



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.105>

Vol. 3, No. 1, Juni 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KABUPATEN CIREBON

Asep Sumarsana^{1*}, Iis Trisnawati², Imas Mufti³, Saryadi⁴

STIE Yasmi Cirebon

asepsumarsanayasmi@gmail.com^{1*}, iistrisnawati.07@gmail.com²,
imasmufti.official@gmail.com³, yadisaryadiugb94@gmail.com⁴

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the organizational culture of the work of employee performance in the Departement of Cooperatives and Micro Small Medium Enterprises Cirebon District. Sampling in this study were all employees of the supervisory and customs and excise service office types of customs cirebon taken as many as 31 respondents. Determination of the number of samples from the study population is done by the technique "Total sampling" (census), which is a sampling technique from members of the population carried out randomly without regard to strata in the population considered homogeneous in certain cases. The method used in this research is to use descriptive consisting of one independent variable, namely the organizational culture and the performance of the dependent employee. Based on the research results obtained by simple linear regression equation $Y = 6,451 + 0,832 X$ using SPSS For Windows Version 23, based on the results of the t test analysis known $t_{count} > t_{table}$ ($6,677 > 2,04$) and the significance value is greater than the significance level ($0.000 < 0.05$), it means that the organizational culture has a positive and significant effect on the performance of the breeder. The results of the determination analysis obtained ang R^2 (R Square) of 0.606 or 60,6%. This shows that the percentage of the contribution of the influence of independent variables on the dependent variable is 60,6% while 39,4% is influenced or explained by other variables.

Keywords: Organizational Culture; Employee Performance; MSMEs.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Dinas Koperasi dan



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.105>

Vol. 3, No. 1, Juni 2024



Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon yang diambil sebanyak 31 orang Responden. Penentuan jumlah sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik “*total sampling*” yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan deskriptif yang terdiri dari satu variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 6,451 + 0,832 X$ dengan menggunakan SPSS For Windows Versi 23, berdasarkan hasil analisis uji t diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,677 > 2,04$) dan nilai signifikansi lebih besar daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,606 atau 60,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 60,6% sedangkan 39,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai; UMKM.



This work is licensed under a [Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

A. PENDAHULUAN

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2019:67). Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Simanjuntak (2015) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah akumulasi kerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Robbins dan Judge (2018:156) mengemukakan bahwa “Ide untuk memandang organisasi sebagai kultur, dimana terdapat sebuah sistem makna yang dimiliki bersama oleh para anggotanya merupakan sebuah fenomena yang relative baru”. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2016:174), menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang

menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk pegawai/karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”.

Salah satu instansi pemerintahan di wilayah Kabupaten Cirebon yaitu Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) merupakan salah satu instansi pemerintahan yang menaungi dalam bidang Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Dalam pencapaian hasil kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon guna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat perlu adanya budaya dalam organisasi, namun dalam kenyataannya budaya kerja di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon masih belum tertulis dengan jelas sehingga para pegawai tidak mudah dalam membangun kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya, hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas-tugas pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon masih terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan, yaitu permasalahan terkait dengan koordinasi yang lemah dalam pelaksanaan tugas, sehingga mengakibatkan kurang lancarnya pelaksanaan program-program kerja. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, instansi Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon yang mempunyai amanah untuk membantu tugas-tugas Bupati tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon harus dapat membenahi masalah ini.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai harus diteliti terus menerus agar kinerja pegawai semakin produktif. Hal ini terbukti adanya beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardi Astutik dalam jurnal bisnis, manajemen, dan perbankan tahun 2016 Vol.2 No.2 2016:121-140.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana Budaya Organisasi pada Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon ? (2) Bagaimana Kinerja pada Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon ? (3) Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon ?

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui budaya organisasi pegawai yang terdapat pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon. (2) Untuk mengetahui kinerja pegawai yang terdapat pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon. (3) Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon.

