

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

BAB ini akan memaparkan tentang analisis data mengenai pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Setelah dilakukan penelitian terhadap 70 responden, maka diperoleh data yang diperlukan guna menguji hipotesis penelitian. Data primer yang diperoleh dari responden melalui angket akan dianalisis kuantitatif dengan statistik. Alat analisis statistic yang digunakan adalah regresi dan anova. Sedangkan untuk uji hipotesis dengan menggunakan uji F (serentak) dan uji t (parsial).

Berdasarkan hasil penelitian ini, terkumpul 70 angket yang telah diisi oleh responden, yang selanjutnya dijadikan data penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan anova. Sebelum data analisis, dilakukan uji klasik (ekonometri) untuk mendapatkan suatu model regresi yang baik dan benar-benar mampu memberikan estimasi yang handal dan tidak bias.

#### 4.1. Analisis Kualitatif

Analisis data berdasarkan jawaban responden melalui daftar pertanyaan dimana pengumpulan data dan pengolahannya disajikan dalam bentuk angka. Analisis yang digunakan di sini adalah analisis prosentase dimana perbandingan jumlah responden yang memilih dari setiap variabel dengan jumlah responden secara keseluruhan kemudian dikalikan 100%. Penjabaran ini akan meliputi gambaran umum responden

yaitu mengenai karakteristiknya dan jawaban responden mengenai kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

#### 4.1.1. Profil Responden

Penelitian mengenai pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia ini dilakukan dengan menggunakan sampel 70 responden dan membagi karakteristik responden yang digolongkan kedalam lima kategori, yakni kategori jenis kelamin, umur, status kerja, pendidikan, dan lama kerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik yang dominan menurut tingkatan-tingkatan yang telah ditetapkan.

##### 4.1.1.1. Kelompok Responden menurut Jenis Kelamin

Analisis karakteristik profil responden dalam penelitian ini akan disusun berdasarkan hasil jawaban dari pertanyaan umum dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yang terdiri dari: jenis kelamin, umur, status, tingkat pendidikan karyawan dan lama kerja. Kuesioner disebarkan kepada 70 responden. Dari kuesioner tersebut akan diketahui data karakteristik responden yang dapat dilihat dalam Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1  
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Profil Responden	Jumlah	
		Responden	Prosentase
1.	Laki-laki	54	77,1
2	Perempuan	16	22,9
	Total	70	100

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa prosentase responden berdasarkan jenis kelamin untuk pria berjumlah 54 orang atau sebanyak 77,1% adalah lebih besar jika dibandingkan dengan responden perempuan yang berjumlah 16 orang atau sebanyak 22,9%. Hal ini berarti bahwa karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.1.1.2. Kelompok Responden menurut Usia

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 4 kategori, yakni responden yang usianya kurang dari 30 tahun, kemudian usia antara 30 tahun sampai dengan 40 tahun, kemudian usia antara 40 tahun sampai dengan 50 tahun, dan kategori responden yang usianya lebih dari 50 tahun. Selengkapnya tersaji dalam table 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2  
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Profil Responden	Jumlah	
		Responden	Prosentase
1.	< 30 Tahun	7	10,0
2.	30 – 40 Tahun	28	40,0
3.	41 – 50 Tahun	29	41,4
4.	> 50 Tahun	6	8,6
	Total	70	100

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Dari data Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa prosentase responden berdasarkan umur untuk kelompok usia 30-40 tahun dan 41-50 tahun masing-masing berjumlah 28 orang atau sebanyak 40,0% dan 29 orang atau sebanyak

41,4% adalah paling besar jika dibandingkan dengan kelompok usia responden lainnya. Proporsi terkecil adalah karyawan dengan tingkat usia <30 tahun dan >50 tahun dengan jumlah 7 orang atau 10,0% dan 6 orang atau sebanyak 8,6%. Hal ini berarti bahwa karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta mayoritas masuk dalam kategori usia antara 41-50 tahun. Usia tersebut merupakan usia yang sangat produktif, sehingga sangat mendukung pengisian kuesioner untuk mengemukakan tentang factor-faktor yang dipertanyakan dalam penelitian ini.

#### 4.1.1.3. Kelompok Responden menurut Status Kerja

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh Dari 70 responden berkaitan dengan status kerja, diperoleh data yang disajikan dalam table 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3  
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Status

No	Profil Responden	Jumlah	
		Responden	Prosentase
1.	Pegawai Tetap	56	80,0
2.	Pegawai Kontrak	14	20,0
	Total	70	100

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Berdasarkan status dapat diketahui bahwa prosentase responden berdasarkan status untuk pegawai tetap berjumlah 56 orang atau sebanyak 80,0% adalah lebih besar jika dibandingkan dengan responden dengan status pegawai kontrak yang berjumlah 14 orang atau sebanyak 20,0%. Hal ini berarti

bahwa karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta mayoritas mempunyai status sebagai pegawai tetap.

#### 4.1.1.4. Kelompok Responden menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh Dari 70 responden berkaitan dengan status kerja, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4  
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Profil Responden	Jumlah	
		Responden	Prosentase
1.	SLTP	13	18,6
2.	SMU	38	54,3
3.	Diploma	10	14,3
4.	Strata	9	12,8
	Total	70	100

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Dari Tabel 4.1 di atas juga dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan yang mempunyai prosentasi terbesar adalah kelompok karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan SMU adalah 54,3% dari keseluruhan responden atau sebanyak 38 orang. Sedangkan proporsi karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan Strata adalah yang terkecil yaitu 9 orang atau 12,8%. Sedangkan untuk SLTP sebanyak 13 orang atau 18,6% dan untuk Diploma adalah 10 orang atau sebanyak 14,3%.

#### 4.1.1.5. Kelompok Responden menurut Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan menjadi 4 kategori, yaitu kurang dari 10 tahun, 10-20 tahun, 20-30 tahun, lebih dari 30 tahun. Selengkapnya tersaji dalam table 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5

#### Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Profil Responden	Jumlah	
		Responden	Prosentase
1.	<10 Tahun	15	21,4
2.	10 – 20 Tahun	36	51,4
3.	21 – 30 Tahun	19	27,2
	Total	70	100

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Berdasarkan pengelompokan lama kerja dapat diketahui bahwa prosentase responden terbesar adalah responden dengan lama kerja 10-20 tahun berjumlah 36 orang atau sebanyak 51,4%. Proporsi terkecil adalah karyawan dengan lama kerja kurang dari 10 tahun dengan jumlah 15 orang atau 21,4%. Untuk responden dengan lama kerja 21-30 tahun adalah 19 orang atau sebanyak 27,2%. Tidak ada responden yang berada pada kategori lama kerja lebih dari 30 tahun.

