

# Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Prima Indah Palembang

Suhada

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang,  
email: [suhadaahmadmadjid@gmail.com](mailto:suhadaahmadmadjid@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Prima Indah Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 pegawai. Penelitian ini dilakukan di CV. Prima Indah Palembang yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman KM 3,5 Palembang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan kuesioner, keputusan terhadap prosedur kerja, keputusan terhadap jam kerja, keputusan terhadap perintah atasan sedangkan indikator kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, waktu dan penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana diketahui persamaan regresi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai adalah  $Y' = 8,593 + 0,603X$  dan terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  (8,806) lebih besardari  $t_{tabel}$  (1,986).

**Kata kunci :** *Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*

### A. Latar Belakang

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dan berkembang, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas pegawai. Dengan demikian, kualitas seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009: 124).

Dalam pelaksanaan pencapaian tujuan, faktor yang paling penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena sebaik apapun suatu organisasi, sebanyak apapun sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi tersebut, tanpa adanya peranan dari Sumber Daya Manusia (Pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan

baik, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana dalam organisasi, tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM), sumber daya yang lain tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta berkualitas dan profesional.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik sehingga upaya peningkatan kualitas SDM sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Kinerja yang tinggi akan membawa produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat, sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan

peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Menurut Wilson (2012:213), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut Simanora dalam Yani (2012:117), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada, budaya organisasi yang ada akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para pekerja berperilaku.

Budaya organisasi juga akan memiliki dampak efisiensi dan efektivitas organisasi, budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai disuatu organisasi. Menurut Sutrisno (2011:02), bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan pegawai dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien sesuai visi dan misi yang ada hendak dicapai.

Dalam pencapaian hasil kerja pada CV. Prima Indah Palembang guna memenuhi kebutuhan masyarakat perlu adanya budaya kerja dalam organisasi, namun dalam kenyataannya budaya kerja masih belum tertulis dengan jelas sehingga para pegawai tidak mudah dalam memahami kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya, hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas-tugas yang masih terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan. Selain itu, kinerja pegawai pada CV. Prima Indah Palembang selama ini masih belum optimal karena masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja bukan keperluan kantor, tetapi hanya untuk keperluan pribadi. Masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Oleh karena itu, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap perangkat daerah, tapi tidak kalah pentingnya untuk ditanamkan kembali kepada para pegawai akan nilai-nilai budaya organisasi sehingga para pegawai mempunyai kesepahaman yang sama akan tujuan kerjanya dalam berorganisasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui permasalahan dalam penelitian ini yaitu “adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Prima Indah Palembang “.

## **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015:69).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh oleh penulis yang didapat dari responden melalui daftar pertanyaan atau kuesioner. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jawaban yang diberikan responden dari daftar pertanyaan yang diberikan.

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1) Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada CV. Prima Indah Palembang yang berjumlah 93 Pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Populasi Penelitian**

Status	Jumlah		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Pegawai Tetap	51	42	93

Sumber : CV. Prima Indah Palembang 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 93 populasi dan sampel jumlah pegawai laki-laki sebesar 51 Orang dan perempuan sebesar 42 orang ini dapat dikatakan bahwa pegawai laki-laki yang mendominasi pada CV. Prima Indah Palembang.

##### 2) Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan sensus, sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini jumlah yang ditetapkan 93 orang sama dengan jumlah populasinya.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:225), teknik pengumpulan data terdiri dari:

1. Wawancara, adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti,

dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari kecil responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

##### 2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### F. Teknik Analisis Data

Taknik analisis data yang penulis gunakan yakni teknik analisis data deskriptif kuantitatif, yaitu suatu metode analisis yang menggunakan perhitungan angka-angka untuk mengambil keputusan dan penjelasan.

##### 1) Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2013:204) analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yang diteliti yaitu melihat pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada

Kantor CV. Prima Indah Palembang, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

X = Variabel bebas (Budaya Organisasi)

A = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

n = Jumlah responden/sampel

## 2) Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2015:228), analisis koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yang

diteliti, yakni variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada CV. Prima Indah Palembang.

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

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara validitas X dan Y

X = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

n = Jumlah responden/sampel

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang dilakukan, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagaimana diperlihatkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Interprestasi Koefesien Korelasi Nilai r**

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,22 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2015

## 3) Koefesien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2013:229) yaitu:

$$R = (r^2) \times 100\%$$

Dimana:

R = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

## 4) Uji Hipotesis

Menurut Riduwan (2011:139), bahwa pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah Variabel Budaya Organisasi (X) benar-benar berpengaruh (signifikan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2015:184)

Untuk mengetahui  $t_{tabel}$  digunakan ketentuan n-2 pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dengan menggunakan kaidah sebagai berikut:

a) Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka hipotesa ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada hubungan yang signifikan

antara variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada CV. Prima Indah Palembang.

b) Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka hipotesa (Ho) diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada CV. Prima Indah Palembang.

## G. Hasil Penelitian

### 1) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi r hitung dan menggunakan perbandingan dengan nilai kritis atau rtabel dengan nilai rtabel sebesar 0,444 (lampiran nilai r) dari jumlah data sejumlah 20 dari 93 responden dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Butir Nomor	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	0,817	0,444	Valid
2	0,602	0,444	Valid
3	0,611	0,444	Valid
4	0,559	0,444	Valid
5	0,704	0,444	Valid
6	0,781	0,444	Valid
7	0,577	0,444	Valid
8	0,598	0,444	Valid
9	0,474	0,444	Valid

Sumber : data diolah, 2017

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien antara skor butir dan total skor dari seluruh variabel budaya organisasi diperoleh data lebih besar dari rtabel. Hal ini berarti dari seluruh butir pertanyaan pada variabel budaya

organisasi adalah valid atau dapat dipercaya kebenarannya, sehingga kuesioner ini dapat digunakan dalam penelitian sebagai alat untuk mengumpulkan data.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Butir Nomor	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	0,793	0,444	Valid
2	0,907	0,444	Valid
3	0,793	0,444	Valid
4	0,901	0,444	Valid
5	0,645	0,444	Valid
6	0,556	0,444	Valid
7	0,485	0,444	Valid
8	0,917	0,444	Valid

Sumber : data diolah, 2017

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien antara skor butir dan dan skor total dari seluruh variabel kinerja pegawai diperoleh data lebih besar dari rtabel. Hal ini berarti seluruh butir

pertanyaan pada variabel kinerja pegawai adalah valid atau dapat dipeercaya kebenarannya, sehingga koesioner ini dapat digunakan dalam

penelitian ini sebagai alat untuk mengumpulkan data

## 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama

akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2015 : 130).

Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan metode belah dua yang dianalisis dengan rumus Product momen. Berikut tabel yang menyajikan hasil uji reliabilitas, dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	0.814	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0.896	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil uji reliabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel budaya organisasi maupun kinerja pegawai mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari kuesioner baik variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai adalah reliabel, berarti seluruh kuesioner yang digunakan

dalam penelitian ini dapat diandalkan dan digunakan dalam penelitian ini.

## 3) Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2015:187), Regresi linear sederhana adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (X) apabila variabel bebas diketahui (Y).

**Tabel 6**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana antara Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,593	2,020		4,255	,000
budaya organisasi	,603	,068	,678	8,806	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 24 hasil regresi linier sederhana diatas dapat diketahui bahwa nilai regresi linear sederhana antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah  $Y' = 8,593 + 0,603X$  dimana nilai konstanta  $a = 8,593$  yang berarti jika variabel budaya organisasi (X) = 0 satuan,

maka kinerja pegawai (Y) sebesar nilai  $a = 8,593$  satuan. Sedangkan persamaan nilai regresi nilai  $b = 0,603$  berarti jika variabel X (budaya organisasi) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y (kinerja pegawai) meningkat sebesar yaitu  $b = 0,603$  satuan.

#### 4) Koefisien Korelasi

**Tabel 7**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,22 - 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2015

Berdasarkan perhitungan dan tingkat hubungan interprestasi diatas maka nilai koefisien korelasi (r) diatas dapat diketahui nilai  $r = 0,678$  yang berarti bahwa hubungan budaya organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi UKM Provinsi Sumatera Selatan dinilai **Kuat**.

#### 5) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Perhitungan uji koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 <sup>a</sup>	,460	,454	2,143

a. Predictors: (Constant), budaya organisai

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 26 diperoleh angka  $R^2$  (R square) sebesar 0,46 memberikan makna bahwa variabel Budaya Organisasi menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 46% dan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipakai dalam penelitian ini.

#### 6) Uji t (secara sendiri - sendiri)

Untuk mengetahui pengaruh viriabel bebas Budaya Organisasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai maka perlu dilakukan uji t.

Pengujian ini dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji sendiri-sendiri dapat dilihat pada tabel 27 berikut ini:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,593	2,020		4,255	,000
Budaya Organisasi	,603	,068	,678	8,806	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 27 hasil uji t maka Hasil uji t variabel X (Budaya Organisasi) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,806$  dengan terikat signifikansi 0,000. Berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8,806 > 1,986$  atau  $sig_{hitung} < sig_{tabel}$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  yaitu ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

## H. Pembahasan

Untuk melihat tingkat hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Prima Indah Palembang dapat diketahui berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (r) dengan nilai  $r = 0,678$  hal ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada CV. Prima Indah Palembang adalah Kuat.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) maka dilakukan uji regresi linear. Dari hasil perhitungan didapatkan persamaan regresi linear sederhana yaitu :  $Y' = 8,593 + 0,603X$  dimana nilai konstanta  $a = 8,593$  yang berarti jika variabel budaya organisasi (X) = 0 satuan, maka kinerja pegawai (Y) sebesar nilai  $a = 8,596$  satuan.

Sedangkan persamaan regresi nilai  $b = 0,603$  berarti jika variabel X (budaya organisasi) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y (kinerja pegawai) meningkat sebesar yaitu  $b = 0,603$  satuan. Maka dari itu CV. Prima Indah Palembang perlu

memperhatikan dengan serius mengenai budaya organisasi supaya dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5% diuji dua pihak dan  $dk = n - 2$  jadi  $dk = 93 - 2 = 91$  (n adalah jumlah sampel) maka diperoleh  $t_{tabel} = 1,986$  dan hasil  $t_{hitung} = 8,806$ . Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

## I. Kesimpulan dan Saran

### 1. Kesimpulan

- a) Dari hasil perhitungan didapatkan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y' = 8,593 + 0,603X$  dimana nilai konstanta  $a = 8,693$  yang berarti jika variabel budaya organisasi (X) = 0 satuan, maka kinerja pegawai (Y) sebesar nilai  $a = 8,593$  satuan. Sedangkan persamaan nilai regresi nilai  $b = 0,603$  berarti jika variabel X (budaya organisasi) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y (kinerja pegawai) meningkat sebesar yaitu  $b = 0,603$  satuan.
- b) Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien (r) = 0,678 hali ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Prima Indah Palembang adalah Kuat.



- c) Dari hasil perhitungan koefisien korelasi  $r = 0,678$  diperoleh koefisien determinasi (KP) 0,46 ini berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 0,46 dan sisanya 0,54 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipakai dalam penelitian ini.
- d) Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t yang dilakukan penulis dengan cara membandingkan hasil dari koefisien korelasi diperoleh  $t_{hitung}$  yaitu 8,806 sedangkan  $t_{tabel}$  untuk taraf kesalahan 5% dengan  $df = n-2$  maka  $df = 93-2 = 91$  diperoleh  $t_{tabel}$  yaitu 1,986 (lihat tabel distribusi t). Sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,986$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Prima Indah Palembang.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Prima Indah Palembang. Dengan demikian penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi CV. Prima Indah Palembang, yaitu :

- a) Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi sebaiknya CV. Prima Indah Palembang harus memperhatikan faktor budaya organisasi supaya

dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- b) Walaupun dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh **Kuat** terhadap kinerja pegawai, tapi pimpinan harus meningkatkan budaya organisasi terhadap pegawai, agar pegawai merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Dedy. 2011. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Cetakan ke 8 Jakarta : Rajawali Pers
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno. 2011. *Perilaku Organisasi*. Kencana, Jakarta
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga Jaya : Jakarta
- Wiratna, Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Jakarta