

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV. SYABIA MEDIA PALEMBANG

Benny Usman*)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Syabia Media Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada CV. Syabia Media Palembang yang berjumlah 38 orang, sedangkan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh.

Teknik analisis deskriptif kuantitatif merupakan teknik analisis data dalam penelitian ini. Teknik tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis hasil penelitian dalam bentuk kuantitatif dengan menggunakan statistik inferensial, didukung dengan mendeskripsikan hasil penelitian. Perhitungan dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) Versi 16. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara (*interview*), dan observasi (pengamatan).

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai CV. Syabia Media Palembang. Hal ini sejalan dengan hasil koefisien korelasi yang kuat dan positif (0,890), koefisien determinasi yang cukup tinggi (79,1%) serta nilai koefisien regresi b yang positif (0,843).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja.

A. Latar Belakang

Penggunaan istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam suatu organisasi. Organisasi mencerminkan adanya kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau kerja sama dengan maksud mencapai tujuan yang telah disepakati. Organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang terhadap masyarakat.

Organisasi digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul. Organisasi juga merupakan tempat untuk bekerja sama secara rasional dan sistematis yang meliputi kegiatan yang terencana, terorganisasi, dipimpin dan terkendali dalam upaya memanfaatkan sumber daya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi

merupakan perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah dalam organisasi.

Budaya organisasi yang positif mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang negatif akan menghambat tujuan perusahaan karena bertentangan dengan visi dan misi perusahaan. Organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat dapat terlihat dari nilai - nilai bersama yang dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi

*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRIPalembang

untuk melakukan aktivitas kerja. Tiap individu dalam suatu organisasi dituntut untuk mempelajari dan menerapkan budaya yang berlaku di dalam organisasinya, apalagi bila individu tersebut merupakan anggota baru dalam organisasi dalam maka wajib bagi individu tersebut untuk mempelajari lingkungan tempat bekerja dengan mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah.

Berhubungan dengan budaya organisasi, setiap pegawai mempunyai pola perilaku yang berbeda-beda termasuk pemikiran, tindakan, pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan. Adanya budaya organisasi dalam suatu pemerintahan maka akan meningkatkan kemantapan sistem sosial pada semua pegawai dan dapat meningkatkan nilai-nilai dalam organisasi sehingga akan memberikan kinerja yang optimal.

Permasalahan yang terdapat pada CV. Syabia Media Palembang antara lain kebiasaan pegawai yang sering datang tidak tepat waktu, masih terdapat pegawai yang sering bermalas-malasan pada jam kerja, dan mengerjakan pekerjaan lain selain pekerjaan utama.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai CV. Syabia Media Palembang mempunyai adat dan kebiasaan yang beragam dan kurangnya kedisiplinan. Kebiasaan yang kurang disiplin inilah yang mengidentifikasi kurang baiknya budaya yang dipahami untuk menjelaskan bahwa sering kali menyebabkan adanya pekerjaan yang kurang teliti oleh para pegawai.

Relevan dengan pendapat di atas kinerja pegawai merupakan produk hasil dari kerja seluruh pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya, hasil kinerja pegawai berkaitan erat dengan

budaya organisasi yang berlaku karena kemampuan individu serta nilai-nilai organisasi yang positif dan mendukung hasil kerja tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Syabia Media Palembang”.

C. Landasan Teori

1. Pengertian Budaya

Hofstede dalam Khairul Umam (2010:123) mengartikan budaya sebagai nilai-nilai (*values*) dan kepercayaan (*beliefs*) yang memberikan orang-orang suatu cara pandang terprogram (*programmed way of seeing*).

Ndraha dalam Khairul Umam (2010:123) mengemukakan fungsi-fungsi budaya sebagai berikut:

- a. Identitas dan citra suatu masyarakat.
- b. Pengikat suatu masyarakat.
- c. Sumber inspirasi, kebanggaan, dan sumber daya.
- d. Kekuatan penggerak.
- e. Kemampuan untuk membentuk nilai tambah.
- f. Pola perilaku.
- g. Warisan.
- h. Pengganti formalisasi
- i. Mekanisme adaptasi terhadap perubahan.
- j. Proses menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk nasion state.