Untuk membantu mempermudah dalam pemahaman survey mengenai karakteristik karyawan maka berikut ini di tampilkan tabel ringkasan kelompok responden yang paling dominan dari masing-masing karakteristik.

Tabel 4.6  
Rekapitulasi data demografi yang paling dominan

Karakteristik	Karakter yang dominan	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	77,1
Usia	41-50 tahun	41,4
Status Kerja	Pegawai Tetap	80,9
Pendidikan	SMU	54,3
Masa Kerja	10-20 tahun	51,4

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54 orang, dengan usia yang dominant sebanyak 29 orang. Pendidikan responden yang paling banyak adalah SMU sebanyak 38 orang. Masa kerja yang paling dominan 10-20 tahun yakni sebanyak 36 orang.

#### 4.1.2. Hubungan Karakteristik Karyawan dengan Kinerja Organisasi

Setelah distribusi frekuensinya, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi silang antar kategori profil responden dengan kinerja organisasi.

##### 1. Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja Organisasi

Tabel 4.7 menunjukkan hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja organisasi.

Tabel 4.7  
Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja Organisasi

Jenis Kelamin	Kinerja Organisasi			Jumlah	Mean
	Netral	Setuju	S. Setuju		
Pria	8	42	4	54	3,767
Wanita	3	13	0	16	3,707
Total	11	55	4	70	

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan FE UII sebanyak 54 orang adalah berjenis kelamin pria dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,767 dan 16 orang wanita dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,707. Hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja organisasi paling baik ditunjukkan oleh jenis kelamin laki-laki dan secara keseluruhan karyawan FE UII menilai bahwa kinerja organisasi adalah baik.

## 2. Hubungan Usia dengan Kinerja Organisasi

Tabel 4.8 menunjukkan hubungan antara usia dengan kinerja organisasi.

Tabel 4.8  
Hubungan Usia dengan Kinerja Organisasi

Usia	Kinerja Organisasi			Jumlah	Mean
	Netral	Setuju	S. Setuju		
<30 Tahun	0	7	0	7	3,729
30 – 40 Tahun	4	22	2	28	3,776
41 – 50 Tahun	7	20	2	29	3,732
>50 Tahun	0	6	0	6	3,773
Total	11	55	4	70	

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan FE UII yaitu: sebanyak 7 orang berusia <30 tahun dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,729; 28 orang berusia 30-40 tahun dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,776; 29 orang berusia 41-50 tahun



dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,732 dan 6 orang berusia >50 tahun dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,773. Hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja organisasi paling baik ditunjukkan oleh responden pada kategori usia 30-40 tahun dan secara keseluruhan karyawan FE UII menilai bahwa kinerja organisasi adalah baik.

### 3. Hubungan Status dengan Kinerja Organisasi

Tabel 4.9 menunjukkan hubungan antara status dengan kinerja organisasi.

Tabel 4.9  
Hubungan Status dengan Kinerja Organisasi

Status	Kinerja Organisasi			Jumlah	Mean
	Netral	Setuju	S. Setuju		
Pegawai Tetap	10	42	4	56	3,764
Pegawai Kontrak	1	13	0	14	3,709
Total	11	55	4	70	

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan FE UII sebanyak 56 orang adalah pegawai tetap dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,764 dan 14 orang pegawai kontrak dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,709. Hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja organisasi paling baik ditunjukkan oleh pegawai tetap dan secara keseluruhan karyawan FE UII menilai bahwa kinerja organisasi adalah baik.

#### 4. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Organisasi

Tabel 4.10 menunjukkan hubungan antara pendidikan dengan kinerja organisasi.

Tabel 4 10

Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Organisasi

Pendidikan	Kinerja Organisasi			Jumlah	Mean
	Netral	Setuju	S. Setuju		
SLTP	2	11	0	13	3,634
SMU	8	27	3	38	3,760
Diploma	1	9	0	10	3,932
Strata	0	8	1	9	3,698
Total	11	55	4	70	

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan FE UII yaitu sebanyak 13 orang berpendidikan SLTP dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,634; 38 orang berpendidikan SMU dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,760; 10 orang berpendidikan Diploma dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,932 dan 9 orang berpendidikan dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,698. Hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja organisasi paling baik ditunjukkan oleh responden pada kategori pendidikan Diploma dan secara keseluruhan karyawan FE UII menilai bahwa kinerja organisasi adalah baik.

## 5. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Organisasi

Tabel 4.11 menunjukkan hubungan antara masa kerja dengan kinerja organisasi.

Tabel 4.11  
Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Organisasi

Usia	Kinerja Organisasi			Jumlah	Mean
	Netral	Setuju	S. Setuju		
<10 Tahun	2	13	0	15	3,764
10 - 20 Tahun	7	25	4	36	3,731
21 - 30 Tahun	2	17	0	19	3,787
Total	11	55	4	70	

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan FE UII yaitu: sebanyak 15 orang memiliki masa kerja <10 tahun dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,764; 36 orang memiliki masa kerja 10-20 tahun dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,731 dan 19 orang memiliki masa kerja 21-30 tahun dengan nilai rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,787. Hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja organisasi paling baik ditunjukkan oleh responden pada kategori masa kerja 21-30 tahun dan secara keseluruhan karyawan FE UII menilai bahwa kinerja organisasi adalah baik.

### 4.1.3. Persepsi Karyawan FE UII tentang Struktur Organisasi dan Kinerja Organisasi

#### 1. Persepsi Tentang Struktur Organisasi Mekanik

Tanggapan karyawan diukur melalui kuisioner dengan indikator-indikator sebagai berikut:

##### a. Struktur Organisasi Mekanik

- Syarat pengetahuan
- Syarat ketrampilan
- Syarat pengetahuan minimal
- Syarat ketrampilan minimal
- Prosedur pemberian perintah yang jelas
- Kejelasan kepada siapa karyawan harus bertanggung jawab
- Kejelasan pertanggungjawaban karyawan
- Kejelasan pekerjaan yang harus dikerjakan
- Pengawasan secara langsung oleh atasan
- Pelaporan pekerjaan secara langsung
- Perintah atasan disampaikan secara langsung
- Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan
- Pelaporan kegiatan
- Kesempatan menyampaikan ide
- Gagasan dan kepentingan karyawan

- Hukuman diberlakukan kepada seluruh karyawan
- Keringanan karyawan yang melakukan kesalahan
- Aturan organisasi tegas
- Penghargaan diberikan tanpa pandang bulu

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul diperoleh distribusi frekuensi Struktur Organisasi Mekanik yang hasilnya terangkum dalam tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12  
Persepsi Karyawan tentang Struktur Organisasi Mekanik

