juga diperoleh dalam penelitian Akbari (2015) dengan objek industri minyak bumi di Bistoon, Iran. Penelitian Weerathna & Geenanage (2014) pada industri garmen juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 60 penelitian mengenai kinerja 7600 bisnis kecil dan perusahaan telah dilakukan; hasilnya adalah hubungan positif

antara budaya dan kinerja membantu peningkatan hasil perusahaan (Ahmed et. al, 2013). Penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan universitas pernah dilakukan di Somalia pada tahun 2013. Penelitian yang dilakukan oleh Mohamed dan Abukar ini menyatakan bahwa budaya organisasi (ditentukan oleh subvariabel keterlibatan, konsistensi, adaptasi, misi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, hasil dari budaya organisasi yang baik adalah kinerja karyawan yang tinggi.

Universitas Telkom menerapkan budaya *PRIME (Professionalism, Recognition of achievement, Integrity, Mutual respect Entrepreneurship)*. Budaya organisasi ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan *pilot study* dan wawancara dengan bagian pelayanan SDM Universitas Telkom Bandung, diketahui bahwa karyawan civitas non akademik Universitas Telkom Bandung telah bekerja dengan baik. Meskipun kinerja karyawan Universitas Telkom sudah baik, belum diketahui apakah budaya organisasi turut memengaruhi pencapaian ini. Pada Rencana dan Strategi Universitas Telkom (dalam website resmi [www.telkomuniversity.ac.id](http://www.telkomuniversity.ac.id)), dinyatakan bahwa budaya organisasi Universitas Telkom belum teruji efektivitasnya. Universitas Telkom dibentuk pada tahun 2013 dengan menggabungkan 4 institusi yang masing-masing telah memiliki struktur organisasi dan budaya organisasi yang berbeda. STISI Telkom bertujuan menjadi Lembaga Pendidikan Tinggi di bidang kreatif dan menjadi bagian penting dalam roda pergerakan serta kemajuan Industri Kreatif Indonesia, berkomitmen dan mengambil peranan untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, penghargaan, dan pengakuan terhadap bidang seni di Indonesia. Tujuan ini membentuk budaya yang berbeda dari ketiga budaya institusi lainnya. Sebelum bergabung menjadi Universitas Telkom, Institut Teknologi Telkom Bandung memiliki budaya berwawasan global dan masa depan, menjunjung tinggi integritas dan profesionalitas, orientasi pada *stakeholder*, fokus pada kualitas, kreatif dan inovatif, jujur dan berakhlak mulia. Institut Manajemen Telkom Bandung memiliki budaya *integrity, entrepreneurship* dan *best for excellence*. Sedangkan Politeknik Telkom Bandung memiliki budaya spiritualitas, integritas, intelektualitas, profesional kerja, solidaritas, *entrepreneurship*, ketekunan dan dedikasi. 23% civitas non akademik Universitas Telkom juga menyatakan tidak setuju bahwa budaya yang baru lebih baik dibandingkan budaya institusi sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan kinerja civitas non akademik Universitas Telkom Bandung setelah penggabungan keempat institusi, serta besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengadopsi budaya organisasi dari teori Lunenburg (2011) dalam Mohamed dan Abukar (2013), yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai "*the set of shared values, beliefs, and norms that influence the way employees think, feel, and behave in the workplace.*" Dimensi budaya organisasi yang digunakan adalah keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi dalam komitmen karyawan kepada perusahaan. Definisi kinerja karyawan yang diadopsi adalah teori Miner, yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Baik buruknya kinerja karyawan dapat diketahui melalui kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

## 2. Hipotesis, Metodologi dan Teknik Analisis Data

Hipotesis penelitian ini adalah kinerja civitas non akademik Universitas Telkom Bandung dipengaruhi oleh budaya organisasi *PRIME (Professionalism, Recognition of achievement, Integrity, Mutual respect Entrepreneurship)*. Untuk menjawab hipotesis ini, dilakukan penelitian ini dengan metode kuantitatif. Objek penelitian adalah civitas non akademik Universitas Telkom sebagai objek penelitian. Responden penelitian sebanyak 160 orang, dan data yang diperoleh menggunakan kuesioner. Kuesioner terdiri dari dua bagian. Bagian pertama bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Bagian kedua untuk mengetahui budaya organisasi, kinerja karyawan serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menggunakan Statistical Package for the Social Science (SPSS Versi 20) sebagai alat analisis data yang telah dikumpulkan. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis demografi responden, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama kerja sebagai karyawan. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk mendeskripsikan budaya organisasi dan kinerja civitas non akademik Universitas Telkom. Analisis korelasi digunakan untuk mengukur asosiasi atau hubungan budaya organisasi terhadap kinerja civitas non akademik. Analisis statistik korelasi menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (1)$$

