

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN AKADEMIK  
TERHADAP PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA  
(Studi Pada STIE Indonesia Banking School Jakarta)**



Oleh

**RENDY ILHAM KOSYOVA**

**200711058**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**

**INDONESIA BANKING SCHOOL**

**JAKARTA**

**2013**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN AKADEMIK  
TERHADAP PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA (STUDI PADA STIE  
INDONESIA BANKING SCHOOL, JAKARTA)**



Diterima dan disetujui untuk diajukan dalam ujian ..... 2013

Jakarta, Agustus 2013  
Dosen Pembimbing Skripsi

(Dr. Paulina. SE. M.Si)

## LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI KOMPERHENSIF

Nama : Rendy Ilham Kosyova  
NPM : 200711058  
Program/Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa (studi pada STIE Indonesia Banking School, Jakarta)

Tanggal Ujian Komperhensif / Skripsi: 31 mei 2013

Penguji:

Ketua 1 : DR (Cand) Antyo Pracoyo, Msi

Anggota : 1. Dr. Paulina. SE. M.Si.  
2. DR. (Cand) Erric Wijaya, SE., ME.

Menyatakan bahwa mahasiswa dimaksud di atas telah mengikuti ujian Komperhensif:

Pada : 31 mei 2013

Dengan hasil : LULUS

Ketua Penguji

(DR (Cand) Antyo Pracoyo, Msi)

Anggota 1

Anggota 2

(Dr. Paulina. SE. M.Si.)

(Dr. (Cand) Erric Wijaya, SE., ME.)

## PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rendy Ilham Kosyova

NIM : 200711058

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap  
Prestasi Akademik Mahasiswa (Studi Pada STIE Indonesia  
Banking School, Jakarta)

Dosen Pembimbing Skripsi

(Dr. Paulina. SE. M.Si)

Tanggal Lulus :

Mengetahui,

Ketua Panitia Ujian

Ketua Program Studi Manajemen

(Dr (Cand) Antyo Pracoyo, Msi)

(Ari Sunardi., SE.,Akt.,M.Si)

## LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rendy Ilham Kosyova

NPM : 200711058

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan peraturan tata tertib Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking School.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar.

Penulis,

Rendy Ilham Kosyova

## KATA PENGANTAR

Puji syukur yang tidak terhingga kepada Tuhan Yang Maha Pengasih karena telah senantiasa memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini dapat selesai karena bukti cinta kasih Tuhan kepada penulis. Adapun penulisan skripsi ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Akademik Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta”.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu terselesainya penelitian ini. Adapun pihak-pihak yang dimaksud adalah:

1. Kedua orangtuaku tercinta yaitu Indra Wediana dan Wisma Miharti dan Kakaku tercinta Lolly Ariesta tersayang beserta suami Sony Fauzan, Tante Meta Warni yang telah memberikan doa, dukungannya kepada penulis dari lahir sampai saat ini.
2. Ibuk Dr. Paulina Harun, selaku dosen pembimbing yang telah menjadi pembimbing untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Ketua STIE IBS Ibu Dr. Siti Sundari S.H., MH., Wakil Ketua I Ibu Trinandari S.E., Ak., Msi., Wakil Ketua II Bapak Taufik Hidayat S.E., Ak., MBankFin. dan Wakil Ketua III Bapak Donant Alananto Iskandar S.E., MBA.,
4. Bapak Ari Sunardi, SE, AK, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen STIE Indonesia Banking School atas semua bantuan dan dukungannya kepada penulis.
5. Para sahabat dan orang seperjuangan skripsi yaitu Foxy, Bos Apeh, Agam, Jiffi, Waris, Irza, Vidi, Eco, Tegar bray dan Gandhi yang telah banyak membantu dan mendukung penulis serta terus memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Jebew Kiki teman yang telah memberi kontribusi terbaik dalam penulisan skripsi ini.
7. Canitgia Keysia Tambariki yang mendukung sepenuh hati, memberi dukungan, do'a dan semangat kepada penulis.
8. Sahabat Gibol yaitu Nimrod, Dika, Jawa, Birong, Pala, Sintong, Carfan, Devan, Bagus, bang Dika, Yudian, Bobo, Danu, Isan Kribo, Didit, Tama, Margo, Bayu, Satria, Ican.
9. Kawan-kawan IBS angkatan 2006 (Nimrod, Jawa, Dika, Salim), 2007 (Tesi Umar, Alvin, Nadia, ii Putri N, Ninda, Ceceng, Pektur, Semi, Bima, dan lainnya), 2008 (Fuad, Jakboy, Adit, Dani, Ican, Nia, Via, bang Dika, Devan, Tama, Yudian, Bagus, dan lainnya) 2009 (denis, indri, cadamai, wili, eka, cintya, emu dan lainnya), 2010, 2011 (Ipit, Ita Listy, Yordi, Yudi, Kesha, stefi, iren, hardwin, dan lainnya) yang telah memberikan bantuan dan motivasi.
10. Sahabat seperjuangan Cuya Akpra, Sandi, Kojer, Nanan, Agus, Cris Iwel, Amel, iin, Teguh, Roni, Robi, Rio, Kiki, Feri botoik, dan lainnya.
11. Seluruh pihak di STIE IBS, khususnya Pak Yusuf, Pak Dede, Pak Arif, Pak Untung, Pak Awang, Mbak Wulan, Mas Ryan dan Mas Arif.
12. Seluruh dosen staf pengajar serta civitas akademika STIE IBS yang telah memberikan semangat, dukungan dan bantuan selama menjalankan perkuliahan maupun selama proses penulisan skripsi ini.
13. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis meminta saran dan kritik yang membangun dari pembaca skripsi ini demi perbaikan penulisan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta informasi yang dibutuhkan bagi khalayak luas, terima kasih.

Jakarta, Agustus 2013

Rendy Ilham Kosyova





**Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Akademik terhadap Prestasi Akademik  
Makasiswa STIE Indonesia banking School Jakarta**

Jurnal

Rendy Ilham Kosyova

S- 1 Manajemen STIE Indonesia Banking School

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to study the effects of organization culture and academic environment on the student achievement. The object of this research is STIE Indonesia Banking School, and the subject is the student.

The method used in this study was descriptive. Data obtained by distributing questionnaires to 234 respondents. The statistic model of this research used multiple linear regression analysis.

The result of this research are: 1. Organization Culture has significant effect on academic achievement because it was influenced by another factor, which is disciplinary, 2. academic environment has no effect on academic achievement, although academic environment indicators is directly connected to the student.

**Keywords : Organization Culture, Academic Environment, Academic Achievement**

## LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rendy Ilham Kosyova

NIM : 200711058

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan tata tertib STIE IBS.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar.



Penulis,

(Rendy Ilham Kosyova)

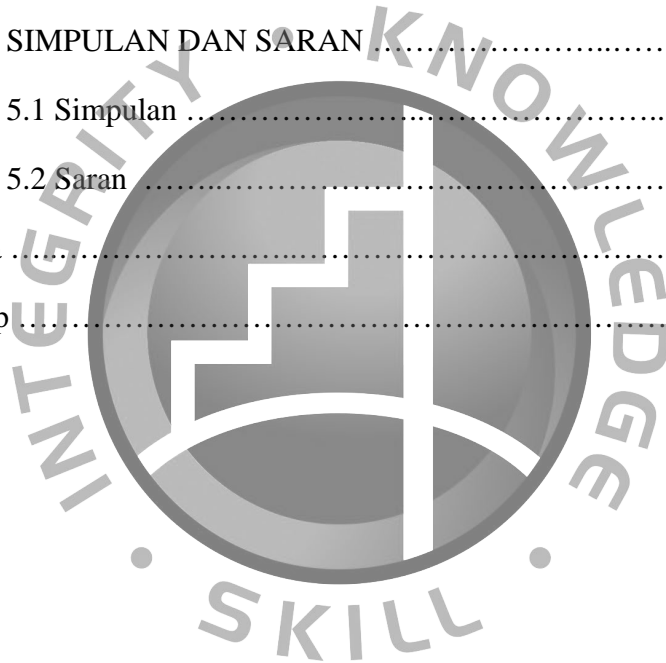
## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRACT .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI .....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
<b>BAB I</b> <b>PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Masalah Penelitian .....	8
1.2.1 Perumusan Masalah .....	9
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	9
1.2.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.2.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.2.5 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II</b> <b>LANDASAN TEORI</b> .....	13
2.1 Tinjauan Pustaka .....	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.2 Prestasi Belajar .....	16
2.1.2.1 Pengertian Prestasi .....	16
2.1.2.2 Pengertian Prestasi Akademik .....	17

2.1.2.3 Jenis Prestasi Akademik Akademik .....	18
2.1.2.4 Tujuan dan manfaat Prestasi Akademik .....	20
2.1.2.5 Penilaian Prestasi .....	21
2.1.2.6 Fungsi dari penilaian prestasi .....	21
2.1.3 Budaya Organisasi .....	22
2.1.3.1 Pengertian Budaya .....	22
2.1.3.2 Pengertian budaya organisasi .....	24
2.1.3.3 Peran budaya orgnaisasi .....	24
2.1.3.4 Dimensi budaya organisasi .....	27
2.1.3.5 Pembentukan budaya organisasi .....	29
2.1.4 Lingkungan Akademik .....	30
2.1.4.1 Pengertian lingkungan akademik .....	30
2.1.4.2 Pengertian lingkungan akademik .....	30
2.1.4.3 Faktor dalam lingkungan akademik formal .....	31
2.1.5 Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Prestasi Belajar .....	34
2.1.6 Pengaruh Lingkungan Akademik Dengan Prestasi Akademik .....	35
2.1.7 Penelitian terdahulu .....	35
2.2 Rerangka Penelitian .....	37
2.3 Hipotesis .....	38
<b>BAB III</b> <b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>39</b>
3.1 Objek dan Populasi Penelitian .....	39
3.2 Jenis dan Desain Penelitian .....	40
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	40
3.3.1 Data yang dihimpun .....	40
3.3.2 Metode pengambilan Sampel .....	41

3.3.3 Teknik Pengumpulan data .....	42
3.4 Operasional variabel .....	44
3.5 Teknik pengolahan data .....	46
3.5.1 Uji validitas .....	46
3.5.2 Uji realibilitas .....	47
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	48
3.5.4 Analisis Regresi Berganda .....	49
3.5.6.1 Uji t (Uji Parsial) .....	50
3.5.6.2 Uji F (Uji Simultan) .....	52
3.5.7 Koefisien determinasi .....	53
3.5.8 Koefisien determinasi yang disesuaikan .....	53
<b>BAB IV</b> ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	54
4.1 Gambaran Umum Penelitian .....	54
4.1.1 Sejarah singkat perusahaan .....	54
4.1.2 Visi dan Misi .....	56
4.1.3 Struktur Organisasi .....	57
4.2 Profil responden .....	58
4.3 Uji validitas dan realibilitas <i>pre-test</i> .....	59
4.3.1 Uji validitas <i>pre-test</i> .....	60
4.3.2 Uji realibilitas <i>pre-test</i> .....	61
4.4 Analisis pengolahan data .....	62
4.4.1 Uji instrumen .....	62
4.4.1.1 Uji validitas .....	62
4.4.1.2 Uji realibilitas .....	64
4.4.2 Uji asumsi klasik .....	64

4.4.2.1.1 Uji normalitas .....	64
4.4.2.1.2 Uji multikolenearitas .....	67
4.4.2.1.3 Uji heterokedastisitas .....	68
4.4.3 Uji regresi berganda .....	69
4.4.4 Uji t .....	70
4.4.5 Uji F.....	72
4.4.6 Koefisien determinasi .....	73
4.5 Implikasi manajerial .....	74
<b>BAB V</b> <b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>82</b>
5.1 Simpulan .....	82
5.2 Saran .....	83
Daftar pustaka .....	85
Riwayat Hidup .....	110

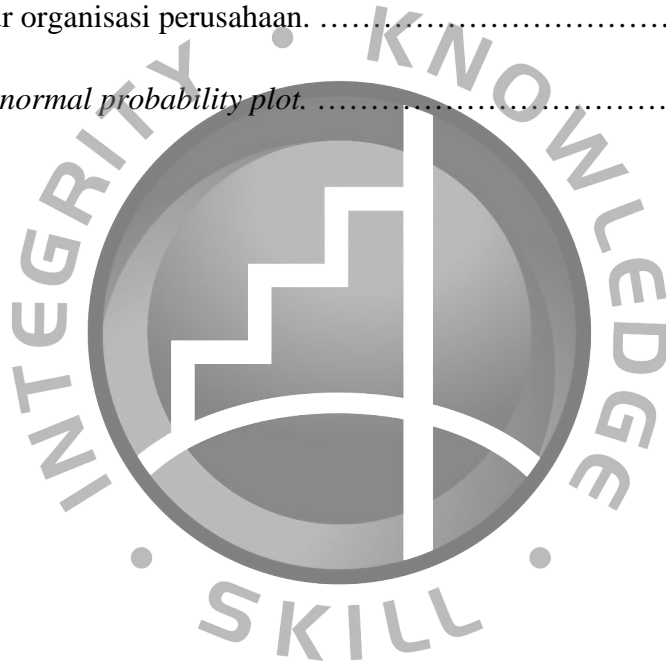


## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan antara Kinerja tugas dan Kontekstual kinerja .....	19
Tabel 2.2	Penelitian terrdahulu .....	35
Tabel 3.4	Operasional variabel .....	44
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Angkatan .....	58
Tabel 4.3	Alasan Masuk IBS .....	59
Tabel 4.4	Besaran IPK .....	59
Tabel 4.5	Hasil uji validitas <i>pre-test</i> .....	60
Tabel 4.6	Hasil realibilitas <i>pre-test</i> .....	61
Tabel 4.7	Hasil uji validitas .....	62
Tabel 4.8	Uji realibilitas .....	64
Tabel 4.9	Uji Normalitas .....	65
Tabel 4.10	Hasil uji multikolenearitas .....	67
Tabel 4.11	Hasil uji keterokedastisitas .....	68
Tabel 4.12	Hasil uji regresi .....	69
Tabel 4.13	Hasil uji t .....	70
Tabel 4.14	Hasil uji F .....	72
Tabel 4.15	Hasil koefisien determinasi .....	73
Tabel 4.16	Rata-rata nilai variabel budaya organisasi. ....	75
Tabel 4.17	Rata-rata nilai variabel lingkungan akademik. ....	77
Tabel 4.18	Rata –rata nilai variabel prestasi akadmeik mahasiswa.....	80

