



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di KSU Gapoktan Albasiko II Pasaman Barat

Yunisa Rahma^{1*}, Yossi Eriawati², Fawza Rahmat³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Agama Islam STAI-YAPTIP Pasaman Barat, Indonesia

Alamat: Jln. Bundo Kandung, No. 142, Simpang Empat, Pasaman Barat

*Korespondensi penulis: yunisarahmaa24@gmail.com

Abstract. *This research is motivated by the low level of organisational culture on the performance of employees in KSU GAPOKTAN ALBASIKO II West Pasaman, a picture that organisational culture affects the performance of employees. In this study the researcher connects the problem of lack of awareness and stability of organisational cultural values and still not entirely run by employees, time discipline, innovation, attention to detail, results orientation, team orientation, stability, consistency, honesty, and safety. This study explains whether organisational culture has an effect on employee performance at KSU GAPOKTAN ALBASIKO II. The type of research used is quantitative research which is research with the aim of knowing how much influence the independent variable has on the dependent variable. The research approach used is survey research which is a category of research that aims to analyse the relationships between one variable and another. Primary data was obtained from distributing questionnaires. The population in this study were 53 people and a sample of 53 people. Data analysis and processing techniques using simple linear regression analysis, coefficient of determination (R²), simultaneous test (F test), classical assumption test and hypothesis testing with variables X Organisational Culture and Y Employee Performance. The results showed that there was a significant influence between organisational culture on employee performance.*

Keywords: *Organisational Culture, Employee Performance, KSU GAPOKTAN ALBASIKO II.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya budaya organisasi terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat sebuah gambaran bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menghubungkan masalah kurangnya kesadaran dan kemantapan nilai-nilai budaya organisasi dan masih belum seluruhnya dijalankan karyawan, kedisiplinan waktu, inovasi, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi tim, stabilitas, konsisten, kejujuran, dan keselamatan. Penelitian ini menjelaskan apakah ada budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian survey yang termasuk kategori penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel ke variabel lainnya. Data primer di peroleh dari penyebaran kuesioner populasi dalam penelitian ini sebanyak 53 orang dan sampel sebanyak 53 orang. Teknik analisis dan pengolahan data menggunakan analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R²), uji simultan (Uji F), uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan variabel X Budaya Organisasi dan Y Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSU Gapoktan Albasiko II Pasaman Barat. Terbukti pada tabel XV output SPSS diketahui nilai F hitung adalah 15,956 karena nilai F hitung 15,956 > F tabel 4,03 maka sebagaimana dasar pengambilan Keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima atau budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat, dan hipotesis penelitiannya teruji. Dan berdasarkan hasil perhitungan (R²) menunjukkan bahwa nilai Rsquare besaran variasi variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas adalah sebesar 23,8%, sedangkan sisanya 76,2 % dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini. Terbukti di dalam tabel coefficients pada masing-masing variabel X (budaya organisasi) diperoleh sig. sebesar 0,000 dibandingkan dengan taraf sig. < $\alpha = 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat, dan hipotesis penelitiannya teruji.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, KSU GAPOKTAN ALBASIKO II.

1. LATAR BELAKANG

Manusia merupakan makhluk sosial yang pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaannya (Wirawan, 2007).

Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, yang mana saling berinteraksi, dan terkoordinasi secara sadar artinya dijalankan upaya untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi dipandang sebagai suatu kegiatan dua orang atau sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain pada hubungan yang teratur dan efektif untuk pencapaian tujuan yang didalamnya terdapat tugas, wewenang, tanggung jawab, yaitu seseorang atau beberapa orang disebut atasan atau seseorang atau kelompok disebut bawahan (Zarvedi, 2005). Dalam menjalankan tujuan organisasi, perilaku dan sikap orang-orangnya harus sesuai dengan tujuan yang dibuat. Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang berbeda, yang mana setiapnya mempunyai prinsip bisnis, pemecahan permasalahan, pengambilan keputusan sendiri, keyakinan, perilaku, dan yang ada dalam organisasi bisa berasal dari orang, dan kelompok kerja.