di mana r: Korelasi antara variabel X dan variabel Y, N: Jumlah responden, X: Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item, Y : Skor total yang diperoleh dari seluruh item,  $\sum X$ : Jumlah skor dalam distribusi X,  $\sum Y$ : Jumlah skor dalam distribusi Y,  $\sum X^2$ : Jumlah kuadrat masing-masing X,  $\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing Y.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja civitas non akademik dianalisis dengan teknik regresi linear sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX \quad (2)$$

di mana  $\hat{Y}$ : variabel dependen (nilai yang diprediksikan),  $X$ : variabel independen,  $a$ : konstanta (nilai  $\hat{Y}$  apabila  $X=0$ ),  $b$ : koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

Koefisien determinasi diinterpretasikan sebagai proporsi dari varian variabel dependen, bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar nilai koefisien determinasi tersebut. Rumus perhitungan koefisien determinasi didefinisikan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (3)$$

### 3. Validitas dan Reliabilitas

Validitas setiap item kuesioner diujikan kepada 30 responden dan dianalisis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  sehingga diperoleh  $r$  tabel sebesar 0.361. Setiap pernyataan kuesioner teruji valid dengan nilai di atas 0.361.

Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan besar nilai reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Reliabilitas Item Kuesioner**

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	50	0.985	Reliabel

### 4. Hasil Penelitian

#### 4.1 Demografi Responden Penelitian

Data yang diperoleh dari Universitas Telkom Bandung hanya digunakan untuk kepentingan penelitian, dan implementasi budaya organisasi dan kinerja karyawan.

**Tabel 4.1 Karakteristik Demografi Responden**

Demografi	Karakteristik	Frekuensi	%	%Kumulatif
Jenis Kelamin	Laki-laki	71	44%	44%
	Perempuan	89	56%	100%
	Total	160	100%	
Usia	21-30 tahun	69	43%	43%
	31-40 tahun	53	33%	66%
	Di atas 40 tahun	38	24%	100%
	Total	160	100%	
Pendidikan Terakhir	SLTA/ sederajat	34	21%	21%
	Diploma	48	30%	51%
	Sarjana (S1)	61	38%	89%
	Pasca sarjana	13	8%	97%
	Lainnya	4	3%	100%
Total	160	100%		
Masa Kerja	1-2 tahun	40	25%	25%
	3-5 tahun	63	39%	64%
	6-15 tahun	36	23%	87%
	Di atas 15 tahun	21	13%	100%
Total	160	100%		

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki hampir berimbang dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 89 orang (56%) dan 71 orang (44%).

Usia responden mayoritas adalah usia 31-40 tahun sejumlah 53 orang sebesar 33%. Responden dengan usia 21-30 tahun sejumlah 69 orang (43%), dan usia di atas 40 tahun sejumlah 38 orang (24%).

Responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) lebih dominan dengan jumlah 61 orang (38%). Responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 48 orang (30%), pendidikan terakhir SLTA/ sederajat

berjumlah 34 orang (21%), serta pendidikan lainnya sebanyak 4 orang (3%). Responden dengan pendidikan terakhir Pasca Sarjana berjumlah 13 orang (8%). Responden dengan pendidikan Pasca Sarjana umumnya menempati posisi manajerial.

Responden dengan masa kerja 3-5 tahun lebih banyak, yaitu sebanyak 63 orang (39%). Selebihnya karyawan memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 40 orang (25%), 6-15 tahun sebanyak 36 orang (23%) dan di atas 15 tahun sebanyak 21 orang (13%). Karyawan dengan masa kerja 6-15 tahun dan di atas 15 tahun merupakan karyawan yang dulunya bekerja di Institut Manajemen Telkom dan Institut Teknologi Telkom.

#### 4.2 Gambaran Mengenai Budaya Organisasi dan Kinerja Universitas Telkom

Dari jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi, diperoleh skor total sebesar 11096 dengan persentase sebesar 78,8%. Persentase ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Universitas Telkom berada pada kategori kuat. Selanjutnya, kinerja karyawan Universitas Telkom memiliki skor 15139 dengan persentase sebesar 84,5%. Dengan demikian, kinerja karyawan Universitas Telkom tergolong baik. Hasil penelitian mengenai kinerja karyawan ini sesuai dengan hasil wawancara dengan bagian pelayanan SDM Universitas Telkom.