## DAFTAR GAMBAR

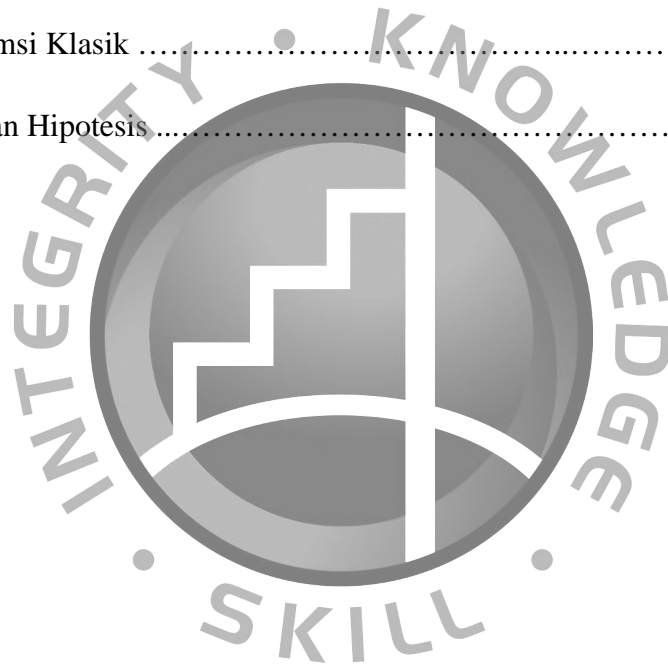
Gambar 2.1	Dimensi dalam budaya organisasi.....	27
Gambar 2.2	Proses terbentuknya budaya organisasi. ....	28
Gambar 2.3	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan akademik terhadap Prestasi akademik. ....	37
Gambar 4.1	Struktur organisasi perusahaan. ....	57
Gambar 4.2	Grafik <i>normal probability plot</i> . ....	66





## Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Kuisisioner .....	87
Lampiran 2 : Tabulasi data kuisisioner .....	92
Lampiran 3 : Uji Validitas .....	100
Lampiran 4 : Uji Reliabilitas .....	105
Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik .....	107
Lampiran 6 : Pengujian Hipotesis .....	109



## ABSTRACT

*Educations Industrial is the important things for increasing human value. It also occurs in the educations industry in Indonesia. To increase academics achievement is depend on two factors, organizations culture and academics environment. Where Indonesia has the institution that can increase human value by academic achievement there is STIE Indonesia Banking School.*

*The purpose of this research is to study the effects of organization culture and academic environment on the student achievement. The object of this research is STIE Indonesia Banking School, and the subject is the student.*

*The method used in this study was descriptive. Data obtained by distributing questionnaires to 234 respondents. The statistic model of this research used multiple linear regression analysis.*

*The result of this research are: 1. Organization Culture has significant effect on academic achievement because it was influenced by another factor, which is disciplinary, 2. academic environment has no effect on academic achievement, although academic environment indicators is directly connected to the student.*

*Keywords : Organization Culture, Academic Environment, Academic Achievement*

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang masalah

Era globalisasi merupakan era yang ditandai oleh adanya liberalisasi perdagangan yang biasa disebut dengan istilah perdagangan bebas (*free trade*). Dalam menghadapi era ini, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berdedikasi tinggi dan dapat berkompetisi dalam persaingan global yang makin ketat. Seiring dengan adanya kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD) tentang relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan, maka proses pendidikan di perguruan tinggi harus memperhatikan perkembangan lingkungan dan kebutuhan dunia kerja.

Indonesia sendiri tidak dapat menghindari era globalisasi tersebut yang menjadi kenyataan yang harus dihadapi oleh setiap negara agar tidak tertinggal dengan negara lain dan dikendalikan oleh negara yang lebih maju. Dengan begitu Indonesia mulai turut menjadi anggota China-ASEAN Free Trade Area (CAFTA), dimana setiap negara bebas memeperdagangkan barang dagangan mereka disetiap negara anggota. Dengan adanya CAFTA akan banyaknya barang buatan Cina yang masuk ke dalam perdagangan Indonesia, namun hal tersebut diharapkan dapat memicu terjadinya perkembangan usaha lokal dalam bersaing dengan produk asing yang masuk ke Indonesia. Dengan begitu dibutuhkan tenaga kerja yang terampil dalam memajukan usaha dan perusahaan. Bentuk kerja sama tersebut

hanyalah salah satu dari beberapa perjanjian dengan organisasi global yang diikutsertakan oleh Indonesia guna meningkatkan kompetisinya sebagai negara berkembang yang besar

Tenaga kerja yang terampil tersebut terdapat didalam setiap perusahaan atau organisasi sering disebut dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau *man power* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM tidak berarti apa-apa. (Hasibuan, 2007)

Dunia kerja pada masa mendatang secara selektif akan menyeleksi calon tenaga kerja yang benar-benar berkompeten di bidangnya, serta memiliki kemampuan, pengetahuan dan juga integritas. Dengan adanya persaingan global, maka kesempatan bagi tenaga kerja asing untuk mengambil alih dunia kerja Indonesia akan terbuka lebar. Hal ini menjadi sebuah tantangan terbesar bagi perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, siap pakai dan juga memiliki daya tarik tersendiri bagi perusahaan-perusahaan.

Perguruan tinggi diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan siap untuk bekerja keras dan memiliki jiwa persaingan yang kuat guna menghadapi persaingan usaha dengan *competitor* perusahaan. Berdasarkan buku panduan Sistem Penjamin Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT), terdapat delapan macam standar yang wajib diatur dalam PP.No. 19 tahun 2005 tentang SNP, yaitu:

- a) Standar isi;
- b) Standar proses;

- c) Standar kompetensi lulusan;
- d) Standar pendidik dan tenaga kependidikan;
- e) Standar sarana dan prasarana;
- f) Standar pengelolaan
- g) Standar pembiayaan; dan
- h) Standar penilaian pendidikan

Data tersebut menjelaskan bahwa keseriusan departemen pendidikan nasional dalam menghasilkan tenaga kerja berkopen-ten yang mampu bersaing nantinya didunia kerja, walaupun standar nasional masih tertinggal dengan standar perguruan tinggi asing lainnya. Berdasarkan *webometrics* edisi Juli 2012, perguruan tinggi terbaik Indonesia Universitas Gadjah Mada masih berada di urutan ke 379 dunia, dan peringkat 9 di ASEAN. Hal ini menunjukkan perguruan tinggi di Indonesia masih memiliki standar yang belum cukup bersaing dengan perguruan tinggi dunia.

Perguruan tinggi yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendidik dan mengajar calon tenaga kerja dimana dalam hal ini adalah mahasiswa. Dibutuhkan sistem pembelajaran yang kreatif dan efektif agar mahasiswa dapat dengan mudah menangkap maksud dan tujuan dari pelajaran yang diajarkan. Tidak menutup kemungkinan dengan mengajarkan dengan cara yang lebih menarik dan terkini agar penerima pelajaran tersebut dengan cepat dimengerti karena mereka mendapat gambaran tentang apa yang sedang terjadi sebenarnya. Perlu juga adanya aturan yang kuat dan lingkungan yang kondusif didalam perguruan tinggi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik yang siap untuk menghadapi dunia kerja nantinya.

Aturan yang kuat tersebut dapat diimplementasikan dalam bentuk suatu diferensiasi institusi perguruan tinggi, kemudian diferensiasi tersebut yang akan membedakan suatu institusi dengan institusi pesaing. Dalam beberapa institusi yang telah maju diferensiasi tersebut pada akhirnya menjadi kekuatan yang tidak dapat diikuti oleh pesaing, seperti institusi perguruan tinggi Universitas Indonesia, dimana mereka menetapkan standard yang tinggi untuk dapat diterima sebagai salah satu pelajar mereka. Salah satu aturan yang dapat diterapkan kedalam diferensiasi adalah berupa suatu yang biasa disebut Budaya Organisasi dan Lingkungan Akademik dari institusi itu sendiri.

Budaya organisasi dapat menjadi suatu identitas organisasi yang mempengaruhi kinerja dan proses produksi agar tercapainya output yang diinginkan bersama oleh seluruh penganutnya didalam organisasi tersebut dengan memegang norma dan komitmen bersama. Dengan adanya budaya organisasi tersebut maka suatu organisasi dapat dibedakan dengan organisasai lainnya baik yang dalam industri produksi yang sama maupun yang berbeda, sehingga membentuk suatu ciri tersendiri bagi suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan dipegang teguh bersama oleh penghuni organisasi diharapkan akan melahirkan suatu organisasi yang kuat dan konsekuen terhadap proses produksi sehingga pencapaian tujuan dapat tercapai sesuai keinginan dan kebutuhan organisasi tersebut. Organisasi yang tidak menerapkan budaya yang kuat dalam sistem manajemennya cenderung lebih sering terjadi pelanggaran didalam proses produksinya dibanding dengan organisasi yang menerapkan budaya yang berkomitmen.

Menurut Robbins dan Coutler (2012), budaya organisasi juga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan pihak manajerial seperti mempengaruhi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*), dan pengaturan (*controlling*).

Perencanaan :

- a. Tingkat risiko yang terdapat pada rencana.
- b. Apakah rencana harus dikembangkan oleh individu atau tim.
- c. Tingkat pemindai lingkungan pada lokasi kerja manajemen.

Pengorganisasian :

- a. Seberapa besar otonomi harus dirancancang kedalam pekerjaan karyawan.
- b. Apakah tugas harus dilakukan oleh individu atau tim.
- c. Tingkat dimana manajer berinteraksi satu dengan yang lainnya.

Kepemimpinan :

- a. Sejauh mana manajer memperhatikan kepuasan kerja karyawan.
- b. Apakah gaya kepemimpinan yang tepat.
- c. Apakah ketidak sepakatan, bahkan yang kondusif harus dieliminasi.

Pengendalian :

- a. Apakah perlu dilibatkan pengendalian eksternal atau mengizinkan karyawan untuk mengendalikan mereka sendiri.
- b. Kriteria apa yang perlu ditekankan dalam kinerja karyawan.
- c. Akibat apa yang akan terjadi ketika mengalami perbedaan suatu anggaran.

Budaya organisasi dalam suatu perguruan tinggi dapat mempengaruhi prestasi akademik mahasiswanya sesuai dengan pola budaya yang diterapkan oleh perguruan tinggi tersebut. Dengan penerapan budaya organisasi didalam perguruan tinggi diharapkan dapat meningkatkan tingkat keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam melahirkan tenaga kerja baru bagi dunia kerja. Budaya organisasi dalam suatu perguruan tinggi dapat berupa ujian masuk perguruan tinggi dengan sistem yang berbeda dengan ujian masuk perguruan tinggi lainnya, tingkat kedisiplinan yang kuat, sistim proses pembelajaran, peraturan yang menuntut sikap dan perilaku penghuni organisasi, dan lain sebagainya

Tindakan lainnya yang dapat menghasilkan keluaran sumber daya manusia yang baik dalam perguruan tinggi adalah Lingkungan Akademik yang kondusif. Lingkungan menjadi hal yang penting bagi setiap individu, dimana dari lingkungan inilah sebagian sifat manusia dapat terbentuk. Lingkungan yang baik akan membentuk kepribadian yang baik pula, begitu juga dengan lingkungan yang buruk. Penetapan lingkungan akademik dapat sekaligus menentukan strategi perusahaan dalam mengambil keputusan pada saat munculnya kesempatan untuk dapat bersaing dengan organisasi lain dalam berkopetisi sehingga dapat menggaet pelanggan. Menurut beberapa ahli 'pesaing' tersebut dapat digolongkan kedalam salah satu indikator 'lingkungan akademik' dalam mempengaruhi prestasi akademik pelajar maupun kinerja karyawan.

Lingkungan akademik yang nyaman bagi mahasiswa sudah tentu dapat meningkatkan semangat mahasiswa dalam belajar, sehingga memungkinkan hasil belajar mahasiswa tersebut memuaskan bagi pengajar. Namun tidak semua perguruan memperhatikan secara teliti seberapa baik lingkungan akademik mahasiswa mereka karena



sebagian besar untuk menjadikan sebuah lingkungan kerja itu dapat menarik bagi mahasiswa perusahaan perlu pengeluaran yang lebih, dan itu merupakan biaya tambahan. Lingkungan akademik juga disesuaikan dengan jenis jurusannya, dimana jika jurusan teknik maka lingkungan akademik dapat berupa mesin-mesin penunjang, kemudian jurusan perbankan maka lingkungan akademiknya dapat seperti ruangan yang lebih modern, komputer yang canggih, suasana yang formal, dan lain sebagainya. Dalam lingkungan akademik yang terpenting adalah bagaimana mahasiswa tersebut dapat bekerja dengan nyaman, tenang, aman dan semangat dengan lingkungan akademik mereka.

Prestasi belajar seorang mahasiswa didalam perguruan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti iming-iming *reward*, beasiswa, IPK (Indeks Prestasi Kumulatif). Prestasi akan memiliki arti yang berbeda bagi setiap individu, dan setiap individu memiliki cara tersendiri dalam melihat prestasi belajarnya. Pencapaian prestasi dapat berasal dari diri mahasiswa itu sendiri maupun yang datang dari luar diri mahasiswa. Prestasi yang berasal dari luar diri dapat yang berupa tuntutan orang tua dan pihak perguruan, prestasi yang berasal dari dalam diri berupa pencapaian tujuan tertentu, kepuasan tersendiri. Karena itu perlu adanya ketentuan yang jelas dan dimengerti bersama oleh mahasiswa dalam menilai prestasi belajar.

Suatu organisasi yang memiliki budaya kuat yang konsisten dan berkomitmen serta memiliki lingkungan akademik yang tertata dan jelas, dapat membuat organisasi tersebut menjadi organisasi yang dapat mencapai *goal*, dengan meminimalisir terjadinya hambatan yang berasal dari kesalahan organisasi itu sendiri. Jadi penting bagi top manejer untuk

menetapkan budaya organisasi mereka dan menentukan dengan jelas faktor-faktor apa saja yang menjadi penentu lingkungan kerja mereka.

Menurut Erlina Nurmalia dalam skripsinya yang membahas tentang “Pengaruh Lingkungan Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI IPS MAN Malang 1” (2010), terdapat hubungan lingkungan belajar terhadap prestasi belajar, dimana kondisi lingkungan yang baik akan mempengaruhi semangat belajar dan mengakibatkan hasil pencapaian belajar maksimal. Sebaliknya, lingkungan yang kurang kondusif akan membuat mahasiswa tidak nyaman dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Hubungan budaya organisasi dengan prestasi kinerja yaitu dimana menurut Thamrin dalam penelitiannya berjudul “Karakteristik Budaya Akademik dan Hubungannya dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi FE Universitas Negeri Medan” (2012), dengan hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa, faktor penentu kualitas pendidikan tidak hanya dari segi fisik, seperti keberadaan guru yang berkualitas, kelengkapan peralatan laboratorium dan buku perpustakaan, tetapi juga dalam wujud non fisik (intangible), yakni budaya sekolah.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking School (STIE IBS) merupakan perguruan tinggi yang didirikan untuk meningkatkan standar pendidikan dan pelatihan di bidang ekonomi, manajemen dan akuntansi di Indonesia, dengan fokus di bidang keuangan dan perbankan. STIE IBS memiliki budaya dan lingkungan akademik yang menarik untuk diteliti karena berbeda dengan perguruan tinggi ekonomi lainnya.

Atas dasar persoalan tersebut maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Akademik Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa (studi pada STIE Indonesia Banking School Jakarta).”**

## **1.2 Masalah Penelitian**

### **1.2.1 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School?
2. Apakah lingkungan akademik berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan akademik berpengaruh signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dimaksud agar penulis menjadi lebih terarah dan mudah dipahami oleh pembaca sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun batasan masalah meliputi:

1. Penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh faktor-faktor seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi belajar mahasiswa.

2. Penelitian ini hanya dimulai dari bulan Oktober 2012 sampai bulan Juni 2013.
3. Objek penelitian ini hanya dilakukan kepada mahasiswa STIE Indonesia Banking School angkatan 2009, 2010, dan 2011 yang masih aktif mengikuti perkuliahan.