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	Persen
1.	S. Tidak Setuju	18,0 – 31,5	0% -24,99%	0	0,00%
2.	Tidak Setuju	31,6 – 45,0	25% - 49,99%	9	12,86%
3.	Setuju	45,1 – 58,5	50% - 74,99%	50	71,43%
4.	Sangat Setuju	58,6 – 72,0	75%-100%	11	15,71%
Total					
Ket	Nilai Minimal	18	Nilai Harapan	5040	
	Nilai Maksimal	72	Nilai Nyata	3612	
	Klasifikasi	4	Persepsi Hrpn	100%	
	Range	54	Persepsi Nyata	71,67%	
	Interval	13,5			
	Mean	51,6			

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Dari Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa: 12,86% responden menyatakan tidak setuju; 71,43% responden menyatakan setuju; 15,71% responden menyatakan sangat setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian secara umum persepsi

responden tentang struktur organisasi mekanik yang terdapat di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

## 2. Persepsi Tentang Struktur Organisasi Organik

Tanggapan karyawan diukur melalui kuisioner dengan indikator-indikator sebagai berikut:

### a. Struktur Organisasi Organik.

- Syarat pengetahuan
- Syarat ketrampilan
- Syarat pengetahuan minimal
- Syarat ketrampilan minimal
- Prosedur pemberian perintah yang jelas
- Kejelasan kepada siapa karyawan harus bertanggung jawab
- Kejelasan pertanggungjawaban karyawan
- Kejelasan pekerjaan yang harus dikerjakan
- Pengawasan secara langsung oleh atasan
- Pelaporan pekerjaan secara langsung
- Perintah atasan disampaikan secara langsung
- Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan
- Pelaporan kegiatan
- Kesempatan menyampaikan ide
- Gagasan dan kepentingan karyawan

- Hukuman diberlakukan kepada seluruh karyawan
- Keringanan karyawan yang melakukan kesalahan
- Aturan organisasi tegas
- Penghargaan diberikan tanpa pandang bulu

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul diperoleh distribusi frekuensi Struktur Organisasi Organik yang hasilnya terangkum dalam tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13  
Persepsi Karyawan tentang Struktur Organisasi Organik

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	Persen
1	S. Tidak Setuju	19,0 – 33,25	0% -24,99%	2	2,86%
2	Tidak Setuju	33,26 – 47,50	25% - 49,99%	35	50,00%
3	Setuju	47,51 – 61,75	50% - 74,99%	29	41,43%
4	Sangat Setuju	61,76 – 76,0	75%-100%	4	5,71%
Total					
Ket	Nilai Minimal	19	Nilai Harapan	5320	
	Nilai Maksimal	76	Nilai Nyata	3380	
	Klasifikasi	4	Persepsi Hrpn	100%	
	Range	57	Persepsi Nyata	63,53%	
	Interval	14,25			
	Mean	48,28			

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Dari Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa: 2,86% responden menyatakan sangat tidak setuju; 50% responden menyatakan tidak setuju; 41,43% responden menyatakan setuju; 5,71% responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian secara umum persepsi responden tentang struktur

organisasi organik tidak terbukti di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

### 3. Persepsi Tentang Kepuasan Kerja Karyawan

Tanggapan karyawan diukur melalui kuisisioner dengan indikator-indikator sebagai berikut:

#### a. Kepuasan kerja karyawan administrasi FE UII

- Atasan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir
- Atasan memberikan dukungan untuk mengembangkan karir
- Saya menyukai supervisi teratur dari atasan
- Saya menyukai supervisi yang terbuka
- Saya mendapatkan pengalaman dalam menjalankan pekerjaan.
- Saya menyukai pekerjaan karena sesuai dengan latar belakang pendidikan.
- Saya bangga bekerja pada posisi kerja sekarang
- Saya bangga bekerja di FE UII
- Pekerjaan saya penuh dengan tantangan yang tak terduga sebelumnya
- Perubahan yang dinamis dari lingkungan kerja membuat saya bersemangat.
- Teman sekantor membuat saya bersemangat dalam bekerja



- Saya puas dengan pekerjaan sekarang.
- Pekerjaan yang dibebankan, sesuai dengan kemampuan saya.
- Saya puas apabila mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.
- Saya merasa terhormat dilingkungan tempat tinggal dengan posisi kerja saat ini.
- Jenis pekerjaan ini membuat saya merasa memiliki status sosial yang tinggi.
- Saya puas dengan segala sistem reward yang telah diberikan perusahaan.
- Gaji yang saya terima lebih tinggi daripada diperusahaan lain pada posisi yang sama.
- Pimpinan mengajak karyawan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan tanpa memandang kedudukan.
- Saya merasa dihargai dalam bekerja.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul diperoleh distribusi frekuensi Kepuasan Kerja yang hasilnya terangkum dalam tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14  
Persepsi Karyawan tentang Kepuasan Kerja

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	Persen
1	S Tidak Setuju	15 – 27	0% - 19,99%	0	0,00%
2	Tidak Setuju	27 – 39	20% - 39,99%	0	0,00%
3	Netral	39 – 51	40% - 59,99%	18	25,71%
3	Setuju	51 – 63	60% - 79,99%	46	65,71%
4	Sangat Setuju	63 - 75	80%-100%	6	8,57%
Total					
Ket	Nilai Minimal	15	Nilai Harapan	5250	
	Nilai Maksimal	75	Nilai Nyata	3834	
	Klasifikasi	5	Persepsi Hrpn	100%	
	Range	60	Persepsi Nyata	73,02%	
	Interval	12			
	Mean	54,77			

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Dari Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa: 25,71% responden menyatakan netral; 65,71% responden menyatakan setuju; 8,57% responden menyatakan sangat setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Dengan demikian secara umum persepsi responden setuju tentang kepuasan kerja karyawan dalam kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

#### 4. Persepsi Tentang Produktivitas Kerja Karyawan

Tanggapan karyawan diukur melalui kuisioner dengan indikator-indikator sebagai berikut:

b. Produktivitas Organisasi dalam perspektif karyawan

- Saya bekerja sesuai jam kerja rutin
- Saya mengikuti jam kerja tambahan
- Kehadiran saya penuh
- Saya hadir sesuai waktu yang telah ditetapkan organisasi
- Saya pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan organisasi
- Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
- Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat
- Saya memiliki kemampuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan
- Saya memiliki keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan saya
- Saya berpengalaman dalam pekerjaan sekarang
- Saya memiliki pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan
- Saya memahami pelaksanaan pekerjaan
- Hasil pekerjaan saya rapi
- Saya handal dalam bekerja

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul diperoleh distribusi frekuensi Produktivitas Kerja yang hasilnya terangkum dalam tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15  
Persepsi Karvawan tentang Produktivitas Organisasi