Zaman era globalisasi sekarang, masih banyak bermacam-macam pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi dengan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan lingkungan, perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya (Pratama, et all, 2024). Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi segera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan dan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam mendorong berkembangnya suatu perusahaan dan meningkatkan kualitas suatu perusahaan maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara membentuk budaya organisasi yang baik dengan sikap dan pola pikir karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam suatu perusahaan (Made Ary Meitriana, M. Rudi Irwansyah, 2017).

Penilaian kinerja bagi para karyawan sebagai perkembangan ide-ide baru tentang berbagai hal seperti kuantitas, kualitas, pemanfaatan atau ketetapan waktu, efektivitas, kerja sama yang bermanfaat untuk proses manajemen sumber daya manusia. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari bentuk budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam

kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Emron Edison, 2016). Budaya organisasi berjalan dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Budaya merupakan tradisi yang berkembang atau suatu kebiasaan yang dijalankan dalam suatu kelompok orang atau organisasi. Budaya organisasi tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan dapat diturunkan kepada setiap anggota baru. Budaya organisasi suatu pola dari asumsi- asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, diciptakan suatu kelompok dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi masalah atau menanggulangi masalah- masalah yang timbul sebagai akibat adaptasi eksternal dan adaptasi anggota-anggota baru sebagai cara untuk memikirkan dan mempelajari masalah yang dilalui.

Organisasi tidak memiliki budaya organisasi, maka anggota didalamnya akan merasa sulit untuk memahami apa yang terkandung dalam organisasi dan pencapaian tujuan tidak berhasil. Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya organisasi agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas-tugasnya dan kebijakan yang diambil (Zebua, 2006).

Budaya organisasi diterapkan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat belum bisa dikatakan maksimal, dan masih minim karena kurangnya kesadaran dan kemantapan nilai-nilai budaya organisasi dan masih belum seluruhnya dijalankan karyawan, berdasarkan pengamatan awal penulis lakukan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat selama melaksanakan praktek lapangan pada bulan Oktober sampai bulan Desember 2023, karyawan kurang disiplin waktu dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat dari daftar absensi karyawan pada tahun 2023 dan pada bulan januari sampai april di tahun 2024 dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 1. Daftar Absensi Ketidak Hadiran di Bulan Januari – Desember 2023 di KSU
GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat**

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	3	2	3	1	53
2	Februari	6	3	1	2	53
3	Maret	7	1	3	5	53
4	April	2	2	2	3	53
5	Mei	1	2	3	1	53
6	Juni	3	1	2	2	53
7	Juli	4	3	1	6	53
8	Agustus	2	4	2	7	53
9	September	4	3	2	5	53
10	Oktober	7	3	2	4	53
11	November	5	2	3	3	53
12	Desember	4	2	4	6	53

Sumber: Sekretaris KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat

**Tabel 2. Daftar Absensi Ketidak Hadiran di Bulan Januari – April 2024 di KSU
GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat**

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	9	2	3	6	53
2	Februari	7	2	4	9	53
3	Maret	8	1	3	7	53
4	April	5	3	4	6	53

Sumber: Sekretaris KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat

Berdasarkan tabel 1 dan 2 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan paling banyak terjadi pada bulan Januari 2024 dengan keterangan izin 9 orang, sakit 2 orang, dan absen 3 orang. Dan keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan Februari yaitu berjumlah 9 orang. Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Sebagaimana fenomena yang terjadi akibat ketidakdisiplinan waktu tersebut, sebagai berikut:

Tabel 3. Akibat Ketidakdisiplinan Waktu

No	Permasalahan
1	Karyawan masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja, seperti dalam membuat laporan kas masuk dan laporan kas keluar.
2	Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3	Karyawan sering menunda waktu dan santai dalam bekerja, sehingga kurang teliti, dan ceroboh.
4	Karyawan tidak berusaha melakukan inovasi terhadap pekerjaan.
5	Karyawan sering keluar masuk kantor dengan alasan lain untuk aktivitas diluar jam kerja.
6	Karyawan sering terlambat.