B. KAJIAN LITERATUR

Penerapan Budaya Organisasi

Tujuan penerapan budaya organisasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012) adalah seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut serta merupakan bentuk bagaimana orang-orang berperilaku dan melakukan hal-hal yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Organisasi ini adalah sebagai wadah tempat individu bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Moeliono dalam khatab, 2017:28), banyak pendapat ahli atau pakar dan praktisi tentang dimensi budaya organisasi sebagai nilai bersaing dalam menentukan indikator yang merupakan keefektifan organisasi, umumnya dimensi budaya organisasi merupakan hasil dari penelitian yang mereka lakukan dengan tetap mempertimbangkan hasil-hasil riset yang telah dilakukan oleh penelitian lain sebelumnya sebagai acuan.

Ada 4 (empat) dimensi sebagai variabel bebas yang merupakan budaya organisasi korporat, yaitu : (1) Integritas adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini. (2) Profesionalisme adalah tingkat pendidikan formal dan latihan-latihan khusus yang harus dimiliki karyawan untuk suatu posisi jabatan tertentu. Profesionalisme juga berkaitan dengan tanggung jawab atas pekerjaannya, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. (4) Keteladanan adalah perilaku dalam bekerja keras dan cerdas, memimpin karyawan dengan persuasif, dan membangun hubungan vertikal dan horizontal yang harmonis merupakan contoh-contoh perilaku sifat terpuji dari seseorang. (5) Penghargaan pada Sumber Daya Manusia adalah Suatu pemberian dari panitia kegiatan atau lembaga tertentu yang diberikan kepada seseorang karena suatu karya tertentu (yang belum tentu bersifat kompetisi).

Kinerja Pegawai

Berikut merupakan beberapa pengertian mengenai kinerja menurut para ahli diantaranya : Menurut Basir (2016 : 142) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan wewenangnya”. Menurut, Simanjuntak (2015 : 121) menyatakan bahwa “Kinerja suatu organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu”.

Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:160) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dimensi dan Indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut : (1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. (2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. (3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. (4) Kerjasama Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi. (5) Inisiatif Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2019: 18) adalah sebagai berikut : (1) Faktor Kemampuan, Secara

psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. (2) Faktor Lingkungan, Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariyer dan fasilitas kerja yang relative memadai.

C. METODE

Operasional Variabel

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 1 . Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Variabel Independen (Variabel Bebas) Budaya Organisasi (X) menurut Moeliono dalam khatab (2007:28)	1. Integritas 2. Profesionalisme 3. Keteladanan 4. Penghargaan pada Sumber Daya Manusia	Ordinal
Variabel Dependen (Variabel Terikat) Kinerja Karyawan (Y) menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2016:75)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif	Ordinal

Uji Validitas

Dalam uji validitas, penulis akan menggunakan instrumen dengan menggunakan faktor-faktor variabel yang bersangkutan. Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 23. Adapun rumus korelasi *product moment* untuk mencari nilai r hitung atau validitas menurut Suharsimi Arikunto (2018:121) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] (n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

X = Variabel Independen

Y = Variabel dependen

N = Jumlah responden

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat Nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Nilai Y

Dari hasil analisis akan didapat nilai korelasi (r hitung). Jika $r \geq 0.30$, maka instrumen (pertanyaan/pernyataan) tersebut valid dan bisa diteruskan ke penelitian. Jika $r \leq 0.30$, berarti pertanyaan/ pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan hasil yang stabil bila dilakukan pengukuran ulang kepada subyek yang sama. Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus *Cronbach's Alpha* dibantuan fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 23.