Adapun unsur-unsur budaya menurut Umam (2010:125) adalah:

- a. Ilmu pengetahuan.
- b. Kepercayaan.
- c. Seni.
- d. Moral.
- e. Hukum.
- f. Adat-istiadat.

- g. Perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat.
- h. Asumsi dasar.
- i. Sistem nilai.
- j. Pembelajaran/warisan.
- k. Masalah adaptasi eksternal dan integrasi eksternal.

2. Pengertian Organisasi.

Umam (2010 : 126) mengemukakan bahwa organisasi adalah tempat atau wadah orang - orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali dalam lingkungan, (sarana - prasarana, data, dan lain - lain) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Umam (2010 : 127) mengemukakan unsur-unsur organisasi adalah :

- a. Kumpulan orang.
- b. Kerja sama.
- c. Tujuan bersama.
- d. Sistem koordinasi.
- e. Pembagian tugas dan tanggung jawab.
- f. Sumber daya organisasi

3. Pengertian Budaya Organisasi

Sutrisno (2011 : 02) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Umam (2010 : 132) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi disebut juga budaya perusahaan yaitu pola terpadu perilaku manusia didalam organisasi / perusahaan, termasuk pemikiran, tindakan, pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.

Dari definisi para ahli diatas yang dimaksud presentasi budaya organisasi adalah suatu sikap yang ditimbulkan

oleh individu atau kelompok didalam organisasi.

4. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Umam (2010:189) pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Hasibuan (2011 : 94) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan waktu. Sutrisno (2011: 192) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Wirawan (2009 : 5) mengemukakan kinerja adalah yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu

Dari definisi para ahli diatas yang dimaksud kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai seseorang dengan membandingkan hasil kerja yang telah dilakukan terdahulu dan sering dilakukan sekarang.

5. Penilaian Kinerja

Umam (2010 : 190) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Kaswan (2012 : 213) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk menilai kinerja karyawan.

Unsur yang menjadi tolak ukur kinerja pegawai menurut Hasibuan (2011:95) adalah:

- a) Kesetiaan
- b) Prestasi kerja
- c) Kedisiplinan
- d) Kreativitas
- e) Kerjasama
- f) Tanggung jawab

6. Tujuan Penilaian Kinerja

Kaswan (2012 : 213) mengemukakan bahwa organisasi melakukan penilaian kerja untuk berbagai tujuan, diantaranya :

- a. Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan.
- b. Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes
- c. Penilaian memberi umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir
- d. Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
- e. Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi

- f. Penilaian bersifat memotivasi.
- g. Penilaian merupakan wahana komunikasi
- h. Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pekerjaan.
- i. Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

D. Metode Penelitian

- 1) Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data
- 2) Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

E. Populasi dan Sampel

- 1) Populasi
Arikunto (2013:173) mengemukakan bahwa, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada CV. Syabia Media Palembang yang berjumlah 38 orang. Tabel berikut ini menyajikan jumlah pegawai pada CV. Syabia Media Palembang.

Tabel 1

Jumlah Pegawai pada CV. Syabia Media Palembang

Bagian	Jumlah Pegawai
Sekretaris	1
Bendahara	1
Karyawan Honor	10
Karyawan Tetap	13
Staf	5
Kabid	5
Persuratan	2
Jumlah	38

Sumber : CV. Syabia Media Palembang, 2015

2) Sampel

Arikunto (2013:174) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jumlah sampel pada penelitian ini yang diambil sebanyak populasi yaitu 38 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2011:118) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Kuesioner.

Arikunto (2013:194) menyatakan bahwa kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

2. Observasi

Arikunto (2013:199) menyatakan bahwa observasi adalah pengamatan langsung.