Dari observasi awal terdapat beberapa fenomena yang terlihat dan juga wawancara dengan Ibu Rina sebagai Teller dan kolektor di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II, mengatakan jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka karyawan tersebut tidak mengikuti briefing secara utuh sehingga pembagian tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan. Keterlambatan hadir karyawan menyebabkan pelayanan nasabah terganggu dan terkadang seorang pegawai harus merangkap tugas sampai dengan karyawan tersebut datang. Sering terjadi karyawan yang datang terlambat mendapat sambutan yang kurang menyenangkan dari karyawan yang lain sehingga karyawan yang datang terlambat menjadi tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dan permasalahan ini terus menjadi tradisi membudaya bagi karyawan yang menjadikan hal tersebut menjadi suatu kebiasaan di dalam lingkup pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, penulis ingin meneliti dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi tersebut dari fenomena yang terjadi. Penyebabnya kurang menerapkan budaya organisasi, karena budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Kenyataan di lapangan banyak budaya organisasi yang negatif sehingga berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang ada masih perlu mendapat pembuktian dalam KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat. Manajemen perusahaan menerapkan mewujudkan visi utama perusahaan dengan meningkatkan produktifitas karyawan akan kedisiplinan dalam jam kerja, walaupun kerjanya santai tetapi harus mengikuti aturan budaya yang ditetapkan. Penerapan sistem operasi perusahaan dalam setiap aktifitas kerja, kejujuran serta bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan harus banyak butuh inovasi, gagasan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan, ketelitian karyawan dalam bekerja. Hubungannya dengan kinerja dapat dilihat dengan budaya yang menciptakan kinerja didalam diri para karyawan yang pada akhirnya membuat para karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh rasa tanggung jawab dan mereka akan bekerja sesuai dengan sistem nilai budaya organisasi yang ada. Sistem yang semakin berkembang yang akan terus berevolusi, dan dapat mempengaruhi kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menetapkan judul penelitian : “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang memfokuskan pada hubungan antar variabel yang diuji melalui pengukuran empiris menggunakan instrumen seperti kuesioner. Data yang dikumpulkan berupa angka, yang kemudian diolah menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Pendekatan ini sesuai untuk menjelaskan dan memvalidasi pengaruh budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Mulyana et al, 2024).

Penelitian dilaksanakan di Kantor Pusat KSU GAPOKTAN ALBASIKO II yang terletak di Jalan Bangun Rejo, Kinali, serta dua kantor cabang lainnya di Pasaman Barat. Lokasi-lokasi ini dipilih karena merupakan tempat utama operasional KSU GAPOKTAN ALBASIKO II, di mana budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat diamati secara langsung. Penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu dari Januari hingga Maret 2024, yang cukup untuk mengumpulkan data yang representatif terkait budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja.

Data penelitian ini dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden, yakni karyawan KSU GAPOKTAN ALBASIKO II, melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif terkait pandangan responden tentang budaya organisasi di tempat kerja mereka. Data sekunder diambil dari dokumen-dokumen internal perusahaan serta literatur yang relevan, seperti hasil penelitian terdahulu dan teori-teori tentang budaya organisasi dan kinerja.

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu wawancara dan penyebaran kuesioner. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai pandangan karyawan terhadap budaya organisasi. Kuesioner disusun dengan skala Likert, yang memungkinkan responden memberikan jawaban berdasarkan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan yang diberikan. Skala ini mengukur berbagai aspek budaya organisasi, seperti inisiatif individu, integrasi, dukungan manajemen, dan pola komunikasi.