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	Persen
1	S. Tidak Setuju	15 – 27	0% - 19,99%	0	0,00%
2	Tidak Setuju	27 - 39	20% - 39,99%	0	0,00%
3	Netral	39 – 51	40% - 59,99%	5	7,14%
3	Setuju	51 – 63	60% - 79,99%	59	84,29%
4	Sangat Setuju	63 – 75	80%-100%	6	8,57%
Total					
Ket	Nilai Minimal	13	Nilai Harapan	4550	
	Nilai Maksimal	65	Nilai Nyata	3523	
	Klasifikasi	5	Persepsi Hrpn	100%	
	Range	52	Persepsi Nyata	77,42%	
	Interval	10,4			
	Mean	50,32			

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Dari Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa: 7,14% responden menyatakan netral; 84,29% responden menyatakan setuju; 8,57% responden menyatakan sangat setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Dengan demikian secara umum persepsi responden setuju tentang produktivitas kerja karyawan dalam kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul diperoleh distribusi frekuensi kinerja organisasi yang hasilnya terangkum dalam tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16  
Persepsi Karyawan tentang Kinerja Organisasi

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	Persen
1.	S Tidak Setuju	28,00 – 50,39	0% - 19,99%	0	0,00%
2.	Tidak Setuju	50,40 – 72,79	20% - 39,99%	0	0,00%
3.	Netral	72,80 – 95,19	40% - 59,99%	11	15,71%
3.	Setuju	95,20 – 117,59	60% - 79,99%	55	78,57%
4.	Sangat Setuju	117,60 – 140,00	80%-100%	4	5,71%
Total					
Ket	Nilai Minimal	28	Nilai Harapan	9800	
	Nilai Maksimal	140	Nilai Nyata	7357	
	Klasifikasi	5	Persepsi Hrpn	100%	
	Range	112	Persepsi Nyata	75,07%	
	Interval	22,40			
	Mean	105,10			

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Dari Tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa: 15,71% responden menyatakan netral; 78,57% responden menyatakan setuju; 5,71% responden menyatakan sangat setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Dengan demikian secara umum persepsi responden setuju tentang kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

#### **4.1.4. Persepsi Karyawan FE UII tentang Struktur Organisasi dan Kinerja Organisasi**

Wawancara dilakukan pada tanggal 3 Juni sampai dengan tanggal 4 Juni 2006 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Wawancara dilakukan dengan memilih responden dengan kriteria responden adalah seseorang yang memiliki posisi (key person) dalam organisasi yang di ambil secara acak. Selain itu, sampel ditentukan berdasarkan sifat kemudahannya yaitu dengan cara mengambil sampel dari populasi yang mudah ditemui pada momentum yang sekiranya dapat mewakili populasi.

Dari kriteria yang disebutkan tersebut terdapat 10 responden yang memenuhi kriteria untuk diwawancara. Berikut hasil wawancara dari 10 responden.

##### **1. Struktur Organisasi (X)**

Responden menilai bahwa terdapat syarat untuk menduduki suatu jabatan dalam organisasi, tidak sembarang orang bisa menempati jabatan tertentu. Hal ini terlihat pada wawancara yang dilakukan pada responden 1, yang termasuk kriteria responden yang berpengaruh dalam organisasi:

“Iya, perlu itu. Tapi biasanya saya sudah dikasih oleh tim siapa saja orang-orang yang layak untuk menduduki suatu jabatan tersebut, nanti yang menunjuk saya. Dan tentunya tim juga tidak sembarangan dalam menunjuk orang tho? kompetensi tetap harus dilihat. You liat aja waktu itu, kira-kira ada ga yang menurut kalian ga pantas untuk menjabat dipoposi itu.”

Begitu pula dengan Res-2 mengatakan bahwa:

“O Iya. Dan untuk penunjukkannya itu ada dasarnya, tidak sembarangan. Dilihat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki?”

Begitu pula dengan Res-4 mengatakan bahwa:

“Harus itu, tidak bisa sembarang orang, lebih diutamakan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang banyak, tapi ya lumrah juga kalau teman dekat yang lebih diutamakan, kalau seandainya sama-sama memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang persis.”

Res-5 mengatakan bahwa:

“Ya perlu ada itu, malah tidak hanya pengetahuan dan ketrampilan aja itu mbak, kalau perlu ada keahlian lain, contohnya kaya pandai berkomunikasi, loyal, jadi kalau ada nego-nego itu pasti suksesnya kalau pintar ngomong, ya to?”

Res-7 mengatakan bahwa:

“Harus iya, apapun jabatannya pasti iya itu mbak, apalagi kalau Dekan Sama wakil Dekan, ketrampilan dan pemahamannya harus berbeda, tidak cuma asal-asalan aja, dan itu tidak semua orang mampu.”

Res-8 mengatakan bahwa:

“Iya dong, harus ada dan kalau itu saya kira dasar sekali. Jadi, maksud saya untuk manduduki suatu jabatan, yang pertama kali dilihat adalah kompetensi ya, pengetahuan dan kemampuan yang ga cuma minimal lagi, kalau memang ada yang terbaik kenapa harus cari yang pas-pasan.?”

Responden juga menilai bahwa dalam pemberian perintah terdapat kejelasan dan hasil pekerjaan atau laporan pekerjaan disampaikan secara langsung. Hal ini terlihat pada wawancara yang dilakukan pada responden 1, yang termasuk kriteria responden yang berpengaruh dalam organisasi.

“Oiya jelas itu. Kalau ada proyek baru pasti selalu disampaikan secara langsung perintah nya. Kalau hasilnya tidak setiap selesai harus laporan, kerja lagi selesai harus laporan lagi, ga gitu, tapi ada waktunya untuk laporan, yaitu setiap 1 tahun sekali itu ada pertemuan untuk laporan hasil pekerjaan.”

Res-4 mengatakan bahwa:

“Kalau tentang isi dari yang akan diperintahkan sangat jelas sekali. Tapi kalau prosedurnya saya kira enggak harus formal ya? karena saya biasa sama beliau ini sms-sms-an tentang pekerjaan, kadangkala saya menyampaikan hasil pekerjaan juga lewat sms.”

Res-5 mengatakan bahwa:

“Kalau yang berkaitan dengan job saya sudah pahami, tapi diluar itu perlu adanya perintah dari atasan. Iya, saya dapat perintah dari atasan.”