Adapun untuk mencari reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* Suharsimi Arikunto (2013:239) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 1^2$ = Varian total

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,60, artinya instrument dikatakan reliable bila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai kritis *product moment*.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Perlu diketahui, terdapat kemungkinan data aktual tidak memenuhi semua asumsi klasik ini. Beberapa perbaikan, baik pengecekan kembali data *outlier* maupun *recollecterror data* dapat dilakukan. Uji asumsi klasik yang dikemukakan adalah Uji Normalitas.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui normal tidaknya tiap variabel dilakukan uji normalitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel independen yakni : “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon”, berdistribusi normal. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014) yaitu “Dalam analisis yang menggunakan statistik, distribusi sampel harus mengarah berdistribusi normal”.

Dalam penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistic *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* yang terdapat pada program SPSS. Dasar pengambilan keputusan ialah jika nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual suatu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pengujian analisis regresi sederhana ini dengan menggunakan bantuan fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 23. Persamaan umum regresi sederhana menurut Sugiyono (2018;170) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Nilai a dan b dicari berdasarkan dua persamaan sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum Y - \sum X}{n}$$

$$a = \frac{\sum y}{\sum x^2}$$

Apabila b positif, berarti pengaruh variabel X terhadap Y searah positif, apabila X negatif maka garis regresi akan menunjukkan pengaruh dari variabel X dengan Y berlawanan atau hubungan negative.

Keterangan:

- Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.
- a : Harga Y bila X = 0 (harga konstan).
- b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.
- X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Imam Ghozali (2018:98) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Menurut Ghozali (2019:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya

jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL

Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon yang dibutuhkan sebagai bahan informasi untuk mengetahui identitas responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon. Jumlah responden pada penelitian berjumlah 31 orang.

Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner responden yang telah disebarkan pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon maka penulis akan menguraikan pada bagian ini. Variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari 8 pernyataan dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) terdiri dari 8 pernyataan.

Variabel Independen Budaya Organisasi (X)

Dari deskriptif masing-masing indikator yang telah dibahas tersebut, selanjutnya peneliti menyimpulkan jawaban responden tentang budaya organisasi pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Indikator	Kriteria Jawaban Responden (%)					Total skor	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS		
		Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1		
1	Integritas	50	72	9	0	0	131	Setuju
2	Profesionalisme	65	64	6	0	0	135	Setuju
3	Keteladanan	85	44	9	0	0	138	Setuju
4	Penghargaan pada SDM	75	60	3	0	0	138	Setuju
Jumlah							542	Sangat
Rata-rata							135,5	Setuju

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Cirebon dalam penerapannya ada pada kategori *setuju*. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata persentase sebesar 135,5 berada diantara nilai 130,3-155 artinya budaya organisasi pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Cirebon yang terdiri dari 4 indikator variabel budaya organisasi penerapannya adalah *sangat setuju*.

Budaya organisasi pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Cirebon untuk mengetahui kriteria, dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara total

skor variabel budaya organisasi (Variabel X) dengan jumlah skor tertinggi yang dicapai dikalikan dengan jumlah sample (Responden), yang dapat dilihat pada rumus berikut ini :
Tingkat variabel X =

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Total skor variabel X}}{(\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan})(\text{jumlah responden})} 100\% \\ & = \frac{542}{(5 \times 4)(31)} 100\% \\ & = 87,4\% \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat dikategorikan bahwa Budaya Organisasi pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Cirebon adalah sebesar 87,4% dari kriteria yang ditetapkan.

Variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y)

Dari deskriptif masing-masing indikator yang telah dibahas tersebut, selanjutnya peneliti menyimpulkan jawaban responden tentang kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 31 . Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No	Indikator	Kriteria Jawaban Responden (%)					Total skor	Kriteria
		SS	S	KS	TS	TST		
		Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1		
1	Kualitas	40	84	6	0	0	130	Setuju
2	Kuantitas	35	72	18	0	0	125	Setuju
3	Tanggung jawab	40	80	9	0	0	129	Setuju
4	Kerja sama	60	72	3	0	0	135	Setuju
5	Inisiatif	50	76	6	0	0	132	Setuju
Jumlah							651	Setuju
Rata-rata							130,2	

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Cirebon dalam penerapannya ada pada kategori *setuju*. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata persentase sebesar 130,2 berada diantara nilai 105-130,2 artinya kinerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Cirebon yang terdiri dari 5 indikator variabel budaya organisasi penerapannya adalah *setuju*.