Definisi operasional digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan cara yang konkret. Budaya organisasi, sebagai variabel independen, diukur berdasarkan beberapa indikator seperti inisiatif individu, kontrol, identitas, dan pola komunikasi. Indikator-indikator ini menggambarkan sejauh mana nilai-nilai dan norma-norma dalam organisasi dipraktikkan

oleh karyawan. Kinerja karyawan, sebagai variabel dependen, diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

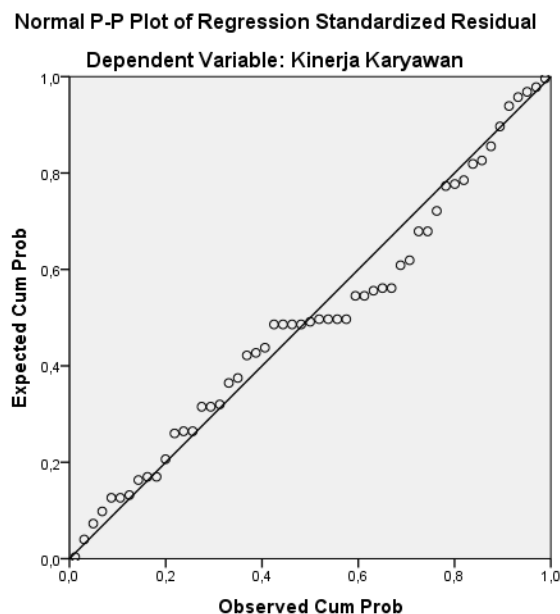
Analisis data dilakukan dengan uji regresi sederhana untuk menentukan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sebelum analisis dilakukan, data diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data yang diperoleh. Teknik analisis regresi menggunakan bantuan software SPSS untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan kesimpulan apakah budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui kelayakan dari model regresi yang digunakan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat dua tipe tahapan dalam menguji asumsi klasik ini yaitu uji normalitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

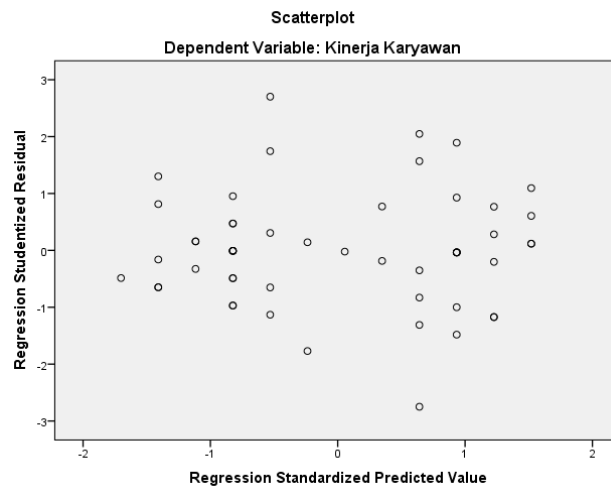


Gambar 1

Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar normal P-P Plot diatas perlu diingatkan bahwa asumsi normalitas yang dimaksud dalam asumsi klasik pendekatan OLS adalah (data) residual yang dibentuk model regresi linear terdistribusi normal, bukan variabel bebas ataupun variabel terikatnya. Kriteria sebuah(data) residual

terdistribusi normal ataupun tidak dengan pendekatan normal P-P Plot dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik yang ada pada gambar. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa (data) residual terdistribusi normal namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual tersebut tidak normal.

b. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi heterokedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

c. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,046	3,002		2,014	,049
	Budaya Organisasi	,343	,086	,488	3,995	,000

- a) Nilai konstanta sebesar 6,046 menyatakan bahwa jika dalam keadaan konstan variabel budaya organisasi maka keputusan sebesar 6,046 satu satuan.
- b) Koefisien regresi X sebesar 0,343% menyatakan bahwa setiap penambahan 1% budaya organisasi akan meningkatkan keputusan 0,343%. Dan sebaliknya jika budaya organisasi menurun 1% maka keputusan akan menurun sebesar 0,343%.

d. Uji Hipotesis

a) Uji simultan F

Tabel 4ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71,250	1	71,250	15,956	,000 ^b
Residual	227,731	51	4,465		
Total	298,981	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Dari hasil output diatas (ANOVA), terbaca nilai F hitung sebesar 15,956 > F tabel 4, 03 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya alternatif (Ha) diterima atau budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II.

Catatan:

F tabel dicari pada distribusi nilai F tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan menggunakan rumus F tabel = (K : N - K) dimana:

K = jumlah variabel independen

N= jumlah reponden

Dalam penelitian ini yaitu : jumlah “k” adalah 1 yaitu budaya organisasi. Sementara jumlah N = 53 orang atau responden. Selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka (1 : 53 - 1) = (1 : 52), angka ini kemudian kita jadikan acuan untuk mencari f tabel pada ditribusi nilai f tabel statistik. Maka ditemukan f tabel adalah 4,03.

Untuk rumusan masalah dengan hipotesis yang berbunyi: budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II

Dengan ketentuan :

H₀ : Tidak ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II

H_a : Ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II

Pedoman yang digunakan adalah jika Sig < α maka H₀ ditolak yang artinya ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Cara lainnya dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel

maka disimpulkan menolak H_0 yang berarti ada hubungan linear antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II.

e. Koefisien Determinasi

Tabel 5

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,488 ^a	,238	,223	2,113

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam model ini diketahui R Square sebesar 0,238 ini berarti bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi keputusan sebesar 23,8% sedangkan sisanya sebesar 76,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Catatan: “ semakin kecil nilai koefisien determinasi(R Square), maka ini artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin lemah, sebaliknya jika nilai R Square semakin mendekati angka 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat”.

Pembahasan

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan KSU GAPOKTAN ALBASIKO II maka tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai sig. Sebesar 0.000 yang lebih kecil dari *level of significant* (α) 5% ($0.000 < 0.05$). Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat Artinya budaya organisasi yang dimiliki pada setiap karyawan menunjukkan seberapa besar pemahaman setiap karyawan yang nantinya bisa menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Karena semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan, tentunya semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat. Hasil dari pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai sig. (*constant*) sebesar 15,956 yang dibandingkan dengan taraf signifikansi (α) = 5% lebih besar dari *level of significant* (α) 5 % ($15,956 > 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSU

GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat. Artinya bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat. Sebaliknya semakin rendah nilai budaya organisasi, maka semakin rendah pula kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Terbukti di dalam tabel coefficient pada variabel X (Budaya Organisasi) diperoleh signifikan sebesar 0,000 dibandingkan dengan taraf sig. $< \alpha = 0,000 < 0.05$. Dan di dalam tabel summary di peroleh angka R square adalah 0,238 yang berarti 23,8% variabel terikat kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi dan sisanya 76,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSU GAPOKTAN ALBASIKO II Pasaman Barat, dan hipotesis penelitiannya teruji.

DAFTAR REFERENSI

- Edison, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Made Ary, M., & Irwansyah, M. R. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 35.
- Mahyuddin, M., Kurniullah, A. Z., Hasibuan, A., Rahayu, P. P., Purba, B., Sipayung, P. D., & Butarbutar, M. (2021). *Teori organisasi*. TOHAR MEDIA.
- Mulyana, A., Susilawati, E., Fransisca, Y., Arismawati, M., Madrapriya, F., Phety, D. T. O., & Sumiati, I. (2024). *Metode penelitian kuantitatif*. TOHAR MEDIA.
- Nawi, H. R. (2017). *Perilaku kebijakan organisasi* (Vol. 1). Sah Media.
- Pratama, A. R., Rawati, M., Fajri, F., Oktaviany, K., & Messy, M. (2024). Dinamika organisasi mahasiswa: Pengembangan, komitmen, dan transformasi di zaman modern. *Jurnal Manajemen dan Budaya*, 4(2), 28–38.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Salemba Empat.

- Zarvedi, R., Yusuf, R., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja sekretariat kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspective)*, 2(2), 201–217.
- Zebua. (2009). Pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja staf rekam medik RSUP H. Adam Malik Medan (Master's thesis, Universitas Sumatera Utara). Universitas Sumatera Utara.