#### 4.3 Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Analisis korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk mengetahui kekuatan asosiasi atau hubungan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Indeks hubungan kedua variabel tersebut terdapat pada Tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment***

		Correlations	
		Budaya Organisasi	Kinerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	160	160
Kinerja	Pearson Correlation	.749**	1
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	160	160

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

Indeks hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah sebesar 0.749. Berdasarkan Tabel 4.2, hubungan kedua variabel ini dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, artinya hubungan antar variabel ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi dengan kategori kuat.

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Civitas Non Akademik (Y). Tujuannya untuk memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungan sebab-akibat terhadap nilai variabel lain.

**Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.541	.161		3.356
	Budaya Organisasi	.806	.057	.749	14.201
					Sig.
					.001
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, Agustus 2018

Berdasarkan Tabel 4 dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0.541 + 0.806X.$$

Nilai konstanta a (0.541) memiliki arti bahwa ketika variabel X (budaya organisasi) bernilai 0 maka variabel Y (kinerja) bernilai 0,806, sedangkan koefisien regresi b (0.806) memiliki arti bahwa setiap variabel X meningkat satu, maka variabel Y akan meningkat 0.806.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

$H_0$  : Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja civitas non akademik Universitas Telkom.

$H_1$  : Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja civitas non akademik Universitas Telkom.

Kriteria pengujian:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$ .

2.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$

Penentuan  $T_{tabel}$  dilakukan berdasarkan tingkat error, derajat kebebasan 1 (dt1), dan derajat kebebasan 2 (dt2). Tingkat error dalam penelitian ini adalah  $\alpha = 0.05$ . Sedangkan derajat kebebasan ditentukan dengan rumus:

$$dt1 = k - 1$$

$$dt2 = n - k$$

Di mana : k adalah jumlah variabel, dan n adalah jumlah sampel pembentuk regresi.

Berdasarkan rumus derajat kebebasan, diperoleh hasil perhitungan:

$$dt1 = 2 - 1 = 1$$

$$dt2 = 160 - 2 = 158$$

sehingga nilai  $T_{tabel}$  yang diperoleh adalah 1,975.

Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Pengujian Hipotesis (Uji T)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.541	.161		3.356	.001
	Budaya Organisa	.806	.057	.749	14.201	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, Agustus 2018

Nilai  $T_{hitung}$  yang diperoleh adalah 3,356 dan  $T_{tabel}$  1,975. Nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja civitas non akademik Universitas Telkom Bandung.

#### 4.6 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi diinterpretasikan sebagai proporsi dari varian variabel dependen, bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar nilai koefisien determinasi tersebut (Sukestiyarno, 2014: 166-167).

**Tabel 4.5 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.558	.34056

a. Predictors : (Constant), Budaya Organisa

b. Dependent Variable: Kinerja

Besarnya *adjusted R*<sup>2</sup> adalah 0.561 sehingga besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja civitas non akademik Universitas Telkom adalah sebesar 56,1%, sedangkan 43.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## 5 Pembahasan

Budaya organisasi Universitas Telkom termasuk dalam kategori kuat. Hal tersebut terlihat dari organisasi yang melibatkan civitas dalam hasil pengambilan keputusan konsekuensi tanggung jawab dan komitmen demi tujuan organisasi. Selain itu, nilai-nilai keyakinan dan symbol yang dimiliki karyawan menghasilkan tindakan terkoordinasi. Perilaku dan struktur sistem organisasi juga meningkatkan kapasitas organisasi untuk bertahan hidup di lingkungan organisasi. Pada Universitas Telkom, civitas memahami fungsi, tujuan, dan sasaran organisasi untuk menghasilkan kinerja organisasi yang berkomitmen dan efektif.

Selanjutnya, berdasarkan analisis korelasi Pearson Product Moment, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pada Tabel 4.2 terlihat bahwa hubungan antarvariabel memiliki nilai Indeks hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah sebesar 0.749. Berdasarkan Tabel 4.2, hubungan kedua variabel ini dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, artinya hubungan antar variabel ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi dengan kategori kuat.

Penelitian Shahzad (2013) juga menemukan bahwa korelasi antara kedua variabel ini berada pada kategori "kuat", dengan nilai 0.415. Hasil analisis korelasi Spearman yang dilakukan oleh Mohamed dan Abukar (2013) juga memiliki hasil yang serupa. Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, dengan nilai 0.783. Nilai 0.783 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan nilai 0.561 pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan yang "kuat" antarvariabel.

Melalui uji T, ditemukan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu,  $3,356 > 1,975$ , sehingga  $H_1$  dapat diterima dan  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja civitas non akademik Universitas Telkom Bandung. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 56,1%. Sedangkan 43,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar pada penelitian ini.