Budaya organisasi pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Cirebon untuk mengetahui kriteria, dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara total skor variabel kinerja pegawai (Variabel Y) dengan jumlah skor tertinggi yang dicapai dikalikan dengan jumlah sample (Responden), yang dapat dilihat pada rumus berikut ini :

Tingkat variabel Y =

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Total skor variabel X}}{(\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan})(\text{jumlah responden})} 100\% \\ & = \frac{651}{(5 \times 5)(31)} 100\% \\ & = 84\% \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat dikategorikan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Cirebon adalah sebesar 84% dari kriteria yang ditetapkan.

Uji Validitas

Dari hasil analisis akan didapat nilai korelasi (r hitung). Jika $r \geq 0.30$, maka instrumen (pertanyaan/pernyataan) tersebut valid dan bisa diteruskan ke penelitian. Jika $r \leq 0.30$, berarti pertanyaan/ pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4 . Tabel Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X)

Item/pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.670	0,30	Valid
2	0,721	0,30	Valid
3	0,818	0,30	Valid
4	0,748	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item/pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,725	0,30	Valid
2	0,598	0,30	Valid
3	0,704	0,30	Valid
4	0,683	0,30	Valid
5	0,654	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Uji Reliabilitas

Reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan hasil yang stabil bila dilakukan pengukuran ulang kepada subyek yang sama. Uji reabilitas menggunakan teknik rumus *Cronbach's Alpha* dibantuan fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 23.

Adapun untuk mencari reabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* Suharsimi Arikunto (2013:239) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyakya soal

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,60, artinya instrument dikatakan reliable bila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai kritis *product moment*.

Tabel 6. Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,720	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,690	Reliabel

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistic *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* yang terdapat pada program SPSS. Dasar pengambilan keputusan ialah jika nilai signifikan > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikan < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22381588
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.100
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian analisis regresi sederhana ini dengan menggunakan bantuan fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 23. Persamaan umum regresi sederhana menurut Sugiyono (2018;170) adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.451	2.191		2.945	.006
	budaya organisasi	.832	.125	.778	6.677	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Dari tabel 4.10 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan berikut:

$$Y = a + bX$$

Apabila b positif, berarti pengaruh variabel X terhadap Y searah positif, apabila X negatif maka garis regresi akan menunjukkan pengaruh dari variabel X dengan Y berlawanan atau hubungan negative.

Keterangan:

Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

- a : Harga Y bila $X = 0$ (harga kontan).
 b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.
 X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.
 Sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,451 + 0,832 X$$

Dimana :

- a. = 6,451 angka tersebut menyatakan kinerja pegawai pada budaya organisasi diabaikan.
 b. = 0,832 artinya jika budaya organisasi mengalami peningkatan 1, maka nilai kinerja pegawai akan bertambah secara proposional sebesar 0,832.

Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Menurut Ghazali (2012:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.592	1.24474
a. Predictors: (Constant), budaya organisasi				
b. Dependent Variable: kinerja pegawai				

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. R 0,778 berarti pengaruh antara variabel program budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 77,8% hal ini berarti hubungannya erat.
2. R Square adalah pengaruh koefisien determinasi, yaitu sebesar 0,606 bahwa proposi variabel bebas yaitu peningkatan program budaya organisasi mempengaruhi variabel terikat yaitu peningkatan kinerja pegawai sebesar 60,6% dan sisanya sebesar 39,4%, dipengaruhi oleh variabel lain, diluar variabel program budaya organisasi. Singkatnya tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/berhubungan (R square) sebesar 0,606 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas yaitu (budaya organisasi) terhadap variabel terikat yaitu (kinerja pegawai) adalah sebesar 60,6%.

Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Menurut Imam Ghazali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pada tabel 4.11 dapat diketahui hasil nilai t hitung sebesar 6,677 dengan cara membandingkan tabel N = jumlah sampel 31 dengan $\alpha = 0,05$ didapat t Tabel sebesar 2,04 maka diperoleh:

Tabel 10. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.451	2.191		2.945 .006
	budaya organisasi	.832	.125	.778	6.677 .000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

t hitung $6,677 \geq 2,04$, dan nilai $p = 0,000 \leq 0,05$, sehingga H^1 yang berbunyi ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon. Sedangkan H^2 yang berbunyi ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon.

2. PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Cirebon. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung (6,677) yang lebih besar dari t-tabel (2,04) dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai di instansi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein (2010), yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk cara berpikir, bersikap, dan berperilaku sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo (2016) dan Rahardjo (2014), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Meskipun hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah, yaitu Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Cirebon, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada instansi pemerintah lainnya. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu budaya organisasi, sementara masih terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan variabel-variabel lain yang dapat memperkaya analisis.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon berada di Kategori Sangat Setuju. Hal ini ditunjukkan oleh rata – rata persentase sebesar 135,5 yang berada diantara nilai (130,3-155). Dengan tingkat variabel sebesar (87,4%) dari kriteria yang ditetapkan. 2). Tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan

Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon berada di kategori Setuju. Hal ini ditunjukkan oleh rata – rata persentase sebesar 130,2 yang berada diantara (105,5-130,2). Dengan tingkat variabel sebesar 84% dari kriteria yang ditetapkan.

Dari persamaan terlihat dari budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 6,451 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan program budaya organisasi = 0, maka kinerja pegawai akan tetap sebesar 6,451.
- b. Koefisien $X = 0,832$ variabel program budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,832, ini menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel program budaya organisasi sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,832 atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel program budaya organisasi sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,832.

Maka dapat diketahui bahwa besarnya t_{hitung} adalah 6,677. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah responden 31, maka dapat diketahui besarnya t_{tabel} adalah 2,045. Setelah diketahui besarnya t_{hitung} dan t_{tabel} , maka kita dapat mengetahui apakah budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon dengan cara membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($6,677 > 2,045$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Cirebon. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai di instansi tersebut.
2. Temuan ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi cara berpikir, bersikap, dan berperilaku anggota organisasi, sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan simpulan di atas, berikut saran yang dapat diberikan:

Bagi Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Cirebon:

1. Perlu meningkatkan praktik-praktik budaya organisasi yang sudah berjalan dengan baik, seperti komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang solid, dan orientasi pada hasil.
2. Melakukan sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi secara intensif kepada seluruh pegawai agar tercipta pemahaman dan komitmen yang kuat.
3. Mengembangkan program-program pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka.

Bagi Penelitian Selanjutnya:

1. Memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan instansi pemerintah lain atau sektor swasta untuk meningkatkan generalisasi hasil.
2. Menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi.
3. Menggunakan metode penelitian yang lebih komprehensif, seperti pendekatan kualitatif atau mix-method untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, Mardi. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol.2 No.2 2016 :141-159.*
- Afnita, Mita, Muis Mahlia, dan Umar Fauziah (2017), *Jurnal Analisis, Desember 2014 Vol.3 No.2 : 172-179.*
- Junaidi, Riko dan Susanti, Febsri.(2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Sumatra Barat.
- Hasibuan S,P, M.(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* PT.Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sinambela, Sarton (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*, Cetakan ke-1, Januari 2019, Depok: Rajawali Printing
- Wiludjeng SP, Sri.(2017). *Pengantar Manajemen*. Cetakan pertama, Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu.S.P. Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Simanjuntak, P. J. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siagia, Sondang P.(2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima belas* Jakarta :PT.Bumi Aksara.