### 1.2.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap minat belajar mahasiswa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi akademik mahasiswa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi belajar mahasiswa.

### 1.2.4 Manfaat penelitian

Dengan ada penelitian ini diharapkan oleh peneliti bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat, yaitu :

#### a. Bagi penulis

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan, dan sebagai syarat mendapat gelar sarjana ekonomi dari STIE Indonesia Banking School kepada peneliti.

b. Bagi manajemen

Perusahaan menggunakan penelitian ini dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai budaya dan lingkungan internal organisasi

c. Bagi akademisi

Sebagai bahan penambah wawasan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan internal organisasi dalam mempengaruhi minat belajar mahasiswa.

### 1.2.5 Sistematika penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan agar mempermudah penyampaian informasi yang terdiri dari:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang tujuan pustaka yang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, metode pengumpulan data termasuk didalamnya adalah data yang dihimpun, teknik pengumpulan data. Kemudian metode analisa data yang membahas teknik pengolahan data.

### BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, metode pengumpulan data yang termasuk didalamnya adalah yang dihimpun, teknik pengumpulan data. Kemudian metode analisa data yang membahas teknik pengolahan data.

### BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, metode pengumpulan data yang termasuk didalamnya adalah data yang dihimpun, teknik pengumpulan data. Kemudian metode analisa data yang membahas teknik pengolahan data.

### BAB V : PENUTUP

Bab ini berikikan kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yakni dari kata *to manage* yang artinya mengatur, pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Sedangkan menurut Gary Desler (2012) “Manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan kegiatan pekerjaan orang lain sehingga kegiatannya dapat selesai secara efisien dan efektif”. Sedangkan seperti yang kita ketahui bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi yang terdapat dalam diri tiap individu dalam mengelola kehidupan menuju yang lebih baik. Sumber daya manusia tersebut didalam organisasi sering disebut sebagai anggota organisasi, didalam perusahaan sering disebut sebagai tenaga kerja, dimana SDM tersebut berperan penting dalam proses produksi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, bahkan teknologi terbaru sekalipun tidak akan mampu menyaingi kontribusi SDM dalam organisasi tersebut.

Menurut Stephen P. Robbins (2012), terdapat 3 sebab pentingnya MSDM didalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan studi yang telah dilakukan SDM menjadi sumber keunggulan kompetitif yang signifikan.

2. SDM menjadi bagian penting dalam strategi organisasi.
3. Cara organisasi memperlakukan SDM telah terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi.

Terdapat beberapa pendapat menurut beberapa ahli mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM). Berikut beberapa pengertiannya dari para beberapa ahli tersebut:

- a. Menurut Gary Desler (2013) dalam bukunya berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan “manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dari memperoleh, menilai, melatih, dan kompensasi karyawan, dan juga kehadiran hingga ke hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, dan penegakan keadilan.”
- b. Menurut Hasibuan (2003), dalam bukunya berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”
- c. Mathis – Jackson (2006), dalam bukunya berjudul *Human resource Management*, “manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memiliki arti yang berbeda menurut setiap para ahlinya, namun pada dasarnya manajemen sumber daya tersebut dapat kita simpulkan dari pendapat beberapa para ahli tersebut menjadi suatu sistem dari pemilihan dan penggunaan potensi yang yang terdapat dari dalam diri tenaga kerja, kemudian diimplementasikan kedalam sebuah rancangan pencapaian tujuan bersama hingga tercapainya tujuan tersebut secara efisien.



### 2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Seperti yang kita ketahui bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting guna mencapai tujuan bagi organisasi dan perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut terdapat didalam salah satu fungsi manajemen yaitu didalam fungsi *stuffing Staffing* (penempatan). Dimana *stuffing* menjelaskan jenis orang-orang yang harus dipekerjakan; merekrut karyawan yang berpotensi; memilih karyawan; pelatihan dan pengembangan karyawan; mengatur standar kinerja; mengevaluasi kinerja; konseling karyawan; mengkompensasi karyawan.

Berikut terdapat fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Gary Desler dalam bukunya berjudul Sumber Daya Manusia, (2013):

1. Melakukan penganalisaan pekerjaan.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerjaan.
3. Memilih calon pekerjaan.
4. Mengorientasi dan melatih karyawan baru.
5. Mengelola gaji dan upah (mengkompensasi karyawan)
6. Menyediakan insentif dan manfaat.
7. Menilai kinerja.
8. Mengkomunikasikan (mewawancara, penyuluhan, mendisiplinkan)
9. Melatih dan mengembangkan manejer.
10. Membangun komitmen karyawan

## 2.1.2 Prestasi Belajar

### 2.1.2.1 Pengertian Prestasi

Kinerja seseorang pada dasarnya memiliki arti yang berbeda, tergantung dari target orang itu dan sejauh mana target tersebut dapat tercapai. Namun dalam suatu profesi yang serupa dan dalam bidang yang sama tentunya tujuannya pun tidak akan jauh berbeda.

Menurut Herman Aguinis dalam bukunya yang berjudul *Performance Management* (2013), menyatakan bahwa “kinerja merupakan tingkah laku atau apa yang karyawan lakukan, bukan tentang apa yang karyawan produksi atau hasil dari kerja mereka”.

Anguinis juga menjelaskan, kenapa prestasi seseorang berbeda dengan orang lainnya? Hal itu dikarenakan terdapatnya tiga faktor yang mempengaruhi, seperti ;

1. *Declarative knowledge* : Yaitu informasi mengenai fakta dan sesuatu, termasuk informasi mengenai kebutuhan tugas yang diberikan, label, prinsip, dan *goals* (sasaran).
2. *Procedural knowledge* : Gabungan dari mengetahui ‘apa yang akan dilakukan’ dan ‘bagaimana melakukannya’, termasuk kognitif , fisik, perceptual, motoric, dan *interpersonal skill*.
3. *Motivation* : Dimana terdapat tiga pilihan tingkah laku
  - Pilihan mengeluarkan usaha (contoh; “saya akan pergi kerja sekarang”)
  - Pilihan tingkat usaha (contoh; “saya akan melakukan yang terbaik untuk kerja saya” dibandingkan dengan “saya tidak akan mencoba lebih keras”)

- Pilihan dari bertahan dalam pengeluaran tingkat usaha (contoh; “saya akan menyerah sedikit lagi” dibandingkan dengan “saya aka bertahan apapun yang terjadi”)

Menurut Handayaniingrat dalam Satya Negara (2012), prestasi adalah proses pengukuran atau perbandingan pada hasil pekerjaan yang nyata dapat dicapai dengan seharusnya **dicapai. Maka** dapat disimpulkan bahwa prestasi merupakan sesuatu yang dikerjakan seseorang hingga mendapatkan hasilnya yang nyata.

#### **2.1.2.2 Pengertian Prestasi Akademik**

Menurut Satya Negara (2012) “prestasi belajar adalah kegiatan yang dilakukan pendidik untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi belajar anak didik serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Prestasi belajar adalah menilai risiko prestasi belajar nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan anak didik.

Menurut Sudjana dalam Ariwibowo (2012), “prestasi belajar merupakan hasil-hasil belajar mahasiswa dengan kreiteria tertentu”. Hal ini menandakan bahwa objek yang dinilai adalah hasil belajar mahasiswa.

Prestasi akademik merupakan hasil akhir yang diterima oleh mahasiswa dari kegiatan mereka yang dilakukan selama periode proses belajar mengajar didalam suatu lingkup akademiknya.

### 2.1.2.3 Jenis Prestasi Akademik

Menurus Herman Anguinis (2013:91), terdapat dua aspek kinerja yang menonjol:

#### 1. *Task performance* (Kinerja tugas)

Kinerja tugas harus dipertimbangkan secara terpisah karena tidak selalu terjadi secara bersama-sama. Seorang karyawan bisa saja sangat mahir dalam tugasnya, namun memiliki nilai yang rendah dalam kinerja kontekstualnya.

Kinerja tugas terdiri dari :

- a. Aktivitas yang mengubah bahan baku menjadi barang dan jasa.
- b. Aktivitas yang membantu dengan proses merubah dengan pengisian dari bahan baku, mendistribusikan produk yang sudah jadi, atau memberi perencanaan penting, mengkoordinasi, mengawasi, atau fungsi staf yang tidak dapat organisasi lakukan secara efektif dan efisien.

#### 2. *Contextual performance* (kinerja kontekstual)

Didefinisikan sebagai kegiatan yang memberi kontribusi terhadap keefektivan dengan menyediakan sebuah lingkungan yang baik dimana tugas kinerja dapat terjadi atau selesai. Kegiatan kinerja kontekstual mencakup :

- a. Bertahan dengan antusias dan mengerahkan segala usaha jika perlu dalam menyelesaikan tugas sendiri dengan sukses (contoh; menjadi tepat waktu dan jarang absen, mengeluarkan usaha yang lebih dalam pekerjaan).

- b. Secara sukarela dalam mengerjakan tugas yang tidak formal dari bagian pekerjaan (contoh; menyarankan perbaikan organisasi, membuat saran yang membangun)
- c. Membantu dan berkerja sama dengan karyawan lain (contoh; membantu rekan kerja dan pelanggan).
- d. Mengikuti aturan dan prosedur organisasi (contoh; mengikuti perintah dan regulasi, menunjukkan rasa hormat dalam otoritas, sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan pemerintah).
- e. Mendukung, mensupport, dan membela tujuan organisasi (contoh; loyalitas organisasi, menjelaskan tujuan organisasi kepada orang luar).

Kedua dimensi tersebut merupakan dimensi yang sangat penting dalam menghitung sistem manajemen kinerja. Bayangkan bagaimana jika mahasiswa tidak mengerti mengenai *task performance* tetapi tidak bekerja baik mengenai *contextual performance*.

Terdapat perbedaan antara kinerja tugas dan kontekstual yang memisahkan kelompok pekerjaan.

**Tabel 2.1 Perbedaan antara Kinerja tugas dan Kontekxtual kinerja**

<i>Task Performance</i>	<i>Contextual Performance</i>
Pekerjaan yang bervariasi	Pekerjaan serupa diseluruh pekerjaan
Menjalankan peran yang diberikan	Tidak mungkin peran di resepkan
Masa sebelumnya; kemampuan dan keterampilan	Masa sebelumnya; kepribadian

Sumber: Robbins Coutler, *Managemen* (2012)

#### **2.1.2.4 Tujuan dan manfaat Prestasi akademik**

Belajar merupakan perubahan tingkah laku yang relatif menetap sebagai hasil pengalaman dan latihan. Winkel berpendapat bahwa belajar pada manusia dapat dirumuskan sebagai suatu aktivitas mental atau psikis yang berlangsung dalam interaksi aktif dengan lingkungan, yang menghasilkan perubahan dalam hal pengetahuan dan nilai sikap (Bahrudin dan Wahyuni dalam Satya Negara, 2012). Karena belajar merupakan proses perubahan dari dalam diri individu dalam jangka waktu tertentu, maka belajar tidak hanya dapat dilakukan disekolah tetapi juga dapat dilakukan dimana-mana.

Menurut Nasrudin dalam Satya Negara (2012) tujuan prestasi dan manfaat yang ditimbulkan dari prestasi belajar adalah :

1. Prestasi belajar dapat melatih individu untuk selalu berdisiplin dalam segala hal yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan.
2. Dapat menciptakan iklim pendidikan yang kondusif dan menjamin kepastian mengenai pendidikan anak didik.
3. Untuk mengetahui potensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki anak didik.
4. Sebagai alat dalam pembangunan dan pendayagunaan anak didik, sehingga dapat diarahkan kearah yang lebih baik.

### **2.1.2.5 Penilaian Prestasi**

Penilaian merupakan salah satu fungsi manajemen yang berusaha melihat seberapa besar efektifitas dan efisiensi dari suatu kegiatan yang dijalankan dan mengukur tingkat objektifitas dari hasil-hasil kegiatan dengan ukuran yang diterima semua pihak-pihak. Menurut Nasrudin dalam Satya Negara (2012), penilaian adalah proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyata dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.

Menurut Garry Desler (2013) menilai prestasi terdiri dari 3 langkah penilaian.

1. Mengatur standar kerja
2. Menilai kinerja aktual karyawan dengan standar tersebut (ini biasanya menggunakan formulir tingkatan)
3. Menyediakan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantu mereka dalam menyeleksi pengertian kinerja atau melanjutkan kinerja.

### **2.1.2.6 Fungsi dari penilaian prestasi**

Fungsi dalam penilaian prestasi dalam dunia pendidikan menurut Saifuddin Azwar dalam Satya Negara (2012) yaitu.

1. Penilaian berfungsi selektif (fungsi sumatif)

Penilaian selektif adalah pengukuran akhir suatu program yang hasilnya dipakai untuk menentukan mahasiswa dinyatakan lulus atau tidak. Penilaian ini berfungsi membantu dosen mengadakan seleksi terhadap mahasiswanya yang berprestasi, layak diterima dan cocok untuk mendapatkan beasiswa.

## 2. Penilaian berfungsi sebagai pengukur keberhasilan (fungsi formatif)

Penilaian ini dilakukan untuk melihat dan mengukur sejauh mana individu menjalankan kegiatan yang diterapkan. Dengan adanya penilaian ini pihak lain dapat melihat apakah program tersebut dapat dijalankan dengan baik atau tidak.

## 3. Penilaian berfungsi diagnostik

Penilaian yang digunakan untuk mengetahui hasil yang dapat dicapai mahasiswa, serta dapat mengetahui kelemahan yang ada didalam diri mahasiswa. Dengan diketahuinya kelemahan, diharapkan hal tersebut dapat segera diperbaiki.

## 4. Penilaian berfungsi sebagai penempatan (formatif)

Penilaian yang dilakukan untuk melihat kondisi mahasiswa sesuai dengan kemampuannya. Dikarenakan setiap individu mempunyai usaha dan kemampuan yang berbeda-beda, jadi mahasiswa ditempatkan sesuai dengan penilaian tersebut.

### **2.1.3 Budaya Organisasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Budaya**

Pada hakekatnya pengertian budaya dari tiap ahli dengan ahli lainnya tidak memiliki arti yang jauh berbeda. Budaya menurut Robbins, Coutler (2012) “budaya merupakan karakteristik yang mempengaruhi cara berperilaku, dan berinteraksi dengan yang lainnya.”



Menurut Ivancevich dan L. S. Hoon budaya dapat berdampak kepada tingkah laku, produktivitas, dan ekspektasi dari harapan karyawan. Budaya juga memberikan sebuah tolak ukur dari standar dari kinerja diantara karyawan.

Moeljono (2005) juga berpendapat bahwa “budaya sebagai pola asumsi dasar yang dimiliki oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal.” Artinya budaya merupakan perekat sosial yang mengikat secara bersama, melalui nilai, norma yang jelas sehingga hal tersebut dapat menjadi landasan gerak seseorang maupun kelompok.

Maka dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwan budaya dapat menjadi suatu pegangan yang dipegang oleh seseorang maupun kelompok yang mengatur kehidupan selama berinteraksi, berkomunikasi, hingga tata cara pencapaian tujuan. Maka dalam diri seseorang dan kelompok diharapkan terdapat budaya yang baik agar terciptanya hubungan yang harmonis antar penganutnya.