3. Wawancara

Arikunto (2013: 198) menyatakan bahwa, wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis deskriptif kuantitatif merupakan teknik analisis data dalam penelitian ini. Teknik tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis hasil penelitian dalam bentuk kuantitatif dengan menggunakan statistik inferensial, didukung dengan mendeskripsikan hasil penelitian. Perhitungan dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) Versi 16. Alat analisis data

yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Analisis Regresi Linear

Priyatno (2010 : 55) menyatakan bahwa analisis regresi linear adalah hubungan secara *linear* antara variabel X dengan variabel Y. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus persamaan yang digunakan peneliti adalah : $Y = a+bX$

Untuk mencari nilai *a* dan *b* digunakan rumus sebagai berikut :

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

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

Keterangan :

- Y : Nilai variabel terikat (kinerja)
 - a : Perpotongan sumbu y (konstanta)
 - b : Garis regresi
 - X : Nilai variabel bebas (budaya organisasi)
 - n : Jumlah titik data
 - Σ : Tanda Penjumlahan
- Sumber : Priyatno (2010:55)

2) Koefisien Korelasi

Sugiyono (2010:230) menyatakan bahwa korelasi adalah merupakan yang menunjukkan arah kuatnya dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Koefisien Korelasi dapat dirumuskan :

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

Keterangan :

- $r_{.xy}$: Korelasi antara variabel x dan y
 - X : Nilai variabel bebas
 - Y : Nilai variabel tidak be
- Sumber : Sugiyono (2010:230)

Arikunto (2010:319) menyatakan bahwa koefisien korelasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 2
Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 s/d 1,00	Tinggi
Antara 0,600 s/d 0,800	Cukup
Antara 0,400 s/d 0,600	Agak rendah
Antara 0,200 s/d 0,400	Rendah
Antara 0.000 s/d 0,200	Sangat rendah (tak berkorelasi)

Sumber : Arikunto (2010:319)

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Rumus koefisien determinasi dicari dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yang telah dihitung.

$$R=r^2.100$$

Dimana:

R = koefisien determinasi

r² = koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

Sumber : Sugiyono, (2014:232)

4) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara dua variabel. Menurut Priyatno (2010:333) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen* (Y). Signifikan artinya berarti atau pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b-\beta}{S_b}$$

Keterangan :

- t : t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan t_{tabel}
 - b : koefisien regresi
 - β: Jumlah data
 - S_b : Simpangan baku koefisien regresi
- Menurut : Priyatno (2010:333)

Ketentuan penerimaan hipotesis adalah hipotesis nol diterima apabila signifikansi t > α/2 dan hipotesis nol ditolak apabila signifikansi t ≤ α/2.

H. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Syabia Media Palembang, dengan demikian penulis menganalisis masalah tersebut dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana serta menguji hipotesis yang telah diajukan. Penulis menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang berisi 10 pertanyaan mengenai budaya organisasi dan 10 pertanyaan untuk kinerja dengan 38 responden.

1) Karakteristik Responden

- a) Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3
Jenis Kelamin Responden

No	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	20	52,63 %
2	Perempuan	18	47,37 %
Jumlah		38	100 %

Sumber : data diolah, 2015

Tabel 3 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden atau 52,63% adalah laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 47,37% dari seluruh responden. Hal ini berarti pegawai laki-laki dan perempuan pada CV. Syabia Media Palembang adalah berimbang.

- b) Responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4
Pendidikan Terakhir

No	Kategori Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	15	39,4%
2	D3	13	34,2%
3	Strata 1	5	13,2%
4	Strata 2	5	13,2 %
Jumlah		38	100 %

Sumber : data yang diolah, 2015

Tabel 4 memperlihatkan bahwa dari 38 responden, responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 15 orang atau 39,4%, berpendidikan D3 sebanyak 13 orang atau 34,2%, sedangkan berpendidikan Strata 1 (S1) sebesar 13,2% atau 5 orang dan sebanyak 13,2 % berpendidikan Strata 2 berjumlah 5 orang. Hal ini berarti

pegawai CV. Syabia Media Palembang sebagian besar berpendidikan SMA dan D3.

2) Uji Validitas Instrumen

Butir-butir pertanyaan dalam kuisioner dari masing-masing variabel penelitian diuji validitasnya dengan koefisien korelasi Pearson's Product Moment (r_{hitung}) yang dibandingkan dengan nilai kritis (r_{tabel}). r_{tabel} dicari pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data sebanyak 38 sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,320. Perhitungan korelasi (r_{hitung}) dilakukan antara skor butir dan total skor dari semua butir variabel. Kuisioner untuk variabel budaya organisasi terdiri dari 10 butir pertanyaan. Rekapitulasi hasil uji validitas disajikan dalam tabel 6.