Begitu pula dengan Res-7 mengatakan bahwa:

“Dikasih, tapi kalau yang sudah rutinitas ya jalan sendiri-sendiri. Untuk hasil pekerjaan selalu disampaikan secara rutin”

Responden juga menilai bahwa dalam bekerja selalu ada pengawasan. Hal ini terlihat pada wawancara yang dilakukan pada responden 1, yang termasuk kriteria responden yang berpengaruh dalam organisasi:

“Iya, langsung diawasi. Diajak ngobrol, ditanyain ada kesulitan apa, tapi tidak mencampuri lho mbak, hanya sekedar tanya saja.”

Begitu pula dengan Res-3 mengatakan bahwa:

“Diawasi, pimpinan itu tidak percaya penuh terhadap contohnya saja jurusan ya, jadi jurusan itu tidak bebas bergerak, kalau seharusnya mereka itu hanya mengontrol saja.”

Res-5 mengatakan bahwa:

“Tetap kalau diawasi itu, tapi dalam batasan-batasan tertentu, dan saya tetap diberikan ruang untuk berkreasi. Ada juga konsultasi antara atasan dengan bawahan, maksudnya dalam hal ini dosen ya mbak ya?”

Res-7 mengatakan bahwa:

“Kalau yang berhubungan dengan struktural iya diawasi.”



Responden juga menilai bahwa karyawan jarang bahkan sama sekali tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini terlihat pada wawancara yang dilakukan pada responden 1, yang termasuk kriteria responden yang berpengaruh dalam organisasi:

“wah kalau semua karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan kayanya ga mungkin, karena pasti hal itu akan membutuhkan waktu yang sangat lama, dan tentunya biaya yang sangat mahal juga.”

Res-3 mengatakan bahwa:

“kalau dilibatkan tidak, tapi kalau diberitakan iya. Masalah yang sedang dihadapi dan hasil akhir selalu dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.”

Res-4 mengatakan bahwa:

“selalu demokratis dalam pengambilan keputusan, dalam artian kalau ada masukan pasti selalu dipertimbangkan, tapi keputusan akhir memang kita yang mengambil kalau tidak ada jalan keluarnya.”

Res-7 mengatakan bahwa:

“jarang sekali kalau harus melibatkan seluruh karyawan, karena biasanya hanya sedikit saja yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan.”

Res-10 mengatakan bahwa:

“iya, karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.”

Responden juga menilai bahwa aturan didalam organisasi dijalankan secara tegas. Hal ini terlihat pada wawancara yang dilakukan pada responden 1, yang termasuk kriteria responden yang berpengaruh dalam organisasi:

“iya jelas, kalau dalam suatu organisasi itu tidak ada sebuah aturannya, mana mungkin organisasi itu akan berjalan. Kalau ada yang melakukan

kesalahan organisasi tetap memanggil dan memberikan teguran, agar tidak terulang lagi.”

Res-2 mengatakan bahwa:

“Kalau aturan yang berhubungan dengan reward itu dilaksanakan dengan tegas, tapi untuk punishment kok kayanya agak kurang ya? malah saya lihatnya tidak pernah dijalankan. Paling hanya dipanggil dan ditegur saja.”

Res-3 mengatakan bahwa:

“Kita itu terikat pada aturan hukuman yang ada di UH, ada prosedur-prosedur hukuman yang tertera di prosedur UH yang sudah dijalankan. Kalau untuk menghukum itu agak susah ya, kalau reward sudah dijalankan”

Res-4 mengatakan bahwa:

“iya dijalankan, tapi kalau untuk hal-hal yang berkaitan dengan hal-hal yang tradisional ga apa-apa, tapi kalau masalah yang lainnya apabila dilanggar ya dipanggil.”

Res-5 mengatakan bahwa:

“Ada, ada pelanggaran ya ada sanksi, dan ada prestasi ya ada penghargaan. Biasanya berupa teguran dan panggilan”

Res-6 mengatakan bahwa:

“wah sulit ya mbak untuk mengatakan tegas apa tidak? dilaksanakan atau tidak? karena saya tidak pernah melihat ada reward atau punishment, itu karena saya tidak pernah melakukan kesalahan sehingga saya tidak dapat punishment dan karena saya tidak pernah berprestasi sehingga tidak pernah mendapatkan reward atau memang hal semacam itu tidak ada. Tapi kalau aturan itu ada, dan saya yakin sekali apabila ada yang melanggar pasti dihukum”

Begitu pula dengan Res-7 mengatakan bahwa:

“Dijalankan dengan tegas, memang kadang-kadang ada yang dilanggar, tapi untuk kebaikan.”

## 2. Kinerja Organisasi (Y)

Responden menilai bahwa mereka sudah merasa puas dengan keadaan sekarang ini dengan produktivitas organisasi yang sudah baik. Hal ini terlihat pada wawancara yang dilakukan pada responden 1, yang termasuk kriteria responden yang berpengaruh dalam organisasi:

“Kalau saya sudah cukup puas dengan keadaan saya yang sekarang ini. Karena pada prinsipnya saya selalu bersyukur dengan apa yang telah saya terima.”

Res-2 mengatakan bahwa:

“O..kalau saya cukup puas, walaupun diluar sana banyak yang lebih baik, namun saya disini sudah mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi saya.”

Res-3 mengatakan bahwa:

“Sejauh ini saya puas, walaupun sebenarnya dari segi financial belum dapat dikatakan mencukupi, tapi dari segi lingkungan kerja yang nyaman saya kira itu mampu menutup kekurangan tersebut.”

Res-4 mengatakan bahwa:

“Saat ini produktivitas dikampus kita ini sudah baik, buktinya saja prodi manajemen dapat hibah A3.”

Res-5 mengatakan bahwa:

“saya kira sudah sangat bagus, kalau dinilai ya 90% lah”

Res-6 mengatakan bahwa:

“ya gimana ya, dibidang puas ya belum, kalau dibidang belum puas kok sudah puas, ya intinya saya senang bekerja disini.”

Dari wawancara diatas bahwa struktur organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia adalah struktur organisasi mekanik.

#### **4.2. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan berdasarkan atas data deskriptif yang telah dijabarkan dalam analisis kualitatif, dimana kesahihan data di uji dengan uji asumsi klasik sehingga dapat dilanjutkan dalam analisa kuantitatif dengan alat-alat analisis secara statistic. Sebelum analisis kuantitatif dilakukan, terlebih dahulu ditentukan langkah-langkah yang ditentukan sebagai berikut:

##### **4.2.1. Analisis Regresi Berganda**

Pada rumusan masalah pertama yang dikemukakan pada awal bab, peneliti mengajukan rumusan apakah ada pengaruh, baik secara simultan maupun parsial dari variabel-variabel struktur organisasi yang terdiri dari: Struktur Organisasi Mekanik dan Struktur Organisasi Organik terhadap Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression*) digunakan untuk membuktikan hipotesis sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah yang ada bahwa diduga kedua variabel struktur organisasi tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta baik secara simultan maupun parsial. Dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5 diperoleh persamaan regresi estimasi sebagai berikut (lihat Lampiran IV):

Tabel 4.16  
Ringkasan Hasil Regresi

Variabel	Coefficients	t-value	Beta	Sig
Struktur Organisasi Mekanik	0,256	2,475	0,397	0,016
Struktur Organisasi Organik	-0,212	-1,917	-0,225	0,059
Constant	3,559			
F	3,329		Sig	0,042
R	0,301			
R Square	0,090			

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Persamaan regresi yang didapatkan dari hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,559 + 0,256X_1 - 0,212X_2$$

Secara parsial dan teoritis, pengaruh dari masing-masing variabel struktur organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dapat diinterpretasikan seperti tersebut di bawah ini:

- Konstanta sebesar 3,559 menunjukkan bahwa jika karyawan tidak mendapatkan Struktur Organisasi Mekanik dan Struktur Organisasi Organik maka mean persepsi Kinerja Organisasi adalah sebesar 3,559.
- Koefisien regresi dari Struktur Organisasi Mekanik ( $X_1$ ) sebesar 0,256. Parameter tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta akan naik sebesar 0,256 apabila variabel Struktur Organisasi Mekanik naik sebesar 1 satuan (dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan).

- c. Koefisien regresi dari Struktur Organisasi Organik ( $X_2$ ) sebesar  $-0,212$ . Parameter tersebut menunjukkan bahwa apabila Struktur Organisasi Organik naik sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta turun sebesar  $0,212$  (dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan).

#### 1. Uji Signifikansi Pengaruh Secara Simultan (*F Test*)

Tujuan dari Uji F adalah untuk mengetahui derajat signifikansi hubungan variabel-variabel independen Struktur Organisasi Mekanik ( $X_1$ ) dan Struktur Organisasi Organik ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta ( $Y$ ). Prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut:

##### a. Hipotesis Pengujian

$H_0$  : Variabel Struktur Organisasi Mekanik dan Struktur Organisasi Organik secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

$H_a$  : Variabel Struktur Organisasi Mekanik dan Struktur Organisasi Organik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

b. Kriteria Pengujian

$H_0$  : ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_0$  : diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

c. Hasil Pengujian

Berdasarkan analisis dengan bantuan *statistical software SPSS Release 11.5*, diperoleh  $F_{hitung} = 3,329$ . Sedangkan  $F_{tabel}$  dengan taraf nyata 5% dan *degree of freedom (df)* pembilang  $k - 2$  dan *df* penyebut  $n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67$ . Maka nilai  $F_{tabel}$  dari  $df(0,05)(2)(67) = 3,134$  (lihat Lampiran VII). Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $3,329 > 3,134$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen, yaitu: Struktur Organisasi Mekanik ( $X_1$ ) dan Struktur Organisasi Organik ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dengan taraf nyata 5%.

Selanjutnya untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ). Berdasarkan perhitungan seperti yang terlihat pada Tabel 4.4 dapat dilihat hasil *R Squared* sebesar 0,090 dalam hal ini berarti 9% variasi nilai Kinerja Organisasi bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang terdiri dari variabel Struktur Organisasi Mekanik ( $X_1$ ) dan Struktur Organisasi Organik ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 91%

dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

## 2. Uji Signifikansi Pengaruh Secara Parsial (*t Test*)

Keterandalan sebuah model regresi sebagai alat estimasi sangat ditentukan oleh signifikansi parameter-parameter yang dalam hal ini adalah koefisien regresi ( $b_i$ ). Uji keberartian koefisien regresi ( $b_i$ ) dilakukan dengan statistik  $t$  (*t student*). Uji  $t$  digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel bebasnya. Nilai  $t$  tabel dengan  $df = 70 - 2 - 1 = 67$  adalah sebesar 1,996 (lihat Lampiran VII)

### a. Menguji Pengaruh Antara Variabel Struktur Organisasi Mekanik Terhadap Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

#### 1) Hipotesis Pengujian

$H_0$ : Variabel Struktur Organisasi Mekanik secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

$H_a$ : Variabel Struktur Organisasi Mekanik secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

#### 2) Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $t$  hitung  $\leq t$  tabel



$H_0$  ditolak jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel

### 3) Hasil Pengujian

Atas dasar perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai  $t$  hitung untuk variabel Struktur Organisasi Mekanik ( $X_1$ ) adalah 2,475. Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $2,475 > 1,996$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dari hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Struktur Organisasi Mekanik ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta ( $Y$ ) pada taraf nyata 5%.

- b. Menguji Pengaruh Antara Variabel Struktur Organisasi Organik Terhadap Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

#### 1) Hipotesis Pengujian

$H_0$  : Variabel Struktur Organisasi Organik secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

$H_a$  : Variabel Struktur Organisasi Organik secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

## 2) Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $t$  hitung  $\leq t$  tabel

$H_0$  ditolak jika  $t$  hitung  $> t$  tabel

## 3) Hasil Pengujian

Atas dasar perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai  $t$  hitung untuk variabel Struktur Organisasi Organik ( $X_2$ ) adalah -1,917. Karena  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu  $-1,917 < 1,996$  maka  $H_0$  diterima. Sehingga dari hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Struktur Organisasi Organik ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta ( $Y$ ) pada taraf nyata 5%.

Pada rumusan masalah kedua yang dikemukakan pada awal bab, peneliti mengajukan rumusan masalah struktur organisasi manakah dipakai pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Untuk membuktikan hipotesis tersebut peneliti menggunakan nilai koefisien beta (yang merupakan nilai koefisien regresi yang sudah terstandarisasi) dari kedua variabel independen struktur organisasi tersebut sebagai indikatornya. Variabel independen yang mempunyai nilai koefisien beta terbesar adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel

Kinerja Organisasi karyawan atau merupakan tipe struktur organisasi yang dipakai oleh pihak manajemen fakultas.

Dari hasil perhitungan didapatkan hasil nilai koefisien beta dari variabel Struktur Organisasi Mekanik sebesar 0,338 dan Struktur Organisasi Organik sebesar -0,262. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel Struktur Organisasi Mekanik mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Organisasi karyawan karena mempunyai nilai koefisien beta terbesar jika dibandingkan dengan nilai koefisien beta variabel Struktur Organisasi Organik.

### 3. Evaluasi Ekonometri

Metode regresi OLS (*Ordinary Least Square*) akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE, yakni tidak terdapat multikolinieritas, tidak terdapat autokorelasi dan tidak terdapat heterokedastisitas, oleh karenanya pengujian asumsi klasik perlu dilakukan.