## 6 Kesimpulan

Budaya organisasi Universitas Telkom termasuk dalam kategori kuat. Hal tersebut terlihat dari organisasi yang melibatkan civitas atau karyawan manajerial dan administratif dalam menghasilkan suatu keputusan bersama, memiliki prestasi kerja yang baik, memiliki kedisiplinan yang tinggi serta mampu berkomunikasi dengan sesama karyawan lainnya. Selain itu, nilai-nilai keyakinan dan symbol yang dimiliki karyawan menghasilkan tindakan terkoordinasi. Perilaku dan struktur sistem organisasi juga meningkatkan kapasitas organisasi untuk bertahan hidup di lingkungan organisasi. Pada Universitas Telkom, civitas memahami fungsi, tujuan, dan sasaran organisasi untuk menghasilkan kinerja organisasi yang berkomitmen dan efektif.

Kinerja civitas non akademik Universitas Telkom berada pada kategori baik. Berdasarkan kualitas, civitas non akademik Universitas Telkom Bandung menghasilkan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standard yang ditetapkan. Karyawan juga mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan waktu kerja yang ada. Dilihat dari kehadiran, keterlambatan, dan waktu kerja efektif, karyawan cenderung mampu menghasilkan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Kemampuan yang dimiliki pegawai dalam bekerjasama dengan orang lain terkait penyelesaian tugas kelompok. Civitas non akademik Universitas Telkom telah memberikan kontribusi yang baik saat penugasan kelompok.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja civitas non akademik Universitas Telkom Bandung. Budaya organisasi ini mempengaruhi sebesar 56,1%, sedangkan 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- [1] Aftab, *et al.* 2012. *An Investigation of the Relationship between Organizational Culture and the Employee's Role Based Performance: Evidence from the Banking Sector*. International Journal of Business and Commerce Database. 2(4), 01-13.
- [2] Ahmed, Marshal dan Saima Shafiq. (2014). *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance (case study: Telecom Sector Pakistan)*, 14(1), 21-30. Retrieved from Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management.
- [3] Akbari, Peyman, *et al.* (2015). *Analysis of the Impact of Organizational Culture on Employee Productivity (Case Study: Bistoon Petrochemical Company)*, 5-9, Retrieved From Global Journal Of Multidisciplinary And Applied Sciences Database.
- [4] Ginanjar, Ary. 2014. *Engagement dan Racun Budaya Perusahaan*. [Online] Available at <http://ekbis.sindonews.com/read/836886/77/engagement-dan-racun-budaya-perusahaan-1392715553>. [Accessed 6 Oktober 2017].
- [5] Gunaraja, TM. (2014). *Organizational Corporate Culture on Employee Performance*. 16(11), 38-42. Retrieved from IOSR Journal of Business and Management Database.

- [6] Idris, Muhammad. (2014). *The Effects of Transformational Leadership Styles, Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance*, 3(3), 51-57. Retrieved from International Journal of Business and Management Invention.
- [7] Mohamed, Ali Ibrahim, dan Ahmed Ali Shiekh Abukar. (2013). *The Impact Of Organizational Culture On Employees Performance Of Mogadishu Universities*, 4(6), 382-391. Retrieved from Academic Research International Database.
- [8] Rani, Sangeeta, Greater Noida dan Dr. Rashi Mittal. (2015). *Factors Effecting Employees' Performance and Sustainability in Context of Education Sector in Delhi and NCR Region*, 4(6), 11-18. Retrieved from International Journal of Innovative Research in Management.
- [9] Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Shahzad, Fakhar, et al. (2013). *Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan*, 5(2), 56-64. Retrieved from Journal of Business Studies Quarterly Database.
- [11] Salihu, Adam Jiddah, et al. (2016). *Impact of Organizational Culture on Employee Performance in Nigeria*, 3(3), 48-55. Retrieved from International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics.
- [12] Syauta, Jack Henry, et al. (2012). *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*, 1(1), 69-76. Retrieved from International Journal of Business and Management Invention.
- [13] Uddin, Mohammad Jasim, et al. (2013). *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*, 8(2), 63-77. Retrieved from Canadian Center of Science and Education Database.
- [14] Universitas Telkom. (2014). *Renstra*. [online]. <http://www.telkomuniversity.ac.id/index.php/page/strategic-plans>. [4 November 2017].
- [15] Weerathna, R. S., dan Geeganage, I. A. P. H. (2014). *The Relationship between Organisational Culture and Employee Performance: Case of Sri Lanka*, 5(8), 985-990. Retrieved from International Journal of Scientific & Engineering Research.