### **2.1.3.2 Pengertian Budaya Organisasi**

Terdapat berbagai pengertian dari berbagai ahli manajemen, termasuk Robbins – Coulter (2012), mereka berpendapat bahwa “budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip, tradisi bersama dan cara melakukan sesuatu yang mempengaruhi tingkah laku anggota organisasi. Dalam banyak organisasi, nilai bersama dan praktek ini telah berevolusi seiring berjalannya waktu menjadi arti yang lebih luas , bagaimana “*things are done around here*”.

Rusdan (2010) berpendapat bahwa budaya perusahaan adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Budaya organisasi dapat menjadi suatu nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi yang mengatur tata cara berkomunikasi dan hal-hal yang mempengaruhi proses produksi dan juga sebagai sesuatu yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya kemudian diwarisi ke generasi berikutnya.

### **2.1.3.3 Peran Budaya Organisasi**

Suatu budaya organisasi menjadi suatu yang sangat penting bagi setiap mahasiswa disetiap organisasi, karena budaya tersebut yang akan menuntun mahasiswa menjalankan tugasnya sebagai salah satu anggota organisasi tersebut dan mengikuti norma yang terkandung didalamnya.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk dipahami, terdapat beberapa perannya sebagai berikut menurut Wirawan dalam Onedy (2010):

1. Identitas organisasi. Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.
2. Menyatukan organisasi. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi. Ketika akan masuk menjadi anggota organisasi, para calon anggota organisasi mempunyai latar belakang karakteristik budaya yang

berbeda. Agar dapat diterima sebagai anggota organisasi, mereka wajib menerima menerapkan budaya organisasi.

3. Reduksi konflik. Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohensi sosial anggota organisasi, yang mempunyai latar belakang yang berbeda, pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi.
4. Komitmen kepada anggota organisasi dan kelompok. Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.
5. Reduksi kepastian. Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan. Demikian juga aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.
6. Menciptakan konsistensi. Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespon lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur, serta pola memproduksi dan melayani konsumen, nasabah, pelanggan, atau klien organisasi.
7. Motivasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

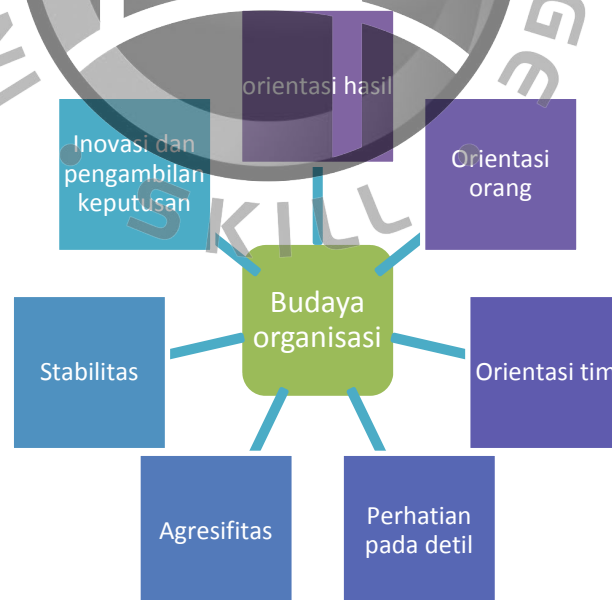
8. Kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan memotivasi kinerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.
9. Keselamatan kerja. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Richard L. Gardner (1999) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi perusahaan. Ada hubungan kausal positif antara budaya organisasi dan kecelakaan industri. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kerja.
10. Sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

#### **2.1.3.4 Dimensi Budaya Organisasi**

Dasar pemilihan dimensi tersebut karena karakter yang dipilih dianggap sudah bisa mewakili atau sudah menangkap hakikat budaya organisasi. Menurut Robbins Coutler (2012), ada tujuh dimensi utama yang secara keseluruhan, mencakup isi dari budaya organisasi. Ketujuh dimensi tersebut adalah :

1. Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu sejauh mana para mahasiswa didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.

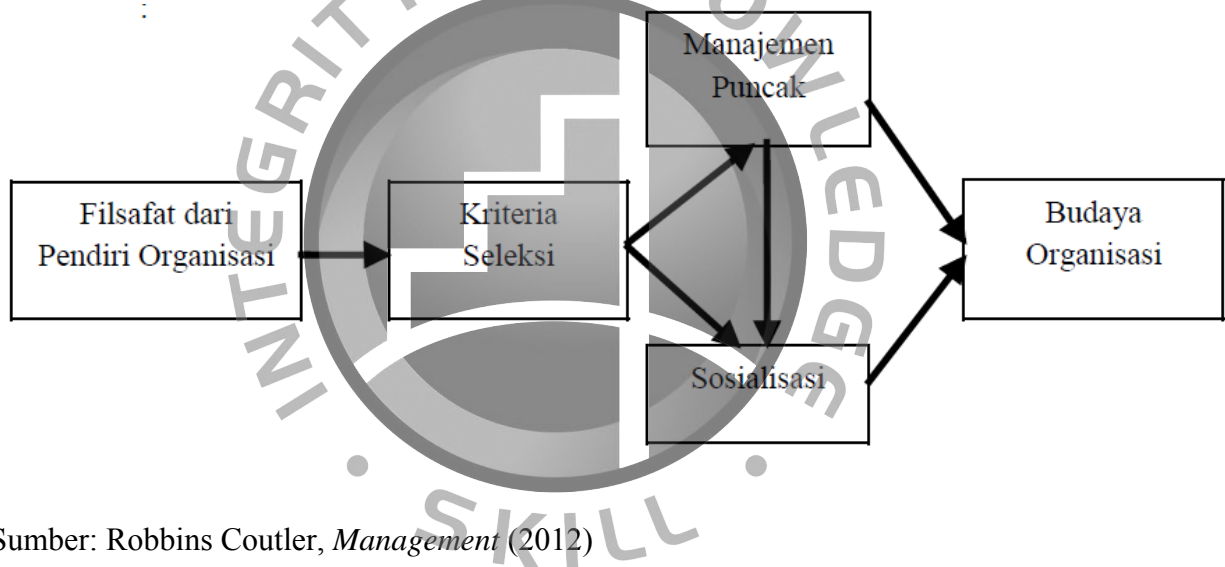
2. Perhatian ke rincian, yaitu sejauh mana para mahasiswa diharapkan memperhatikan presisi (kecermatan) analisis dan perhatian ke rinci
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhatikan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi tertentu.
5. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompatif bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.



**Gambar 2.1 Dimensi dalam budaya organisasi**  
 Sumber: Robbins Coutler, *Management* (2012)

### 2.1.3.5 Pembentukan Budaya Organisasi

Pada dasarnya untuk membentuk budaya organisasi yang kuat memerlukan waktu yang cukup lama dan bertahap. Budaya bisa dilihat sebagai suatu hal yang mengelilingi kehidupan orang banyak dari hari kehari, bisa direkayasa dan dibentuk. Jika budaya dikecilkan cakupannya ketingkat organisasi atau bahkan kelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang, direkayasa, diatur dan dirubah (Robbins, 2012).



Sumber: Robbins Coutler, *Management* (2012)

### Gambar 2.2 Proses terbentuknya Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coutler dalam bukunya berjudul *Management* budaya organisasi dapat dibentuk melalui beberapa cara. Cara tersebut biasanya melalui beberapa tahap, yaitu :

1. Seseorang (pendiri) mempunyai sejumlah ide atau gagasan tentang suatu pembentukan organisasi baru.

2. Pendiri membawa satu atau lebih orang-orang kunci yang merupakan para pemikir dan membentuk sebuah kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri.
3. Kelompok tersebut memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan sebuah organisasi. Mengumpulkan dana, menentukan jenis dan tempat usaha, dan lain-lain mengenai suatu hal yang relevan.
4. Langkah terakhir yaitu orang-orang lain dibawa masuk kedalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti dan pada akhirnya memulai sebuah pembentukan sejarah bersama.

Pada tingkat yang lebih jelas, budaya diwakili benda-benda khusus. Benda-benda khusus itu terdiri dari perwujudan fisik dari budaya organisasi. Contoh, organisasi mencakup akronim, gaya berpakaian, pengarahan, mitos, dan cerita mengenai organisasi, daftar nilai yang dipublikasikan, upacara dan ritual yang dapat diamati, lapangan parkir khusus, dekorasi dan sebagainya. (Kretne dan Kinicki, 2005).

Setiap perusahaan mempunyai budaya yang berbeda, tergantung dari apa yang dianut oleh pemimpin ketika membentuk organisasi tersebut. Budaya dapat bersifat kuat atau lemah, selain itu ada juga budaya yang salah dan sulit diubah, semua itu tergantung pada saat komitmen yang ingin dicapai dalam mendirikan organisasi

## **2.1.4 Lingkungan Akademik**

### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan**

Lingkungan pada dasarnya mempengaruhi setiap bagian yang memproduksi, baik itu organisasi maupun individu yang termasuk didalam lingkungan tersebut. Lingkungan itu kemudian memberi dampak baik buruknya dan menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan faktor lingkungan tersebut.

Lingkungan menurut Robbin dan Timothy (2011) dalam bukunya berjudul *Organizational Behaviour* “merupakan suatu lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar organisasi yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi.

### **2.1.4.2 Pengertian Lingkungan Akademik**

Lingkungan belajar merupakan tempat dimana mahasiswa melakukan kegiatan belajar dan bersosialisasi dengan orang lain yang ada di dalam lingkungan tersebut Sekolah merupakan tempat pelaksanaan pendidikan formal di negara Indonesia (Mustofa Setyo Ariwibowo, 2012).

Menurut Slameto (2010), Lingkungan belajar siswa adalah semua yang tampak di sekeliling siswa dan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan dan tingkah lakunya dalam menjalankan aktifitas mereka, yakni usaha untuk memperoleh perubahan dalam pengetahuan (kognitif), sikap (afektif) dan keterampilan (psikomotorik)



### 2.1.4.3 Faktor Dalam Lingkungan Akademik Formal

Menurut Abu Ahmadi dan Widodo Supriyono, 2013 dalam bukunya berjudul psikologi belajar menjelaskan terdapat beberapa faktor-faktor dalam lingkungan akademik formal:

#### 1. Guru

- a. Guru tidak kualified, baik dalam pengambilan metode yang digunakan atau dalam mata pelajaran yang dipegangnya. Hal ini terjadi karena vak yang dipegangnya kurang sesuai, sehingga kurang menguasai, lebih-lebih kalau kurang persiapan, sehingga cara mengajar kurang jelas, sukar dimengerti oleh murid-muridnya.
- b. Hubungan guru dengan murid. Terjadi hambatan dalam pembelajaran bermula pada sifat dan sikap guru yang tidak disenangi oleh murid-muridnya, seperti:
  1. Kasar, suka marah, suka mengejek, tak pernah senyum, tak suka membantu anak, suka membentak dan lain-lain.
  2. Tak pandai menerangkan, sains, sombong.
  3. Menjengkelkan, tinggi hati, pelit dalam memberi angka, tak adil, dan lain-lain.

Sikap-sikap guru yang seperti ini tidak disenangi murid-murid, sehingga menghambat perkembangan anak, dan mengakibatkan hubungan guru dan murid tidak baik.

- c. Guru-guru menuntut standard pelajaran diatas kemampuan anak. Hal ini biasa terjadi pada guru yang maqsih kurang mudayang belum berpengalaman sehingga

belum dapat mengukur kemampuan murid-muridnya, sehingga hanya sebagian kecil muridnya dapat berhasil dengan baik.

- d. Guru tidak memiliki kecakapan dalam usaha diagnosis kesulitan belajar. Misalnya dalam bakat, minat, sifat, kebutuhan anak-anak, dan sebagainya.
- e. Metode belajar guru yang dapat menimbulkan kesulitan belajar, antara lain:
  1. Metode belajar yang mendasarkan diri pada latihan mekanis tidak didasarkan pada pengertian.
  2. Guru dalam mengajar tidak menggunakan alat peraga yang memungkinkan semua inderanya berfungsi.
  3. Metode mengajar yang menyebabkan murid pasif, sehingga anak tidak ada aktifitas. Hal ini bertentangan dengan dasar psikologis, sebab pada dasarnya individu itu makhluk dinamis.
  4. Metode mengajar tidak menarik, kemungkinan materinya tinggi, atau tidak menguasai bahan.
  5. Guru hanya menggunakan satu metode saja dan tidak bervariasi. Hal ini menunjukkan metode guru yang sempit, tidak mempunyai kecakapan diskusi, tanya jawab, eksperimen, sehingga menimbulkan suasana menjadi hidup.

## 2. Alat

Alat pelajaran yang kurang lengkap membuat penyajian pelajaran yang tidak baik. Terutama pelajaran yang bersifat yang lebih bergantung kepada peralatan seperti praktikum. Kurangnya alat dalam praktikum akan menimbulkan kesulitan dalam belajar.

Kesulitan dalam membawa perkembangan pada alat-alat pelajaran/ pendidikan, sebab dulu yang tidak ada sekarang menjadi ada, misalnya seperti mikrosko, gelas ukuran, teleskop, everhed, proyektor, slide, komputer dan lain-lain.

Timbulnya alat-alat itu akan menentukan:

- a. Perubahan metode mengajar guru.
- b. Segi dalamnya ilmu pengetahuan pada pikiran anak.
- c. Memenuhi tuntutan dari bermacam-macam tipe anak.

Tidak tersedianya alat-alat itu guru cenderung menggunakan metode ceramah yang menimbulkan kepasifan bagi anak, sehingga tidak mustahil timbul kesulitan belajar.

### 3. Kondisi gedung

Terutama ditunjukkan pada ruang kelas/ruangan tempat belajar anak. Ruang harus memenuhi syarat kesehatan seperti:

- a. Ruangan harus berjendela, ventilasi cukup, udara segar dapat masuk ruangan, sinar dapat menerangi ruangan.
- b. Dinding harus bersih, putih tidak terlihat kotor.
- c. Lantai tidak becek, licin, atau kotor.
- d. Keadaan gedung yang jauh dari tempat keramaian (pasar, bengkel, pabrik, dan lain-lain) sehingga anak mudah konsentrasi dalam belajarnya

Apabila hal tersebut tidak terpenuhi, misalnya gedung dekat keramaian, ruangan gelap, lantai basah, ruangan sempit, maka situasi belajar akan kurang baik. Anak-anak selalu gaduh, sehingga memungkinkan pelajaran terhambat.

#### 4. Kurikulum

Kurikulum yang kurang baik dapat berupa:

- a. Bahan-bahannya terlalu tinggi
- b. Pembagian bahan tidak seimbang (kelas 1 banyak pelajaran dan kelas-kelas di atasnya sedikit pelajaran).
- c. Adanya pendataan materi. Hal-hal itu akan membawa kesullitan belajar bagi murid-murid. Sebaliknya, kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan anak, akan membawa kesuksesan dalam belajar.

#### 5. Waktu dan disiplin

Apabila sekolah masuk sore, siang, malam, maka kondisi anak tidak lagi dalam keadaan yang optimal untuk menerima pelajaran. Sebab energi sudah berkurang, disamping udara yang relatif panas di waktu siang, dapat mempercepat proses kelelahan. Waktu dalam kondisi fisik sudah minta istirahat, karena itu waktu yang baik untuk belajar adalah dipagi hari.