Tabel 5
Uji Validitas untuk Variabel Budaya Organisasi

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,781	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pertanyaan 2	0,529	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pertanyaan 3	0,562	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pertanyaan 4	0,346	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pertanyaan 5	0,720	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pertanyaan 6	0,370	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pertanyaan 7	0,393	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pertanyaan 8	0,462	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pertanyaan 9	0,746	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pertanyaan 10	0,342	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh koefisien korelasi (r_{hitung}) antara skor butir dan total skor dari semua butir variabel budaya organisasi mempunyai nilai lebih besar daripada nilai kritis (r_{tabel}) yang berarti semua butir pertanyaan variabel budaya organisasi adalah valid atau dapat dipercaya, dengan demikian butir-butir pertanyaan

dalam kuisioner dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dan data tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

Kuisioner untuk variabel kinerja pegawai terdiri dari 10 butir pertanyaan. Rekapitulasi hasil uji validitas disajikan dalam tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,680	0,320	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	Pertanyaan 2	0,595	0,320	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	Pertanyaan 3	0,564	0,320	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	Pertanyaan 4	0,391	0,320	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	Pertanyaan 5	0,369	0,320	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	Pertanyaan 6	0,427	0,320	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	Pertanyaan 7	0,381	0,320	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	Pertanyaan 8	0,464	0,320	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	Pertanyaan 9	0,717	0,320	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
10	Pertanyaan 10	0,399	0,320	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : data yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 6 diperoleh koefisien korelasi (r_{hitung}) antara skor butir dan total skor dari semua butir variabel kinerja pegawai mempunyai nilai lebih besar daripada nilai kritis (r_{tabel}) yang berarti semua butir pertanyaan variabel kinerja pegawai adalah valid atau dapat dipercaya, dengan demikian butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dan data tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

3) Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas terhadap item-item pertanyaan variabel budaya organisasi dan variabel Kinerja pegawai menggunakan *Alpha Cronbach's*. Sekaran dalam Prayitno (2010:98) mengemukakan jika nilai *Cronbach Alpha* item > dari 0,6 maka reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* item < 0,6 maka tidak reliabel. Uji reabilitas variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	10

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar

0,701, Karena nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 maka dari 10 butir pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel budaya organisasi sudah reliabel.

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	10

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,669 Karena nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 maka dari 10 pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel kinerja sudah reliabel.

4) Analisis Data

a) Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 10 berikut ini menyajikan hasil perhitungan regresi sederhana dengan variabel bebas (X) adalah budaya organisasi dan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai CV. Syabia Media Palembang.

Tabel 9
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
 Coefficient^a

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standar Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	7.258	3.164		2.294	.028
Budaya organisasi	.843	.072	.890	11.680	.000

Sumber : data yang diolah, 2015

Persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7.258 + 0,843 X$$

Berdasarkan tabel 9 diperoleh persamaan regresi dengan $Y = 7,258 + 0,843X$. Persamaan regresi tersebut menghasilkan nilai konstanta a sebesar 7,258 satuan dan koefisien regresi b sebesar 0, 843 satuan.

b) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Tabel 10 berikut ini hasil perhitungan korelasi dan koefisien determinasi dengan variabel bebas (X) budaya organisasi dan variabel terikat (Y) kinerja pegawai pada CV. Syabia Media Palembang.

Tabel 10
 Hasil Uji Korelasi
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.791	.785	1.697

a. Predictors: (Constant), x

b. Sumber : data yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa koefisien korelasi bernilai 0,890 berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai pada CV. Syabia Media Palembang, sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,791 (79,1 %).

5) Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan peneliti

dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Syabia Media Palembang dengan variabel bebas budaya organisasi dan variabel terikat kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dengan melihat hasil signifikansi t pada α sebesar 0,05 dengan uji dua sisi (0,025). Ketentuan penerimaan hipotesis adalah hipotesis nol diterima

apabila signifikansi $t > \alpha/2$ dan hipotesis nol ditolak apabila signifikansi $t \leq \alpha/2$. Hasil uji hipotesis

dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini :

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis
Coefficient^a

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standar Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	7.258	3.164		2.294	.028
Budaya Organisasi	.843	.072	.890	11.680	.000

Sumber : data yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 13 terlihat bahwa hasil uji hipotesis dengan uji t memperlihatkan signifikansi t sebesar 0,000, dengan menggunakan $\alpha/2$ sebesar 0,025 maka tingkat signifikansinya kurang dari 0,025. Signifikansi $t < \alpha$ atau $0,000 < 0,025$ memberikan makna hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

H. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas output diketahui nilai korelasi antar skor item budaya organisasi, skor kinerja, skor total budaya organisasi dan skor total kinerja. Nilai ini kita bandingkan dengan r_{tabel} dapat dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) =38, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,320 dapat disimpulkan bahwa dari item pertanyaan variabel budaya organisasi dinyatakan valid semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan item pertanyaan variabel kinerja dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada hasil uji reliabilitas statistics budaya organisasi dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,701. Karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan variabel budaya organisasi reliabel untuk seluruh item atau pertanyaan dan untuk hasil uji reliabilitas kinerja

dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,669 karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan kinerja reliabel.

Berdasarkan hasil persamaan regresi $Y = 7,258 + 0,843X$, nilai konstanta a sebesar 7,258 satuan menunjukkan bahwa jika pegawai pada CV. Syabia Media Palembang bekerja tanpa memiliki atau menganut budaya organisasi maka kinerja pegawai adalah 7,258 satuan. Koefisien regresi b menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,843 satuan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan budaya organisasi yang menunjukkan perubahan menguat dan positif sebesar satu satuan maka kinerja pegawai pada CV. Syabia Media Palembang akan meningkat sebesar 0,843 satuan dan sebaliknya jika terjadi perubahan budaya organisasi yang positif menunjukkan perubahan yang menurun dan negatif sebesar satu satuan akan menurunkan kinerja organisasi sebesar 0,843 satuan.

Koefisien korelasi bernilai 0,890 berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai pada CV. Syabia Media Palembang, artinya apabila penerapan budaya organisasi yang positif meningkat maka kinerja pegawai

akan meningkat dan sebaliknya apabila penerapan budaya organisasi yang positif menurun maka kinerja pegawai akan menurun. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,791 (79,1 %) berarti budaya organisasi memberi kontribusi terhadap kinerja pada CV. Syabia Media Palembang sebesar 79,1 % selebihnya sebesar 20,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi, gaya kepemimpinan, penghargaan (reward) dari atasan dan lain-lain.

Hasil pengujian hipotesis memberikan keputusan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai CV. Syabia Media Palembang. Hal ini sejalan dengan hasil koefisien korelasi yang kuat dan positif (0,890), koefisien determinasi yang cukup tinggi (79,1%) serta nilai koefisien regresi b yang positif (0,843).

I. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 16 for windows (*Statistical product and service solution*) hasil perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut $Y = 7,258 + 0,843X$, dan hasil output angka koefisien korelasi sederhana (r) sebesar 0,890 . Dan hasil uji hipotesis nilai t -hitung $>$ t -tabel ($0,000 <$ $0,025$) memberikan makna H_0 nol ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai

pada CV. Syabia Media Palembang.

- 2) Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,791 (79,1%) maka dapat disimpulkan budaya organisasi memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 79,1% selebihnya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, dapat disarankan sebagai berikut:

- 1) Agar pimpinan dapat lebih meningkatkan penerapan budaya organisasi sehingga kinerja pegawai juga meningkat.
- 2) Agar budaya organisasi dapat tumbuh dan berkembang di kalangan pegawai maka pimpinan harus terlebih dahulu memberikan contoh menerapkan budaya organisasi yang positif.
- 3) Agar pimpinan dapat memberikan pengarahan, masukan, teguran/kritik apabila pegawai melakukan kesalahan serta memberikan penghargaan kepada untuk pegawai yang berprestasi.
- 4) Perlu dilakukan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan penambahan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ketujuh. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Kaswan.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.yogyakarta:Graha Ilmu

Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Media Kom.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.

Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta:Kencana.

Umam, Khairul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat