**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR POS (PERSERO) PAINAN PESISIR SELATAN**

***The Effect On Organizational Culture On Perfoermance***

***In The Post Offiece (Persero) Painan Pesisir Selatan***

**Mutia Wulandari; Agussalim M; Delvianti**Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Ekasakti Padang

*Email:mutia8994* *@gmail.com*

**ABSTRAK**

Hasil penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan dimana Variable X adalah Budaya Organisasi Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan. Penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Heroskadisitas dan Uji Regresi Sederhana, Uji t. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan dan TCR Budaya Organisasi Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan Tertinggi adalah Kepribadian dan TCR Kinerja Pegawai Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan tertinggi adalah Prestasi di Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan

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

***ABSTRCT***

*The results of this study aim to examine and analyze the influence of organizational culture on the performance of South Painan Post Office employees (Persero) where Variable X is the Post Office (Persero) Organizational Culture of South Painan Coastal The dependent variable is the Employee Performance of South Painan Post Office (Persero). This study uses the Classic Assumption Test which consists of the Normality Test, the Heroskadisity Test and the Simple Regression Test, the t Test. The results of this study are partially Organizational Culture Variables and Positive Significant Influence on the Performance of Post Office (Persero) Painan Pesisir Selatan and TCR Organizations Post Office (Persero) Organizations South Painan is the Highest Personality and TCR Employee Performance Post Office (Persero) Painan The highest South Coast is the Achievement at the Painan South Coast Post Office (Persero)*

***Keywords****: Organizational Culture and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Organisasi memiliki peran penting untuk membina dan mengelola SDM. Dengan semakin berkembangnya organisasi, semakin berkembang pula permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia. Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. (Mulia et al., 2021)

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian tepenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi.Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi. Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi atau peringatan.

Budaya organisasi sebagai salah satu sistem nilai yang dianut dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap aktivitas pegawai dalam organisasi dimana pegawai yang terlibat dalam organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi karena seseorang hanya akan bergabung dalam organisasi yang dirasakan sesuai. Demikian pula sebaliknya, organisasi hanya akan sesuai dan menerima pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai– nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai – nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

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.

Alasan peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, karyawan yang ada dikantor pos (persero) painan pesisir selatan terlalu sibuk dengan perkerjaan masing-masing sehingga budaya organisasi tidak berjalan dengan mestinya. Kedua, karena penulis ingin membuktikan hasil penelitian yang dikemukan oleh Alindra (2015) bahwa dari Hasil  penelitiannya ini menunjukan bahwa: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Ke Tiga Menurut pengamatan penulis kinerja karyawan pada dikantor pos (persero) painan pesisir selatan masih perlu perbaikan terutama dalam hal budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas serta melihat betapa pentingnya budaya organisasi pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan.**

**Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Indikator mana yang dominan anatara budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan?

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Budaya Organisasi**

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang membuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi atau corporate culture sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

**Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Kasmir (2014: 42), menjelaskan budaya organisasi sebagai sebagai sistem yang nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati san diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya. Menurut Wibowo (2013: 17) bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai – nilai dan norma–norma. Dalam kebanyakan organisasi, nilai- nila dan praktik- praktik yang dianut bersama (shared) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar- benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan- tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan- tujuan perusahaan. Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain.

Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai- nilai atau norma- norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah- masalah organisasi (perusahaan)..

**Indikator Budaya Organisasi**

Dimensi mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016: 131):

1. Kesadaran diri

 Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan

1. Keagresifan

 Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

1. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

1. Orientasi tim

 Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

**Kinerja Pegawai**

**Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Suyadi (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalm suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupum etika. Menurut Soekidjo (2015) suatu institusi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitasnya), maka niscaya organisasi tersebut dapat melanjutkan visi dan misi organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan (*performance)* atau produktivitasnya. Wirawan (2015:238) berpendapat bahwa kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang dipergunakan untuk kinerja diantaranya adalah *performance*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin. Menurut Abdullah (2014,hal.3) bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Irham Fahmi (2016,hal.176) bahwa, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *“profit oriented dan non profit oriented”* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Suprihanto dalam Rifandi (2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. sedangkan menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Astianto dan Suprihadi(2014) mengemukakan kinerja merupakan hasil yang diraih oleh karyawan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan terhadapnya. Penilaian kinerja pendapat Astianto dan Suprihhadi (2014) yaitu meliputi pekerjaan pokoknya,pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki oleh petugasnya, kaitan tugasnya dengan tugas-tugas karyawan lain.

**Indikator-indikator Kinerja**

Menurut Malayu S.P. hasibuan (2014), beberapa unsur yang dinilai dalam kinerja.

1. Kesetiaan

 Penilai menilai kesetian pekerjaan dalam jabatan dan organisasi dicerminkan oleh kesetian pegawai dilingkungan tempat berkerjanya. Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam meyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

1. Prestasi

 Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai atau guru dari uruain pekerjaannya

 Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

1. Tanggung jawab

 Menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil serta sarana dan prasarana yang digunakan dan prilaku kerjanya setiap hari.

1. Kerja sama

 Kesediaan karyawan untuk mampu beradaptasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

1. kedisiplinan

 Adanya penilaian kedisiplinan yang dinilai pada suatu perusahaann atau instansi dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan memnuhi kewajibannya, dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tampa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung

H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Painan pesisir selatan.

**METODE PENELITIAN**

Metode Pengumpulan Data

1. Riset Lapangan (field research)
2. Riset Kepustakaan (library research)

Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

2. Observasi

Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuatitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan. Data kuatitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kueisioner yang diberikan penulis terhadap karyawan PT. Pos Indonesia Cab. Painan dan data yang digunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan

1. Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden dan data yang diambil adalah jawaban responden.

**Populasi dan Sampel**

* + - 1. **Populasi**

Menurut Agussalim M. Populasi adalah keseluruhan yang punya ciri yang sama, populasi dapat berupa orang, benda( hidup atau mati). Senada dangan itu, Arikunto (2014:108) mengemukakan bahwa populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai PT. Pos Indonesia Cab. Painan yang berjumlah 46 orang.

* + - 1. **Sampel**

 Menurut Suharsimi Arikunto (2014 : 176) “Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti”. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Adapun metode pengampilan sampel dalam penelitian ini adalah mengunakan metode *total sampling* Sampel. Metode *total sampling* yaitu mengambil populasi sebagai sampel yaitu seluruh pegawai PT. Pos Indonesia Cab. Painan yang berjumlah 46 orang dalam penelitian ini

Uji Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas**

Menurut Imam Ghozali (2014:44) validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukurdalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas kuesioner dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson, yaitu mengkorelasikan skor item dengan skor total. Perhitungan koefisien korelasi antara item dengan skor total akan mengakibatkan over estimate terhadap korelasi yang sebenarnya, maka perlu dilakukan koreksi dengan menggunakan corrected item.

1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut (Ghozali, 2013) reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali kepada subyek yang sama dan pada waktu yang berbeda. Pada penelitian ini digunakan teknik perhitungan reliabilitas koefisien *Alpha -Cronbach,* dengan alasan komputasi dengan teknik ini akan memberikan sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya. Jadi ada kemungkinan dengan menggunakan teknik ini akan lebih cermat karena dapat mendeteksi hasil yang sebenarnya.

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0,05, Imam Ghozali (2016).

1. **Uji Heteroskedastisitas**

 Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Uji Glejser.Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Imam Ghozali, 2011).

**Metode Analisis Data**

1. Analisa Regresi Linear **sederhana dengan bentuk persamaan sebagai berikut:**

Y= a+bx

Dimana :

Y= kinerja karyawan

X= Budaya Organisasi

a= Koefisien Konstanta

b= Koefisien Regresi

1. **Koefesioen Determinasi**

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2016: 97)

**Metode Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Hipotesis**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik yaitu uji t.

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011)

Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Sugiyono, 2013). Uji t merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kesalahan hipotesis nol dan hasil sampel. Uji t dilakukan untuk menunjukkan signifikansi dari hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Instrumen Penelitian**

Uji Validitas

1. Uji Budaya Organisasi (X)

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks Korelasi *Product Moment Pearson* dengan level signifikansi 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka instrumen dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika hasil korelasi lebih besar dari 0,05 maka instrumen dinyatakan valid. Selain itu juga dapat dilihat melalui cara mengkorelasi antara skor butir (X) dengan skor total (Y). Bila korelasi tiap butir instrumen tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka tiap butir instrumen tersebut merupakan *construct* yang kuat. Sebaliknya bila korelasi tiap butir instrumen besarnya di bawah 0,3, maka butir instrumen tersebut tidak valid (Imam Ghazali, 2011).

seluruh pertanyaan variabel Budaya Organisasi (X) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai Batas Korelasi (0,3), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

1. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

seluruh pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai Batas Korelasi (0,3), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

1. Uji Reliabilitas

maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukan *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji nirmalitas menggunakan SPSS versi 20

nilai residual sebesar 0,921 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 46 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

1. Uji Heteroskedastisitas

 dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisa Kuantitatif**

Analisa Regresi Linear sederhana

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : Y = 13,294+ 0,872X

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. konstanta sebesar 13,294 artinya jika tidak ada Budaya Organisasi (X=0) maka nilai kinerja Pegawai akan naik sebesar konstanta yaitu 13,294 satuan.
2. Koefisien Budaya Organisasi 0,872, koefisien bernilai positif artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai dimana jikaBudaya Organisasi naik satu satuan maka kinerja Pegawai naik sebesar 0,872 satuan

Hasil pengujian koefisien determinasi (R2) dapat dilihat dalam tabel 4.12 sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.12 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,709. Hal ini berarti kontribusi pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai sebesar 70,9% sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengalaman kerja, motivasi, kompetensi dan lainnya.

**Pengujian Hipotesis**

1. Uji t

Variable Budaya Organisasi memiliki t hitung(10,362) > t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,00<0,05. Hal ini berarti bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikankasi terhadap kinerja Pegawai.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variable Budaya Organisasi memiliki t hitung (10,362) > t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,00<0,05. Hal ini berarti bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikankasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan tabel 4.11 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,709. Hal ini berarti kontribusi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 70,9% sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.

Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit Bandung : Remaja Rosda Karya

Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang

Agussalim Manguluang ,2016 . Metodologi Penelitian, Ekasakti Press, Padang

Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipata

Ardani, T.A., 2013,Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa,1sted, Bandung, Cv Karya Putra Darwati, P.16-17, 29.

Dahlia dan Suyadi.2014. Implementasi Dan Inovasi Kurikulum Paud 2013. Program Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences. Bandung: PT Remaja Rosda karya.

Edison, Emron. et. al. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Fahmi, Irham. 2016. Teori Dan Teknik Pengambilan Keputusan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke Viii.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. S.P 2014.Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisirevisi. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Irham Fahmi 2016. Teori dan teknik pengambilan keputusan. Jakarta. Raja: grafindo persada.

Lijan Poltak Sinambela. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Soekidjo. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : PT BPFE

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Bumi Aksara

Sugiyono.(2014).Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif Dan R&D.Bandung:Alfabeth.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cetakan Ke-22). Bandung: Cv. Alfabeta.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Pt.Rajagrafindo Persadajakarta-14240.

Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zainal, Veithzal Rivai, Dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. Pt Rajagrafindo Persada.

**Paper Journal**

Mar’at Shaliha(2017) Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar

Isma Yani (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari.

Alindra (2015) Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center.

Simbolon, Ramli, and Hastin Umi Anisah. "Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin)." *Jurnal Wawasan Manajemen* 1.1 (2017): 27-42.

Wardiman (2016) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia cabang Makassar.

Waliningsuci, Trias, Mochammad Al Musadieq, and Djamhur Hamid. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS)* 11.1 (2017): 1-11.

Leo Addy Chandra (2013) Pengaruh Budaya Organisai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat

Jamaluddin, Jamaluddin, et al.(2017) "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan." *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 4.1 (2017): 25-34.

Mulia, R. A., Putri, R. P., & Saputra, N. (2021). Analysis Of The Effect Of Organizational Culture On Performance Of Employees (Case Study Of The Kominfo Office Of Pariaman City). *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 100-108.

Sumual, Tinneke Evie. "(2015) Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado." *MIMBAR, Jurnal Sosial dan Pembangunan* 31.1 (2015): 71-80.

Delviyandri, Delviyandri, and Azhar Aziz.(2017) "Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara." *Analitika* 2.1 (2017): 26-35.

Prihandayani, Hetty. (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD. BKK Se-Kabupaten Wonogiri)*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.