Disamping itu pelaksanaan disiplin yang kurang, misalnya murid-murid liar, sering terlambat datang, tugas yang diberikan tidak dilaksanakan, kewajiban dilalaikan, sekolah berjalan tanpa kendali. Lebih-lebih lagi gurunya kurang disiplin, akan banyak mengalami hambatan dalam pelajaran.

#### **2.1.5 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Prestasi Belajar**

Menurut Thamrin dalam penelitiannya berjudul Karakteristik Budaya Organisasi dan Hubungannya dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan pendidikan Ekonomi FE Universitas negeri Medan, (2012), menyatakan bahwa karakter budaya akademik mahasiswa

dijurusan pendidikan ekonomi berhubungan secara positif dan signifikan dengan prestasi belajar mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi.

### 2.1.6 Pengaruh Lingkungan Akademik Formal dengan Prestasi Belajar

Menurut Erlina Nurmalia dalam judul penelitiannya berjudul Pengaruh fasilitas, dan Lingkungan Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI IPS MAN Malang 1, Lingkungan Belajar tidak berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan yang ada disekitar siswa, maka prestasi belajar semakin menurun.

### 2.1.7 Penelitian Terdahulu

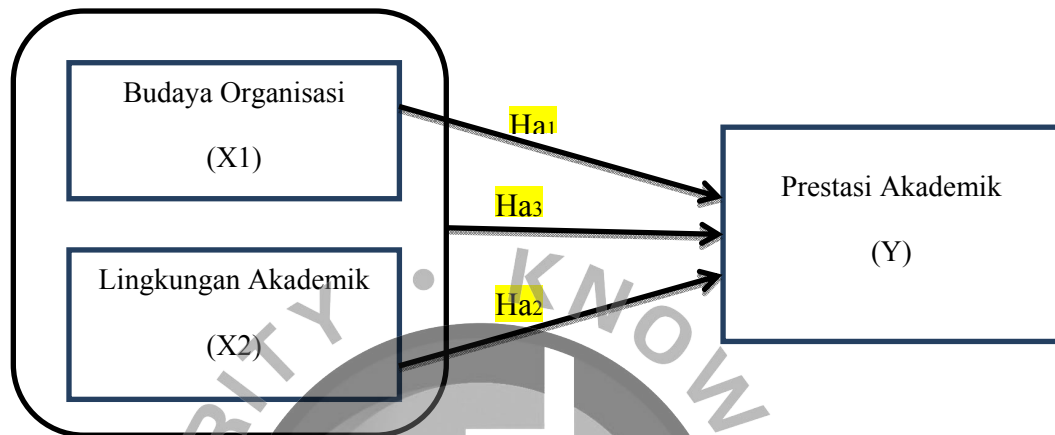
Tabel 2.2 Tabel Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Variabel dan model	Hasil
Mustofa Setyo Ariwibowo (2012)	Pengaruh Lingkungan Belajar terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa PPKn Angkatan 2008/2009 Universitas Ahmad Dahlan Semester Ganjil Tahun Akademik 2010/2011	Variabel independen: Lingkungan Belajar. Variabel dependen: Prestasi Belajar. Model : model yang digunakan adalah Expost facto; dilakukan untuk meneliti peristiwa yang terjadi dan merunut kebeakanguntuk mengetahui faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa PPKN angkatan 2008/2009 di Universitas Ahmad Dahlan Semester Gasal tahun akademik 2010/2011.

<p>Erlina Nurmalia (2010)</p>	<p>Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI IPS Malang 1</p>	<p><b>Variabel independen</b> : Fasilitas, Lingkungan Belajar. <b>Variabel dependen</b> : Prestasi Belajar. Model : model korelasional; diaman bertujuan untuk menemukan hubungan dan ada tidaknya hubungan, dan seberapa erat nya hubungan serta berarti tidaknya hubungan itu.</p>	<p>1. Tidak dapat pengaruh antara fasilitas belajar terhadap prestasi belajar siswa. 2. Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan belajar dengan prestasi belajar siswa. 3. Terdapat hubungan yang substansial antara fasilitas belajar dan lingkungan belajar dengan prestasi belajar siswa</p>
<p>Thamrin (2012)</p>	<p>Karakteristik Budaya akademik dan hubungannya dengan prestasi belajar mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi FE Universitas Negri Medan</p>	<p><b>Variabel independen</b> : Budaya Akademik. <b>Variabel dependen</b> : Prestasi Belajar. Model : statistik korelasi; dimana untuk melihat hubungan antara hasil penelitian ini yang telah membuktikan bahwa karakter budaya akadmeik mahasiswa di jurusan pendidikan ekonomi berhubungan secara positif dan signifikant dengan prestasi belajar mahasiswa</p>	<p>Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa karakter budaya akademik mahasiswa di jurusan pendidikan ekonomi berhubungan secara positif dan signifikan dengan prestasi belajar mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi.</p>

### 2.3 Rerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



**Gambar 2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Akademik terhadap Prestasi Akademik**

Budaya organisasi suatu perusahaan memiliki arti penting dalam menjalankan system produksinya. Karena dengan budaya maka konsistensi system manajemen akan terlaksana secara tertata dan tingkat risiko akan semakin berkurang, sehingga pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi akan mudah tercapai, dimana salah satu tujuan dari budaya organisasi diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja atau prestasi akademik dalam pembahasan ini.

Berdasarkan teori, lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayati, 2007). Maka melalui kedua kategori tersebut akan membantu organisasi mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dalam lingkungan kerja atau organisasi. Dengan mengetahui hal tersebut akan memudahkan manajemen dalam mengambil keputusan dalam suatu permasalahan dan

mengetahui dengan cermat risiko yang ada dan yang akan dihadapi, sehingga prestasi kerja atau prestasi akademik dalam sektor pendidikan akan dapat dikendalikan.

Pada akhirnya dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan variable bebas (*independent variable*), sedangkan prestasi akademik merupakan variable terikat (*dependent variable*).

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho<sub>1</sub> :Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa.

Ha<sub>1</sub> :Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa

Ho<sub>2</sub> :Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa.

Ha<sub>2</sub> :Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa.

Ho<sub>3</sub> :Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama- sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Akademik mahasiswa.

Ha<sub>3</sub> :Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi akademi mahasiswa.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek dan Populasi Penelitian

Menurut Priyatno (2008) dalam bukunya berjudul “Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik”, Objek penelitian adalah variable penelitian yang merupakan problematika dari penelitian itu sendiri, objeknya dapat berupa benda, orang, atau suatu hal tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat pengeruh berganda agar dapat mengetahui adanya pengaruh dari dua variable independen terhadap satu variable dependen, dimana data-data kualitatif diterjemahkan kedalam bentuk data kuantitatif agar dapat dianalisis menggunakan statistik. Hasil analisis statistik tersebut kebuudian akan dipresentasikan kembali dalam bahasan deskriptif agar lebih mudah dipahami oleh pihak-pihak yang membutuhkannya.

Oleh karena itu, maka objek penelitian ini adalah mahasiswa S1 STIE Indonesia Banking School , yang berlokasi di Jalan Kemang Raya No 35, kebayoran Baru Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah mahasiswa STIE Indonesia Banking School yang terdiri dari jurusan Manajemen dan Akuntansi dari angkatan,2009, 2010, dan 2011.

### **3.2 Jenis Dan Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah analisis data **kausal**, dimana analisis yang dilakukan menekankan pada hubungan kausalitas atau sebab-akibat yang ditimbulkan dari beberapa variabel. Definisi penelitian kausal yang dijelaskan oleh Malhotra (2009) ialah sebagai suatu jenis penelitian konklusif yang tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan bukti tentang hubungan sebab dan akibat. Hubungan kausalitas ini melibatkan variabel-variabel yang bertindak sebagai variabel penyebab dan variabel akibat. Data-data yang diperoleh kemudian disajikan secara sistematis, faktual, dan akurat sesuai dengan data-data yang ada.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Data yang Dihimpun**

Data yang dihimpun dalam penelitian ini terbagi kedalam dua jenis:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2009).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2009). Data penelitian

ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi peneliti terdahulu, dan buku-buku referensi.

### 3.3.2 Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu *purposive sampling* dikarenakan sample yang dipilih dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri dan kuota yang ditetapkan dengan tujuan tertentu. *Non probability sampling*, terdiri dari *quota sampling*, *convenience sampling*, *purposive sampling* dan *snowball sampling*. *Non probability sampling* bermakna disetiap unsur populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk menjadi sample dan probabilitas anggota populasi yang terpilih tidak diketahui (Malhotra, 2009, *Basic Marketing Reasearch*)

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa/i yang menempuh pendidikan di STIE Indonesia Banking School, Jakarta, mulai dari angkatan 2009 sampai dengan angkatan 2011, baik dengan jurusan manajemen maupun akuntansi. Sampel rata-rata sampel memberikan cerminan estimasi dari rata-rata populasi, dan propotion sampel memberikan estimasi proporsi populasi. Dengan estimasi seperti ini beberapa kesalahan sampling atau kelebihan atau kekurangan nilai dapat terjadi. Sebagian individu yang diteliti tersebut sebagai sampel dan contoh. Kemudian penelitian inimenentukan besarnya sampel yang diambil dengan mengacu kepada rumus Slovin dalam buku *Statistics for bussines and economics* oleh Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (2010), digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya.

Rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelompok ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir , misalnya 5%, kemudian e dikuadratkan.

Batas besar kesalahan dalam penelitian ini adalah 5%, maka dapat dirumuskan menjadi :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{564}{1 + 564 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{564}{2.41} = 234.02$$

### 3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini dilakukan dengan cara berikut penyebaran kuesioner (angket), yaitu menyebar seperangkat pertanyaan yang telah dipersiapkan penulis kepada responden secara langsung utuk diisi dengan sebenar-benarnya.

Pengumpulan data untuk setiap sampel dari populasi dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak satu kali dalam satu periode dengan satu sampel (*single cross-sectional design*). Teknik yang dilakukan yaitu dengan penyampaian daftar pertanyaan atau kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yang berstatus aktif mahasiswa kampus STIE Indonesia Banking School. Secara garis besar, urutan kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Bagian pertama pada kuesioner ini berisikan tentang identitas penulis dan tujuan penelitian.
2. Bagian kedua kuesioner ini berisikan profil responden.
3. Bagian ketiga pada kuesioner ini menjelaskan tingkat kepentingan responden terhadap sejumlah variabel dalam penelitian ini. Dibagi ke dalam 5 kategori, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Adapun bobot penilaiannya, yaitu sebagai berikut.
  - a. Sangat setuju : diberi skor 5
  - b. Setuju : diberi skor 4
  - c. Biasa saja : diberi skor 3
  - d. Tidak setuju : diberi skor 2
  - e. Sangat tidak setuju : diberi skor 1

Tinjauan kepustakaan, mengumpulkan kajian teori-teori pendukung yang terkait dengan masalah penelitian ini dari buku-buku, jurnal penelitian terdahulu dan sumber kepustakaan lainnya.

### 3.4 Operasional Variabel

Variable-variable yang diteliti dalam penelitian ini terdapat pada table berikut ini:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

<b>Variable</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skaala pengukuran</b>
Budaya Organisasi (Variabel X1)	Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip, tradisi bersama dan cara melakukan sesuatu yang mempengaruhi tingkah laku anggota organisasi (Robbins – Coulter, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientasi hasil</li> <li>2. Orientasi orang</li> <li>3. Orientasi tim</li> <li>4. Perhatian pada detail</li> <li>5. Agresifitas</li> <li>6. Stabilitas</li> <li>7. Inovasi dan pengambilan risiko</li> </ol> (Robbins – Coulter, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program magang dan pelatihan</li> <li>2. Pengambilan mata kuliah</li> <li>3. Pemilihan jurusan</li> <li>4. Hasil ujian</li> <li>5. Organisasi mahasiswa</li> <li>6. Budaya (Ahmadi dan Widodo, 2013)</li> </ol>	Skala Likert
Lingkungan Akademik Formal (variable X2)	Lingkungan belajar siswa adalah semua yang tampak di sekeliling siswa dan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan dan tingkah lakunya dalam menjalankan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dosen</li> <li>2. Alat</li> <li>3. Kondisi gedung</li> <li>4. Kurikulum</li> <li>5. Waktu dan disiplin</li> </ol> (Abu Ahmadi dan Widodo Supriyono, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualified dosen</li> <li>2. Hubungan dosen dengan murid.</li> <li>3. Standard penilaian dosen</li> <li>4. Kecakapan dosen dalam mendiagnosis belajar</li> </ol>	Skala Likert

	<p>aktifitas mereka, yakni usaha untuk memperoleh perubahan dalam pengetahuan (kognitif), sikap (afektif) dan keterampilan (psikomotorik) (Slameto, 2010)</p>		<p>5. Metode belajar dosen 6. Komputer 7. Meja kursi 8. Proyektor 9. Pendingin ruangan 10. Sirkulasi ruangan dan pencahayaan 11. Kebersihan gedung 12. Letak posisi gedung 13. Kesesuaian materi 14. Banyaknya mata pelajaran 15. Kesesuaian materi waktu dan disiplin (Abu Ahmadi dan Widodo Supriyono, 2013)</p>	
<p>Prestasi (Akademik) (Variable Y)</p>	<p>Kinerja merupakan tingkah laku atau apa yang karyawan lakukan, bukan tentang apa yang karyawan produksi atau hasil dari kerja mereka. (Herman Angis, 2013)</p>		<p>1. IPS 2. IPK 3. Ketepatan pengambilan mata kuliah pada semester yang seharusnya.</p>	<p>Skala Likert</p>

### 3.5 Teknik Pengolahan Data

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika instrumen pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2005). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel/item dengan skor total variabel. Cara mengukur dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* dari pearson. Teknik ini bertujuan untuk menguji apakah setiap item atau butir pernyataan benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor. Nilai korelasi yang diperoleh (nilai korelasi per item dengan total itema yang diperoleh setelah dikorelasikan secara statistik per individu) lalu dibandingkan dengan tabel nilai korelasi ( $r$ ) *Product Moment* untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika indeks nilai yang diperoleh dari perhitungan tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari nilai table korelasi maka item itu dinyatakan valid demikian juga sebaliknya. Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan menguji validitas alat ukur maka yang dilakukan adalah mengukur kesahihan butir (validitas item).



Rumus yang digunakan dalam mencari kesahihan butir adalah korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :  $r$  : Koefisien korelasi *product moment*

$X$  : Skor tiap pertanyaan/item

$Y$  : Skor total

$N$  : Jumlah responden

Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka akan ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga alat ukur ini valid atau sah dan sebaliknya. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka dinyatakan valid.