#### a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independent dalam sebuah model regresi berganda. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Sebuah model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent secara kuat. Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya problem multikolinieritas pada sebuah model

regresi, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dimana nilai VIF harus di bawah nilai 5. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) hasil regresi lebih besar dari 5 maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas tersebut.

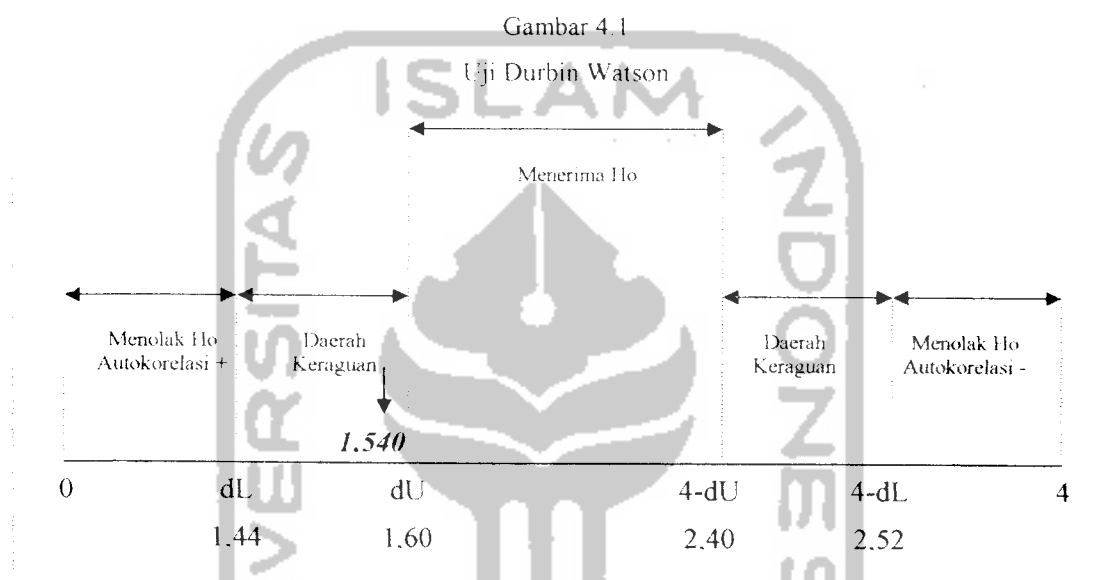
Dari hasil perhitungan dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5 (lihat Lampiran IV) lewat pengujian regresi berganda, diperoleh nilai VIF untuk dua variabel independen adalah 1,378 untuk Struktur Organisasi Mekanik ( $X_1$ ) dan 1,378 untuk Struktur Organisasi Organik ( $X_2$ ) yang mana keduanya berada di bawah angka 5. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi problem multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

b. Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk mengetahui terdapat tidaknya korelasi berantai diantara faktor faktor yang mengganggu secara berurutan. Dalam penelitian ini, metode pengujian dengan menggunakan nilai statistik Durbin Watson (*DW*). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dilakukan pengujian terhadap nilai *DW* dan dibandingkan nilai nilai  $D_L$  dan  $D_U$  dari tabel Durbin Watson.

Nilai Durbin Watson yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,540. Sedangkan dari tabel Durbin Watson untuk  $\alpha = 5\%$  dan sampel  $n = 70$ , dan  $k = 2$  diperoleh nilai  $D_L$  sebesar 1,48 dan  $D_U$  sebesar 1,60.

Karena nilai  $DW$  pada model regresi (1,540) berada pada daerah antara  $D_{L_1}$  (1,48) dan  $D_{U_1}$  (1,60) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masuk dalam daerah keraguan, tetapi peneliti mengasumsikan autokorelasi tidak terjadi dalam model regresi tersebut. Sedangkan secara grafis, persamaan dan penolakan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Menurut Situa Arie (1993:16) bahwa nilai DW test tidak relevan untuk digunakan dalam penaksiran model regresi yang menggunakan Cross Section Data sehingga dengan tidak adanya kesimpulan tersebut diabaikan keberadaannya.

c. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heterogenitas varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan

ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sedangkan jika variansinya berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Cara untuk mengetahui apakah suatu model regresi mengalami problem heterokedastisitas atau tidak, dapat dilakukan dengan berbagai cara. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Park. Pengujian tersebut dilakukan dengan meregresikan nilai kuadrat residu ( $e_i^2$ ) yang sudah logaritma natural-kan terhadap variabel-variabel independen.

Jika terdapat nilai koefisien regresi yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa terjadi problem heterokedastisitas pada model regresi, sedangkan jika sebaliknya, hasil pengujian regresi tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heterokedastisitas pada model regresi tersebut. Dari hasil perhitungan dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5 (lihat lampiran V) diperoleh nilai signifikansi untuk pengujian regresi adalah sebesar 0,247 untuk Struktur Organisasi Mekanik ( $X_1$ ) dan 0,546 untuk Struktur Organisasi Organik ( $X_2$ ) yang mana keduanya berada di atas 0,05. Karena nilai signifikansi di atas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa hasil korelasi tidak signifikan yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heterokedastisitas pada model regresi.

#### 4.2.2. Analisis ANOVA

Pada rumusan masalah ketiga yang diajukan pada awal bab, peneliti mengajukan rumusan masalah apakah terdapat perbedaan kinerja organisasi yang signifikan ditinjau dari jenis kelamin, usia, status, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, peneliti membuat formulasi hipotesis sekaligus sebagai jawaban sementara, yaitu bahwa terdapat perbedaan kinerja organisasi yang signifikan ditinjau dari jenis kelamin, usia, status, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, maka peneliti menggunakan analisis ANOVA. Prosedur pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1. Hipotesis Pengujian

$H_0$  : Tidak ada perbedaan kinerja organisasi yang signifikan antara kategori profil responden yang satu dengan kategori profil responden lainnya.

$H_a$  : Ada perbedaan kinerja organisasi yang signifikan antara kategori profil responden yang satu dengan kategori profil responden lainnya.

##### 2. Menentukan Nilai Kritis Pengujian

Untuk menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% dengan *degree of freedom* pembilang  $df = k$  dan *degree of freedom* penyebut  $df = n-k-1$ .

### 3. Menentukan Kriteria Pengujian

$H_0$  : ditolak jika nilai F hitung  $>$  F tabel

$H_0$  : diterima jika nilai nilai F hitung  $\leq$  F tabel

### 4. Kesimpulan Pengujian

#### a. Hasil Pengujian Pada Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.17 menunjukkan hasil pengujian ANOVA berdasarkan jenis kelamin responden.