### 3.5.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Malhotra (2007), sebuah faktor dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *alpha Cronbach* di atas 0,6.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, *variable dependent*, *variable independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji statistik yang digunakan untuk menguji data penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak adalah dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, maka apabila dari hasil perhitungan didapatkan tingkat signifikansi lebih dari 5% ( $>0,05$ ) dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal, sebaliknya jika tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dibawah 5% ( $<0,05$ ) data tidak terdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya persoalan multikolinearitas. Metode pengujian multikolinearitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Algifari (2001), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Begitu pula sebaliknya jika nilai VIF berada dibawah 10 maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan multikolinearitas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji gleyser. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika signifikansinya diatas kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

Selain menggunakan uji gleyser dapat juga dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heterokedstisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika ada pola yang tidak jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Sedangkan jika terdapat pola tertentu, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

#### 3.5.4 Model Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi, digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi ini dilakukan dengan menggunakan beberapa model variabel pemisahan serta mengelompokkan variabel bebas.

Model yang digunakan :

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

Keterangan :

Y : Prestasi Akademik

X<sub>1</sub> : Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> : Lingkungan Akademik

a : Nilai konstanta

e : Error

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien arah regresi

### 3.5.5 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0 : Variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0 : Variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

Keputusan : Jika probabilitasnya (sig) > 0.05 maka H<sub>0</sub> diterima

Jika probabilitasnya (sig) ≤ 0.05 maka H<sub>0</sub> ditolak

### 3.5.6 Uji F (Uji Simultan)

Selain perlu menguji apakah koefisien regresi secara individual signifikan atau tidak dalam mempengaruhi variabel terikat, perlu juga diuji untuk membuktikan secara statistik bahwa secara keseluruhan koefisien regresi juga signifikan. Rumus yang digunakan (Algifari,2001) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah data

$k$  = Jumlah variabel

Hipotesis yang digunakan pada uji F adalah sebagai berikut :

$H_0$  ;  $b_i = 0$  : Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a$  :  $b_i \neq 0$  : Artinya variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis untuk uji F menurut Anderson, Sweeney, dan Williams (2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat signifikansi 0,05
- 2) Derajat kebebasan untuk df pembilang : k-1
- 3) Derajat kebebasan untuk df pembagi : n - k
- 4) Uji satu sisi.

Kesimpulan pengujian : Jika sig dari  $F \leq 0.05$   $H_0$  ditolak

Jika sig dari  $F > 0.05$   $H_0$  diterima

### 3.4.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (*coefficient of determination* atau  $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel penjelas (variabel bebas). Definisi khusus ini memiliki penafsiran yang valid apabila model estimasi (model regresi) mengandung konstanta. Nilai  $R^2$  tergantung jumlah kuadrat residu ( $\sum e^2$ ).

Apabila dimasukkan suatu variabel tambahan ke dalam model regresi (persamaan regresi) akan mengakibatkan  $\sum e^2$  menjadi kecil dan akibatnya  $R^2$  akan meningkat. Meningkatnya nilai  $R^2$  ini sebenarnya karena sifat matematik, oleh karena itu memasukkan variabel baru ke dalam model estimasi (persamaan regresi) perlu pertimbangan yang benar.

Rumus ( $R^2$ ) sebagai berikut:

$$Y = \frac{b_1 \sum yx_1 + b_2 \sum yx_2 + b_3 \sum yx_3}{\sum y^2}$$

### 3.4.8 Koefisien Determinasi Disesuaikan (Adjusted R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi disesuaikan (adjusted R<sup>2</sup>) adalah koefisien determinasi yang mempertimbangkan derajat bebas. Derajat bebas besarnya tergantung dengan banyaknya variabel penjelas (variabel bebas). Koefisien determinasi disesuaikan (adjusted R<sup>2</sup>) digunakan untuk membandingkan 2 model estimasi apabila banyaknya variabel penjelas tidak sama, misalnya model estimasi 1 memiliki variabel penjelas sebanyak 4 buah dan model estimasi 2 memiliki variabel penjelas sebanyak 5 buah.

Apabila kita membandingkan 2 model estimasi berdasarkan koefisien determinasi maupun koefisien determinasi disesuaikan harus hati-hati, hal ini karena tujuan menaksir model bukan semata-mata mencari besarnya nilai koefisien determinasi maupun koefisien determinasi disesuaikan namun yang lebih penting adalah untuk mendapatkan taksiran yang menyakinkan mengenai koefisien-koefisien regresi yang mencerminkan populasi yang sebenarnya dan menarik inferensi.

Apabila kita memperoleh nilai koefisien determinasi maupun koefisien determinasi disesuaikan yang tinggi itu baik sekali, namun jika diperoleh nilai yang rendah bukan berarti model estimasi yang kita gunakan merupakan model estimasi yang jelek.

Menurut Ghazali (2006) rumus *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai berikut:

$$\text{Adj } R^2 = \frac{1 - (1 - R^2)(n - 1)}{(n - 3)}$$

## **BAB IV**

### **ANALISA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Pendirian Indonesia Banking School (IBS) pada dasarnya merupakan pengembangan kegiatan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) sebagai lembaga nirlaba yang memberikan jasa kepada perbankan dan masyarakat terutama dalam membentuk tenaga bankir profesional, melalui kegiatan pendidikan, pelatihan, penelitian dan konsultasi. Secara historis LPPI sudah berperan dalam kegiatan kegiatannya lebih dari 50 tahun, karena merupakan kelanjutan dari suatu lembaga pendidikan yang cikal bakalnya didirikan sejak tahun 1950-an. Kegiatan LPPI dimulai dari Akademi Bank, Pendidikan Tinggi Ilmu Keuangan dan Perbankan (PTIKP), Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) dan Institut Bankir Indonesia (IBI). Sejak tahun 2004 lembaga ini kembali melakukan kegiatannya dengan nama LPPI lagi.

LPPI melakukan kegiatannya dengan mengambil alih kegiatan IBI di bidang pendidikan, pelatihan, penelitian dan konsultasi sejak akhir Agustus 2003. Selama masa peralihan sampai akhir 2003, lembaga ini masih melakukan kegiatannya dengan nama IBI, dan sejak tahun 2004 menjadi LPPI. Lembaga ini merupakan lembaga nirlaba yang bernaung di bawah Yayasan Pengembangan Perbankan Indonesia (YPPI) yang didirikan



oleh Bank Indonesia. Sebagai kelanjutan dari berbagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang perbankan, LPPI menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang dapat dikelompokkan ke dalam bidang Tehnis (operasional), Manajerial dan Profesional yang diikuti oleh semua jenjang jabatan di lingkungan perbankan, termasuk para pimpinan puncak di berbagai bank.

Dengan pengalamannya yang sangat panjang dalam dunia pendidikan dan pelatihan bagi para praktisi perbankan Indonesia, mulai tahun 2000 dilakukan berbagai kajian untuk menganalisis kemungkinan pendirian sekolah tinggi untuk mempersiapkan tenaga tenaga akademisi yang dapat dikembangkan menjadi tenaga profesional terutama di bidang keuangan dan perbankan. Pendirian IBS dilakukan dengan penuh kesadaran untuk meningkatkan standar pendidikan dan pelatihan di bidang ekonomi, manajemen dan akuntansi di Indonesia, dengan fokus di bidang keuangan dan perbankan. Proses pendidikan yang dilaksanakan IBS dirancang sesuai dengan pola yang telah diterapkan di LPPI dalam pendidikan dan pelatihan para bankir profesional, baik pada tingkat tehnis (operasional), manajerial maupun profesional.

Berbeda dengan perguruan perguruan tinggi lainnya, penyelenggaraan pendidikan di IBS berlangsung sehari penuh (*full-day school*). Paramahasiswa tidak hanya akan dididik dan dilatih menjadi manajer profesional, tetapi juga akan dibentuk budaya dan perilakunya menjadi seorang manajer yang bertanggung jawab, berdisiplin dan menghargai waktu, bersemangat tinggi dan penuh inisiatif dalam memecahkan masalah masalah tehnis dan manajerial. Dengan demikian, selama masa pendidikannya para mahasiswa akan terbiasa

dengan suasana kerja para manajer profesional sehingga benar benar siap untuk memasuki dunia kerja.

Proses belajar mengajar seperti di atas hanya dapat dilaksanakan dalam kampus yang representatif dengan sarana dan prasarana yang lengkap. IBS berada di lingkungan kampus LPPI yang terletak di kawasan elit Jl. Kemang Raya No.35, Jakarta Selatan di atas tanah seluas 63.364 m<sup>2</sup>, dengan sejumlah bangunan berlantai tiga yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana pendidikan seperti ruang kelas berpendingin, perpustakaan, laboratorium komputer/internet, ruang simulasi (bourse game), auditorium, ruang seminar, ruang diskusi, taman belajar, poliklinik, fitness centre, lapangan olah raga, kafetaria, masjid dan lain lain.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **a. Visi**

Menjadi *banking school* yang terkemuka di Indonesia, melalui pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada *integrity, knowledge and skill*, sehingga lulusannya akan berjiwa Pancasila, berintegritas serta memiliki sikap dan perilaku profesional yang bermutu tinggi.

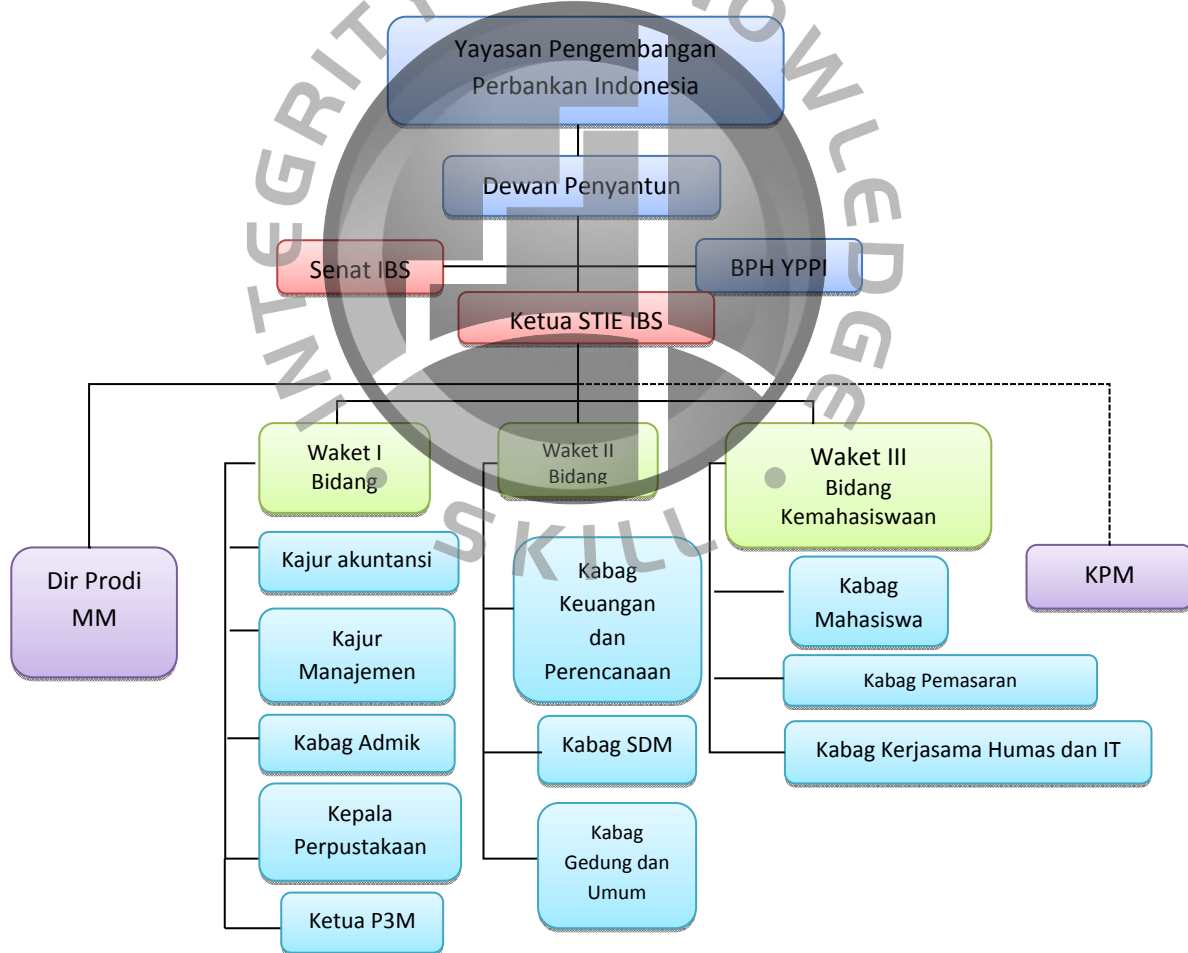
##### **b. Misi**

Menyelenggarakan pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki multi kompetensi, yaitu:

- a) Berkepribadian, jujur, berintegritas dan mandiri,

- b) Menguasai bidang perbankan dan keuangan,
- c) Menguasai tehnologi informasi dan komunikasi,
- d) Memiliki akuntabilitas dan responsibilitas,
- e) Memiliki ketrampilan khusus di bidang perbankan melalui program sertifikasi
- f) Menguasai Bahasa Inggris.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan**

*Sumber : STIE Indonesia banking school*

## 4.2 Profil Responden

Berdasarkan data dari 100 responden, melalui daftar pertanyaan didapat profil responden tentang jenis kelamin, umur, dan pengeluaran perbulan. Penggolongan ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Dalam %
Laki-laki	121	51.70%
Perempuan	113	48.30%
Jumlah	234	100%%

Sumber: Data primer yang diolah 2013

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 51.70%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 48.29%

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Angkatan**

Angkatan	Jumlah	Dalam %
2009	51	21.80%
2010	90	38.46%
2011	93	39.74%
Jumlah	234	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2013

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa proporsi paling besar responden adalah angkatan 2011 sebesar 39.74%, kemudian diikuti angkatan 2010 sebesar 38.46% dan yang paling rendah adalah responden 2009 sebesar 21.80%.

**Tabel 4.3 Alasan Masuk IBS**

<b>Alasan Masuk IBS</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Dalam %</b>
<b>Orang Tua</b>	61	26.07%
<b>Keinginan Sendiri</b>	28	11.97%
<b>Teman</b>	47	20.08%
<b>Lokasi Kampus</b>	27	11.54%
<b>Kualitas Kampus</b>	64	27.35%
<b>Lainnya</b>	6	2.99%
<b>Jumlah</b>	234	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2013

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa alasan mahasiswa memasuki IBS adalah karena faktor kualitas kampus IBS sebesar 27.35%. Diikuti oleh faktor orang tua sebesar 26.07%, faktor teman sebesar 20.08%, keinginan sendiri 11.97%, lokasi kampus sebesar 11.54%, dan faktor lainnya sebesar 2.99%.

**Table 4.4 Besaran IPK**

<b>Besaran IPK</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Dalam %</b>
<b>1.00 - 2.00</b>	7	3.00%
<b>2.00 - 2.5</b>	60	25.64%
<b>2.5 - 3.00</b>	86	36.75%
<b>3.00 - 3.5</b>	71	30.34%
<b>3.5 - 4.00</b>	10	4.27%
<b>Jumlah</b>	234	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2013

Tabel 4.4 menunjukkan besaran IPK yang didapat oleh responden. Terdapat kisaran IPK yang diterima oleh responden yang paling banyak adalah IPK kisaran 2.5-3.00 sebesar 36.75%, kemudian 3.00-3.5 sebesar 30.34%, selanjutnya IPK 2.00-2.5 sebesar 25.64%, 3.5-4.00 sebesar 4.27%, dan yang terakhir IPK 1.00-2.00 sebesar 3.00%.

### 4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas *Pre-test*

Proses *pre-test* dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Adapun hasil uji yang telah dilakukan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang akan dibahas sebagai berikut:

#### 4.3.1 Uji Validitas *Pre-test*

Pengujian validitas dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap indikator terhadap skor totalnya. Dengan jumlah responden sebanyak 30 ( $N = 30$ ), maka dapat diketahui hasil validitas data responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas *Pre-test***

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	BO 1	0.645	Valid
	BO 2	0.584	Valid
	BO 3	0.671	Valid
	BO 4	0.730	Valid
	BO 5	0.614	Valid
	BO 6	0.422	Valid
Lingkungan Akademik (X <sub>2</sub> )	LA 1	0.501	Valid
	LA 2	0.633	Valid
	LA 3	0.488	Valid
	LA 4	0.641	Valid
	LA 5	0.533	Valid
	LA 6	0.520	Valid
	LA 7	0.561	Valid
	LA 8	0.774	Valid
	LA 9	0.573	Valid
	LA 10	0.464	Valid
	LA 11	0.588	Valid
	LA 12	0.561	Valid
	LA 13	0.774	Valid

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
	LA 14	0.573	Valid
	LA 15	0.464	Valid
	LA 16	0.588	Valid
Prestasi Akademik (Y)	PA 1	0.730	Valid
	PA 2	0.672	Valid
	PA 3	0.840	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2013

Berdasarkan hasil analisis di atas, diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan menunjukkan nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel ( $0,05$ ) = 0.128, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian pada tahap *pre-test* adalah valid.

Hal tersebut dikarenakan:

- Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel ( $\alpha = 0,05$ ) = Data dinyatakan valid
- Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel ( $\alpha = 0,05$ ) = Data dinyatakan tidak valid

#### 4.3.2 Uji Reabilitas *Pre-Test*

Adapun hasil uji reliabilitas *pre-test* dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.6 Hasil Uji reabilitas *Pre-Test***

Variabel	<i>N of item</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	6	0.664	Reliabel
Lingkungan Akademik (X <sub>2</sub> )	16	0.867	Reliabel
Prestasi Akademik (Y)	3	0.612	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2013

Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas penelitian adalah dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Dasar pengambilan keputusan reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

- *Cronbach's Alpha* > 0,6 → Data dinyatakan *reliable*
- *Cronbach's Alpha* < 0,6 → Data dinyatakan tidak *reliable*

Berdasarkan hasil tabel di atas, diketahui bahwa semua variabel mempunyai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian pada tahap *pre-test* adalah reliabel.

#### 4.4 Analisis Pengolahan Data

##### 4.4.1 Uji Instrumen

##### 4.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika instrumen pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan jumlah responden sebanyak 234, maka hasil uji validitas responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	BO 1	0.619	Valid
	BO 2	0.668	Valid
	BO 3	0.560	Valid
	BO 4	0.638	Valid
	BO 5	0.667	Valid
	BO 6	0.354	Valid



Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Lingkungan Akademik (X <sub>2</sub> )	LA 1	0.511	Valid
	LA 2	0.520	Valid
	LA 3	0.405	Valid
	LA 4	0.490	Valid
	LA 5	0.557	Valid
	LA 6	0.364	Valid
	LA 7	0.388	Valid
	LA 8	0.530	Valid
	LA 9	0.304	Valid
	LA 10	0.438	Valid
	LA 11	0.392	Valid
	LA 12	0.292	Valid
	LA 13	0.295	Valid
	LA 14	0.149	Valid
	LA 15	0.171	Valid
	LA 16	0.371	Valid
Prestasi Akademik (Y)	PA 1	0.723	Valid
	PA 2	0.786	Valid
	PA 3	0.766	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Dari hasil uji Validitas diatas tersebut, terlihat bahwa semua pertanyaan menunjukkan  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel} (0.05) = 0.128$ . dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini adalah valid, karena:

- Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel} (\alpha = 0.05)$  = Data dinyatakan valid
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} (\alpha = 0.05)$  = Data dinyatakan tidak valid

#### 4.4.1.2 Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Uji reabilitas**

Variabel	<i>N of item</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	6	0.684	Reliabel
Lingkungan Akademik (X <sub>2</sub> )	16	0.630	Reliabel
Prestasi Akademik (Y)	3	0.628	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas, diketahui bahwa semua variabel mempunyai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### 4.4.2 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Uji normalitas hasil data dalam penelitian ini menggunakan metode dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

**Tabel 4.9 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		234
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33163813
	Absolute	.047
Most Extreme Differences	Positive	.020
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.725
Asymp. Sig. (2-tailed)		.670

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

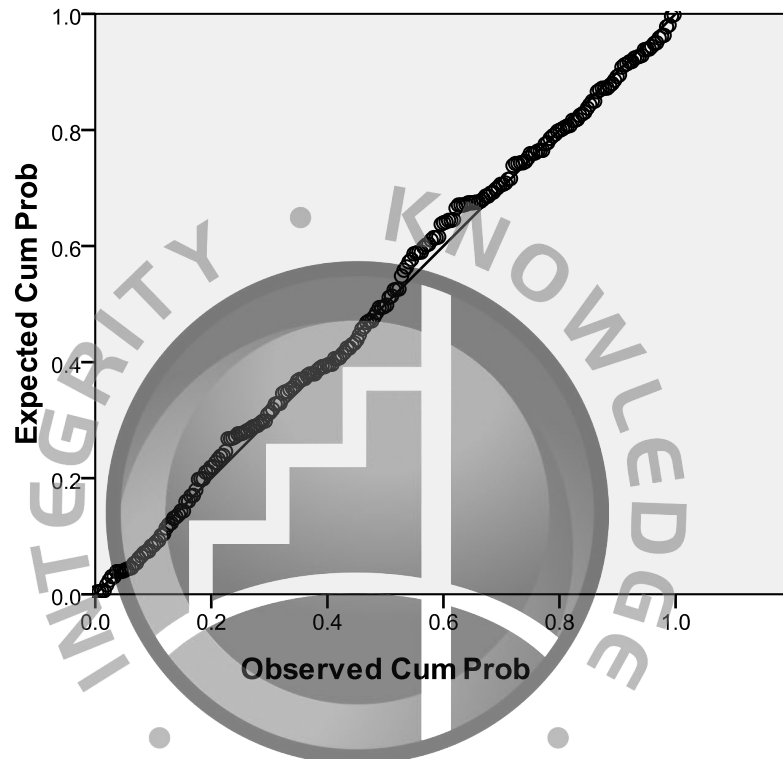
Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan data diatas, hasil dari uji normalitas melalui *Kolmogorov Smirnov*, menunjukkan Signifikansi dari Asymp berada diatas 0.05%, maka data terdistribusi normal

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Grafik normal probability plot dapat dilihat pada gambar berikut:

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi



Gambar 4.2 Grafik *Normal Probability Plot*

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data yang terjadi tersebar disekeliling garis lurus atau tidak terpencar jauh dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa persyaratan uji normalitas data bisa dipenuhi.

#### 4.4.2.2 Uji Multikolenaritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Metode yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai Tolerance dan VIF (Value Inflation factor). Jika nilai toleransi = 1, maka tidak ada toleransi antar variabel independen atau jika  $VIF \geq 10$  dikatakan terjadi kolinearitas yang tinggi (masalah multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya). Adapun nilai tolerance dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikoleniaritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.437	1.138		1.263	.208		
Budaya	.351	.031	.596	11.253	.000	.969	1.032
Lingkungan	.019	.017	.062	1.166	.245	.969	1.032

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.9 diatas terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki VIF lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 4.11 Hasil Nilai Korelasi Covariance Matrix**

	Y	X1	X2
Y	1.000000	0.607046	0.167481
X1	0.607046	1.000000	0.177332
X2	0.167481	0.177332	1.000000

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Dilihat dari tabel tersebut, maka dapat dilihat tidak terdapat nilai yang diatas 0.80. maka dalam model regresi tersebut tidak terdapat Multikoleniaritas

#### 4.4.2.1.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2006), pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian untuk dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dari penelitian ini mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.440	.672		2.143	.033
	Budaya	-.030	.018	-.110	-1.650	.100
	Lingkungan	.005	.010	.032	.488	.626

a. Dependent Variable: Abs\_Ut

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Dari data tersebut maka dapat dilihat signifikansi dari setiap variabel bebas (variabel Budaya organisasi dan Lingkungan Akademik) lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ . maka data dari hasil perhitungan tersebut terbebas dari Heterokedastisitas.

#### 4.4.3 Uji Regresi Berganda

Analisis regresi, digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi ini dilakukan dengan menggunakan beberapa model variabel pemisahan serta mengelompokkan variabel bebas.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.437	1.138		1.263	.208	
Budaya	.351	.031	.596	11.253	.000	
Lingkungan	.019	.017	.062	1.166	.245	

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Dari hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Model yang digunakan:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$$Y = 1.437 + 0.351 X_1 + 0.019 X_2$$

Dimana: Y = Prestasi Akademik                      X1 = Budaya Organisasi

1.437 = Konstanta                                      X2 = Lingkungan Akademik

Persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai variabel independen, Lingkungan Akademik memiliki pengaruh yang paling besar terhadap variabel Prestasi Belajar (Y).

#### 4.4.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil Uji t tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.437	1.138		1.263	.208
	Budaya	.351	.031	.596	11.253	.000
	Lingkungan	.019	.017	.062	1.166	.245

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Dari hasil data diatas terlihat bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Akademik (X2) signifikansinya dibawah 5%, maka dapat dikatakan variabel X1 dan X2 berppengaruh secara parsial terhadap variabel Y. dalam tabel tersebut dapat dilihat dengan derajat bebas =  $n - k$ , sehingga derajat bebasnya adalah 232 ( $234-2$ ) dan  $\alpha = 0.05$ , maka hasil yang didapat adalah 1.970.



Constanta sebesar 1.437 bertanda positif maka dapat diartikan jika variabel budaya organisasi dan lingkungan akademik nilainya tetap atau konstan, maka prestasi akademik akan mengalami kenaikan sebesar 1.437 dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

Nilai besaran koefisien regresi dari variabel budaya organisasi sebesar 0.351 bertanda positif memiliki arti jika variabel lingkungan akademik nilainya tetap atau konstan, sedangkan variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka kepuasan konsumen akan meningkat sebesar 0.351 dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

Nilai besaran koefisien regresi dari variabel lingkungan akademik sebesar 0.019 bertanda positif memiliki arti jika variabel budaya organisasi nilainya adalah tetap atau konstan, sedangkan variabel lingkungan akademik memiliki kenaikan satu satuan maka prestasi akademik akan meningkat sebesar 0.019 dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

### **Hipotesis 1**

Berdasarkan tabel 4.12 nilai t hitung variabel Budaya Organisasi adalah 11.253 dengan tingkat signifikansi 0.000, maka:

Ho1: Variabel Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School, Jakarta.

Ha1: variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School, Jakarta.

Berdasarkan hasil tersebut, maka variabel budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School

Jakarta, karena  $11.253 > 1.970$  dan  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  tidak dapat ditolak.

## Hipotesis 2

Berdasarkan perhitungan tabel diatas,  $t$  hitung Lingkungan Akademik adalah 1.166 dengan tingkat signifikansi 0.245, maka:

$H_{02}$ : Variabel Lingkungan akademik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta.

$H_{a2}$ : Variabel Lingkungan Akademik berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta.

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel Lingkungan Akademik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi belajar mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta, karena  $1.166 < 1.9970$  dan  $0.245 > 0.05$ .

### 4.4.5 Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan secara statistik bahwa secara keseluruhan koefisien regresi juga signifikan. Kriteria pengujian adalah jika signifikansi dari uji  $F \leq 0.05$  maka  $H_0$  ditolak. Maka hasil uji F yang didapat adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.954	2	122.477	68.476	.000 <sup>a</sup>
	Residual	413.170	231	1.789		
	Total	658.124	233			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Budaya

b. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

**Hipotesis:**

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa sig. adalah 0.000, maka:

Ho3 : Variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Akademik secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Prestasi Akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta.

Ha3 : Variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Akademik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta.

Karena  $0.000 < 0.05$ , maka Ho ditolak dan Ha tidak dapat ditolak.

Berdasarkan hasil tersebut, maka variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Akademik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta.

#### 4.4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (coefficient of determination atau  $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel penjelas (variabel bebas). Hasil dari koefisien determinasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Tabel Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 <sup>a</sup>	.372	.367	1.33739

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Budaya

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.14, besarnya *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.367. Hasil ini berarti bahwa 36.7% variasi dari Prestasi Akademik (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen di atas. Sedangkan sisanya 63,3% dijelaskan oleh sebab-sebab diluar model.

#### 4.5 Implikasi Manajerial

Dari hasil analisis yang dilakukan, maka didapat kesimpulan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 36,7% variasi prestasi akademik, sedangkan sisanya 63.3 % dapat dijelaskan oleh aspek-aspek diluar model.

Dari kedua model variabel independen yang diuji secara individual, dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta (koefisien 0.367). Namun lingkungan akademik tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta.

Dengan mengetahui bahwa budaya organisasi yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School, hal ini dapat dimanfaatkan oleh STIE Indonesia Banking School sebagai langkah dalam meningkatkan prestasi mahasiswanya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kampus hingga dapat mencapai visi dan misinya. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi adalah penerapan sistem magang dan pelatihan, pemilihan mata kuliah, pemilihan jurusan, hasil ujian, kegiatan organisasi, budaya kampus.

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan akademik mahasiswa adalah; kualifikasi guru, hubungan guru dengan murid, standar penilaian guru, kecakapan dalam mendiagnosis belajar, metode belajar guru, komputer, meja kursi, proyektor, pendingin ruangan, sirkulasi ruangan dan pencahayaan, kebersihan gedung, letak posisi gedung, kesesuaian materi, banyaknya mata pelajaran, kesesuaian materi, waktu dan disiplin. Namun

keberagaman indikator tersebut masih belum dapat mempengaruhi prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School.

**Tabel 4.16 Rata-rata Nilai Variabel Budaya Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>
Budaya Organisasi	Penerapan sistem magang dan pelatihan	3.709402
	Pemilihan mata kuliah	3.641026
	Pemilihan jurusan	3.623932
	Hasil Ujian	3.517094
	Kegiatan organisasi	3.649573
	Budaya kampus	3.8863248
	<b>Total Mean</b>	3.667379

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan data yang diolah diatas, maka dapat diketahui bahwa faktor budaya kampus memiliki peran yang tertinggi dalam memberi pengaruh terhadap prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School dengan nilai *mean* sebesar 3.8863248 yang nilainya lebih besar dari nilai rata-rata *mean* dari keseluruhan indikator sebesar 3.667379. Dimana organisasi STIE Indonesia Banking School memiliki budaya seperti tingkat kerapihan yang tinggi, kedisiplinan waktu dan yang kuat, dan memiliki program yang tidak dimiliki oleh kampus lain seperti program pelatihan dan orientasi kepada BPR dan Bank Indonesia. Dengan adanya budaya yang berbeda dengan kampus lain tersebut dapat meningkatkan prestasi mahasiswa karena dapat mengubah pola perilaku mahasiwanya secara tidak langsung menjadi lebih baik karena telah dibiasakan. Maka STIE IBS hendaknya dapat mempertahankan budaya tersebut.

Indikator kedua yang memberi kontribusi yang besar dalam mempengaruhi prestasi akademik mahasiswa adalah indikator penerapan Sistem Magang dan Pelatihan. Indikator tersebut memiliki nilai *mean* sebesar 3.709402, yang berarti indikator tersebut merupakan budaya organisasi yang efektif karena mahasiswa akan mendapat penglihatan langsung mengenai penerapan ilmu yang telah mereka dapatkan, dan membuktikan bahwa pembelajaran mereka selama belajar dikampus nyata berguna didunia kerja nanti.

Indikator hasil ujian memiliki peran yang kurang berarti terhadap prestasi mahasiswa dengan nilai *mean* 3.517094. Hal ini dikarenakan nilai hasil ujian mahasiswa setiap periodenya dapat berubah-ubah sesuai dengan kemampuan dan kinerja mahasiswa tersebut dalam tiap periodenya. Dimana prestasi mahasiswa tersebut baru dapat dinilai setelah diakumulasikan dalam beberapa semester.

**Tabel 4.17 Rata-rata Nilai Variabel Lingkungan Akademik**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>
Lingkungan Akademik	Kualifikasi dosen	4.034188034
	Hubungan dosen dengan murid	4.094017094
	Standar penilaian dosen	3.931623932
	Kecakapan dalam mendiagnosis belajar	3.042735043
	Metode belajar dosen	3.752136752
	Fasilitas penunjang belajar	4.112584733
	Sirkulasi ruangan dan pencahayaan	4.269230769
	Kebersihan gedung	3.705128205
	Letak posisi gedung	3.611111111

	Kesesuaian materi	4.072649573
	Banyaknya mata pelajaran	3.867521368
	Kesesuaian materi	3.658119658
	Waktu dan disiplin.	3.907852564
	<b>Total Mean</b>	<b>3.93109</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Indikator yang paling berpengaruh terhadap prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta adalah Sirkulasi ruang dan pencahayaan dengan nilai *mean* sebesar 4.269230769, artinya fasilitas sirkulasi ruang dan pencahayaan khususnya didalam kelas yang dimiliki oleh pihak STIE Indonesia Banking School Jakarta tergolong baik dan diketahui dapat memberi kontribusi yang besar dalam mencapai prestasi akademik mahasiswanya. Nilai ini menunjukkan dimana mahasiswa membutuhkan suatu kenyamanan dalam belajar formal sehingga proses belajar dapat dimengerti lebih cepat dan tepat.. Dengan sirkulasi udara yang baik maka akan membuat suasana ruangan menjadi nyaman dan membuat mahasiswa merasa betah untuk tetap berada didalam ruang kelas sehingga tidak ada waktu yang hilang pada saat belajar didalam ruang kelas. Pencahayaan yang tepat dapat membantu mahasiswa untuk fokus terhadap situasi ruangan, dimana mahasiswa membutuhkan penglihatan yang baik guna melihat tulisan pengajar didepan ruangan dan tulisan yang mereka kerjakan sendiri. Pencahayaan yang kurang dapat membuat mahasiswa tersebut tidak dapat melihat sesuatu baik tulisan maupun yang lainnya dengan kurang maksimal sehingga akan mengganggu konsentrasi proses belajar, dan pencahayaan yang berlebihan akan membuat mata mahasiswa terganggu akibat terlalu silau. Maka dari itu pihak kampus hendaknya membuat suatu situasi yang kondusif bagi mahasiswanya dengan memperbaiki gedung menjadi lebih baik, khususnya sirkulasi ruang dan pencahayaan,



sehingga dapat menghasilkan prestasi akademik mahasiswa yang memuaskan, baik bagi mahasiswanya itu sendiri maupun bagi pihak kampus dalam rangka mencapai visi dan misinya.

Fasilitas penunjang belajar merupakan faktor kedua yang memberi peranan penting dalam menunjang prestasi belajar mahasiswa, dengan nilai *mean* sebesar 4.112584733. Fasilitas penunjang belajar dapat berupa meja kursi ruang kelas, pendingin ruangan, proyektor, komputer, papan tulis dan lain sebagainya. Fasilitas-fasilitas tersebut dapat membantu mahasiswa dalam menunjang proses belajar belajar yang lebih efisien jika keseluruhan fasilitas tersebut bekerja dengan baik, sehingga proses belajar mengajar formal akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan bersama. Hal ini menunjukkan mahasiswa merasa bahwa fasilitas penunjang belajar pada kampus STIE Indonesia Banking School telah membantu dalam mencapai prestasi akademik mereka.

Indikator Kecakapan Dosen dalam Mendiagnosis Belajar merupakan faktor yang memiliki nilai *mean* yang terkecil dalam mempengaruhi prestasi akademik mahasiswa yaitu dengan nilai 3.042735043. Hal ini berarti bahwa sebagian besar dosen yang mengajar di STIE Indonesia Banking School kurang dapat mendiagnosis atau mengetahui minat, bakat, sifat, karakter, dan kemampuan mahasiswanya dalam proses belajar mengajar sehingga sebagian besar mahasiswa merasa kewalahan dalam belajar formal dikampus. Kemampuan dalam mendiagnosis berbeda dalam setiap dosen yang mengajar, dimana kemampuan mendiagnosis tersebut bisa didapat dari pengalaman mengajar dosen maupun memang bakat yang telah dimiliki, namun masih tetap disa dimiliki oleh pihak dosen. Maka dari itu guna

meningkatkan prestasi belajar mahasiswa dibutuhkan dosen yang mampu menganalisa kemampuan sebagian besar mahasiswanya.

Letak posisi gedung STIE Indonesia Banking School merupakan indikator kedua yang memiliki nilai terkecil dengan *mean* sebesar 3.611111111. Dengan posisi letak gedung berada di daerah Kemang yang merupakan salah satu daerah elit Jakarta ternyata malah menjadi faktor yang dapat dikatakan sebagai faktor penghambat dalam pencapaian prestasi mahasiswa karena nilai terbawah berarti tidak memiliki kontribusi dalam pencapaian prestasi bahkan dapat menjadi penghambat. Menjadi penghambat dikarenakan di daerah tersebut memiliki lingkungan *external* yang menggoda mahasiswa untuk tidak belajar seperti banyaknya arena bermain dan mudahnya akses tempat nongkrong mahasiswa. Hal ini tidak dapat ditanggulangi lagi oleh pihak kampus karena gedung merupakan benda yang tidak dapat dipindahkan, dan walaupun lokasi gedung tetap tetapi manajemen dan pembelajaran pindah ke gedung yang memiliki lingkungan yang baik justru malah akan membuat suasana dan terganggunya proses belajar.

#### 4.18 Rata-rata Nilai Variabel Prestasi Akademik Mahasiswa

Variabel	Indikator	Mean
Prestasi Akademik	Indek Prestasi Komulatif (IPK)	3.260684
	Indeks Prestasi Semester (IPS)	3.478632
	Ketepatan pengambilan mata kuliah	3.623932
	<b>Total</b>	<b>3.454416</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Indikator Ketepatan Pengambilan mata Kuliah merupakan faktor yang paling besar dalam mempengaruhi prestasi akademik dengan nilai *mean* sebesar 3.623932. Hal ini dimungkinkan oleh sebagian besar responden mahasiswa merasa jika mereka tidak tepat dalam mengambil mata kuliah berarti mahasiswa tersebut tidak lulus dalam mata kuliah tersebut, dengan begitu mereka diharuskan untuk mengulang kembali mata kuliah yang sama, artinya mereka telah membuang waktu dalam mata kuliah yang tidak lulus tersebut dimana yang seharusnya mereka dapat mengambil mata kuliah yang baru.

Yang menjadi faktor penentu prestasi akademik berikutnya adalah Indeks prestasi Semester (IPS) dengan nilai 3.478632. Hal ini berpengaruh terhadap prestasi akademik pada saat jika nilai IPS mahasiswa tergolong rendah maka dapat dinyatakan mahasiswa tersebut memiliki mata kuliah yang musti diulang, sehingga akan menghalangi untuk pengambilan mata kuliah yang baru.

Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) menjadi nilai yang terendah dalam mempengaruhi prestasi akademik mahasiswa dengan besaran *mean* 3.260684. Besaran nilai IPK mahasiswa dapat saja berada diatas rata-rata keseluruhan mahasiswa, tetapi bagi sebagian mahasiswa tinggi rendah besaran IPK tersebut dapat ditingkatkan dengan mengulang mata pelajaran yang sama hingga nilai tersebut berada pada nilai tertinggi pada bobotnya, namun pengulangan tersebut akan membuat kelulusan mahasiswa tertunda beberapa saat, dan pengunduran kelulusan tersebut akan menjadi cerminan tingkat prestasi mahasiswa dalam belajar formal dalam jangka panjang selama belajar dikampus. IPK akan berpengaruh pada prestasi mahasiswa pada saat IPK tersebut dinilai dalam periode tertentu secara konstan, misalnya dilihat selama dalam satu tahun atau dua semester, jika IPK mahasiswa tinggi

dalam periode tersebut maha dapat dikatakan mahasiswa tersebut memiliki tingkat prestasi yang baik atau tinggi pula.



### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan akademik terhadap prestasi belajar mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta.
2. Variabel Lingkungan Akademik secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta.
3. Secara parsial atau simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta.



## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran-saran yang dapat penulis berikan anatara lain adalah:

1. Bagi Akademisi

Penelitian yang peneliti lakukan hanya terbatas pada mahasiwa STIE Indonesia Banking School Jakarta, sehingaa tidak dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya dengan baik. Maka penulis menyarankan kepada peneliti berikutnya untuk menggunakan subjek yang lebih lluas lagi seperti

melakukannya kepada untuk mahasiswa se Jakarta Selatan atau yang lebih luas lagi.

Indikator Budaya Kampus merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi prestasi akademik mahasiswa. Indikator ini hanya secara umum, namun belum diketahui budaya kampus yang seperti apa yang benar-benar dapat mempengaruhi prestasi akademik mahasiswa.

Berdasarkan pembahasan, model ini hanya mampu menjelaskan 36,7% variasi dari prestasi akademik mahasiswa, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah menambah variabel lainnya diluar budaya organisasi dan lingkungan akademik.

## 2. Bagi Institusi

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi akademik mahasiswa STIE Indonesia Banking School Jakarta. Maka hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan oleh pihak kampus sehingga dapat mencapai tujuan kampus itu sendiri. Institusi STIE Indonesia Banking School sebaiknya dapat memfokuskan kepada memperkuat budaya organisasinya seperti tingkat kedisiplinan yang tinggi, kerapian yang baik, dan program-program seperti magang dan pelatihan tersebut dan dengan konsistensi anggota bersama maka pihak kampus dapat meningkatkan prestasi akademik mahasiswanya.



## Daftar Pustaka

- Ahmadi, Abu dan Supriono, Widodo. 2013. *Psikologi Belajar*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Anderson, D. R. (2008). *Statistic for Business and Economic*. Australia: Western Cengage learning.
- Angunis, H. (2013). *Performance Management*. New Jersey: Pearson.
- Arif, R. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro. (skripsi tidak dipublikasikan)
- Ariwibowo, O. (2010). *Peran Budaya Organisasi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. (skripsi tidak dipublikasikan)
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. United State: Pearson.
- Dessler, G. (2007). *Management Sumber Daya Manusia* (2nd). Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Revisi, Semarang. Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. 2004. *Manajemen* Jilid II, Edisi VII. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Indonesia Banking School, 2010. *Pedoman dan Tehnik Penyusunan Skripsi* (Edisi kedua). Jakarta.
- Ivanevich, J. M., & Hoon, L. S. (2002). *Human Management in Asia*. Singapore: McGraw Hill.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Malhotra, Naresh K. 2009. *Basic Marketing Reasearch* (12th). New Jersey Pearson Education.
- Negara, N. S. (2012). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Indonesia Banking School jakarta*. (skripsi tidak dipublikasikan)
- Nitisemito, Alex.S. 2001. *Manajemen Personalialia: Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nuralia, E. (2010). *Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas Kelas XI IPS MAN Malang 1*. Malang: Universitas Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. (skripsi tidak dipublikasikan)



- Pratiwi, R. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan negara dan Lelang Makasar*. Makasar: Universitas Hasanudin. (skripsi tidak dipublikasikan)
- Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta. Penerbit Mediakom
- Rivai, Veithzhal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktek*. Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. United State: Pearson.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2011). *Organization Behaviour*. New Jersey: Pearson.
- Sugiyono, DR. Prof. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Thamrin. (2012). Karakteristik Budaya Akademik dan Hubungannya Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi FE Universitas Negeri Medan. *Jurnal Mediasi*
- Yuniah. (2006). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa TPB IPB dengan Metode CHAID*. Bogor: Institut Negri Bogor. (skripsi tidak dipublikasikan)
- <http://www.ibs.ac.id>. Diakses pada tanggal 10 april 2013
- <http://www.dikti.go.id>. Diakses pada tanggal 9 april 2013

## RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Rendy Ilham Kosyova  
Tempat, Tanggal Lahir : Padang, 21september 1988  
Alamat : Tebet Barat XA no.37, RT.8 RW.5, Kelurahan Tebet, Jakarta Selatan  
Nomor Telefon : 081399199066  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Email : kosova\_rendy@yahoo.com

### Pendidikan formal

Jenis Pendidikan	Tahun
TK melati Ikhlas	1994
SDN 06	2000
SMPN 12	2003
SMAN Adabiah	2006
Canadian International Marticulation Program (CIMP)	2007
STIE Indonesia Banking School	2013

## Pendidikan Informal

<b>Nama Pendidikan</b>	<b>Tahun</b>
TPA	1999
Karateka	2002
LBA (Lembaga Bahasa Asing) LIA	2003
Primagama	2004
Ganesha Operation	2006
The British Institute (bersertifikat)	2007
Magang di BPR Bumi Karya Pala, Yogyakarta (bersertifikat)	2008
Pelatihan Service Excellence dari PT. e-Depro, STIE IBS (bersertifikat)	2008
Taekwondo	2008
Magang di Bank Indonesia (bersertifikat)	2009
Pelatihan Customer Service And Selling Skill dari PT. e-Depro, STIE IBS (bersertifikat)	2009
Pelatihan Analisa Kredit UKM dari PT. e-Depro, STIE IBS (bersertifikat)	2010
Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah, STIE IBS (bersertifikat)	2010
Pelatihan Basic Treasury dari PT. e-Depro, STIE IBS (bersertifikat)	2010
Pelatihan Trade Finance dari PT. e-Depro, STIE IBS (bersertifikat)	2011

## Pengalaman Organisasi

<b>Kepanitiaan</b>	<b>Tahun</b>
Panitia Mulid Nabi	2002
Panitia cerdas cermat	2002
Panitia Khatam Al-Qur'an	2003
Panitia Buka Bersama Remaja Masjid	2003
Pengurus extra kulikuler pecinta alam (SISPALA Kilimanjaro)	2004
Panitia Funtrip (dokumentasi)	2007
Enterpreneur club	2007
Panitia Pekan Orientasi Mahasiswa (Perlengkapan)	2008
Panitia Komunikasi Bisnis (Acara)	2009
Dunhill (market influencer)	2012