Tabel 4.17  
Hasil Pengujian ANOVA Berdasarkan Jenis Kelamin

ANOVA					
Kinerja	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	,044	1	,044	,479	,491
Within Groups	6,229	68	,092		
Total	6,273	69			

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Berdasarkan analisis dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5, diperoleh nilai F hitung 0,479 dan nilai F tabel dengan df pembilang = 1 dan df penyebut = 68, maka nilai F tabel = 3,982. Karena nilai F hitung lebih kecil dibandingkan nilai F tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja organisasi yang signifikan antara kategori profil responden yang satu dengan kategori profil responden lainnya pada profil responden berdasarkan jenis kelamin pada taraf nyata 5%.



b. Hasil Pengujian Pada Profil Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.18 menunjukkan hasil pengujian ANOVA berdasarkan usia responden.

Tabel 4.18  
Hasil Pengujian ANOVA Berdasarkan Usia

ANOVA					
Kinerja	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.034	3	.011	120	.948
Within Groups	6.239	66	.095		
Total	6.273	69			

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Berdasarkan analisis dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5, diperoleh nilai F hitung 0,120 dan nilai F tabel dengan df pembilang = 3 dan df penyebut = 66, maka nilai F tabel = 2,744. Karena nilai F hitung lebih kecil dibandingkan nilai F tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja organisasi yang signifikan antara kategori profil responden yang satu dengan kategori profil responden lainnya pada profil responden berdasarkan umur pada taraf nyata 5%.

c. Hasil Pengujian Pada Profil Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.19 menunjukkan hasil pengujian ANOVA berdasarkan status responden.

Tabel 4.19  
 Hasil Pengujian ANOVA Berdasarkan Status

ANOVA					
Kinerja	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	,034	1	,034	,376	,542
Within Groups	6,239	68	,092		
Total	6,273	69			

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Berdasarkan analisis dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5, diperoleh nilai F hitung 0,376 dan nilai F tabel dengan df pembilang = 1 dan df penyebut = 68, maka nilai F tabel = 3,982. Karena nilai F hitung lebih kecil dibandingkan nilai F tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja organisasi yang signifikan antara kategori profil responden yang satu dengan kategori profil responden lainnya pada profil responden berdasarkan status pada taraf nyata 5%.

d. Hasil Pengujian Pada Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.20 menunjukkan hasil pengujian ANOVA berdasarkan pendidikan responden.

Tabel 4.20  
 Hasil Pengujian ANOVA Berdasarkan Pendidikan

ANOVA					
Kinerja	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.532	3	.177	2,038	.117
Within Groups	5,741	66	.087		
Total	6,273	69			

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Berdasarkan analisis dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5, diperoleh nilai F hitung 2,038 dan nilai F tabel dengan df pembilang = 3 dan df penyebut = 66, maka nilai F tabel = 2,744. Karena nilai F hitung lebih kecil dibandingkan nilai F tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja organisasi yang signifikan antara kategori profil responden yang satu dengan kategori profil responden lainnya pada profil responden berdasarkan pendidikan pada taraf nyata 5%.

e. Hasil Pengujian Pada Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.21 menunjukkan hasil pengujian ANOVA berdasarkan masa kerja responden.

Tabel 4.21  
 Hasil Pengujian ANOVA Berdasarkan Masa Kerja

ANOVA					
Kinerja	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.042	2	.021	.225	.799
Within Groups	6.231	67	.093		
Total	6.273	69			

Sumber: Data Primer Diolah (2006)

Berdasarkan analisis dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5, diperoleh nilai F hitung 0,225 dan nilai F tabel dengan df pembilang = 2 dan df penyebut = 67, maka nilai F tabel = 3,134. Karena nilai F hitung lebih kecil dibandingkan nilai F tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja organisasi yang signifikan antara kategori profil responden yang satu dengan kategori profil responden lainnya pada profil responden berdasarkan masa kerja pada taraf nyata 5%.

Hasil pengujian *Analysis of Variance* pada kelima variabel demografi yang terdiri dari: jenis kelamin, umur, status, pendidikan dan masa kerja menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja organisasi berdasarkan profil-profil demografi tersebut. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan oleh penelitian pada awal bab adalah tidak terbukti.

Untuk mempermudah mengetahui hasil analisis, maka dirangkum dalam table rekapitulasi hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22 Rekapitulasi hasil Hipotesis Uji t

Karakteristik Responden	Probabilitas	Alfa	Keterangan
Jenis Kelamin	0,491	0,05	Tidak Signifikan
Usia	0,948	0,05	Tidak Signifikan
Status Kerja	0,542	0,05	Tidak Signifikan
Pendidikan	0,117	0,05	Tidak Signifikan
Masa Kerja	0,799	0,05	Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah rangkuman analisis

Berdasarkan tabel 4.22 hasil rekapitulasi tersebut, diketahui bahwa semua variable demografi tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja organisasi FE UII.

#### 4.3. Pembahasan Hasil Analisis

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5 didapatkan hasil bahwa semua variabel bebas (struktur organisasi mekanik, struktur organisasi organik), baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Hal ini membuktikan beberapa teori yang ada tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi bahwa kinerja organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh struktur organisasi mekanik.

Kedua variabel bebas tersebut mempunyai arah pengaruh yang berbeda. Pada variabel struktur organisasi mekanik arah pengaruhnya adalah positif, artinya semakin baik struktur organisasi mekanik, maka semakin tinggi tingkat kinerja organisasi yang mereka hasilkan. Contohnya, jika atasan lebih terkesan atau cenderung mengarahkan, mengawasi, jika karyawan menyampaikan secara langsung hasil pekerjaannya, karyawan bersedia mematuhi perintah atasan, jika karyawan mendapatkan kejelasan dalam pekerjaannya, atasan bersedia mengkomunikasikan hal-hal baru kepada karyawannya, maka kinerja organisasi juga semakin baik.

Sedangkan pada variabel struktur organisasi organik, arah pengaruhnya adalah negatif. Artinya jika semakin dipersepsi oleh karyawan bahwa atasan mereka tidak menerapkan struktur organisasi organik, maka prestasi kerja karyawan semakin baik. Contohnya, atasan tidak pernah berhubungan atau berkomunikasi dengan bawahan, pengambilan keputusan tidak pernah melibatkan karyawan, tidak ada pengawasan kerja dari atasan dan atasan tidak pernah mengkomunikasikan hal-hal baru kepada bawahannya (*Laissez Faire*) serta jika atasan melakukan pengendalian yang ketat dan otoriter, melakukan pengendalian yang ketat dan sangsi yang berat, pimpinan selalu melakukan pengawasan yang rumit (*Otokratis*) maka prestasi kerja karyawan semakin menurun.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti pada awal bab bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi terhadap kinerja organisasi adalah terbukti.