

BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN CV. AIR MINERAL DALAM KEMASAN AIDRAT PONDOK PESANTREN SUNAN DRAJAT BANAJARWATI PACIRAN LAMONGAN

Siswadi¹⁾, Ahamad Khaerul Rozikin²⁾, Fitri Ariyantir³⁾

^{1, 2, 3}Institut Pesantren Sunan Drajat

Email: siswadi@gmail.com¹, ahmdkhaerulrzqn@gmail.com², riyanti@gmail.com³.

Abstract:

Culture in the organization can optimize the attitude of employees in acting according to the expectations and goals of the organization. The performance of an employee is individual, because each employee has a different level of ability in carrying out their duties. This research is a quantitative study, which aims to analyze the influence of organizational culture on the performance of CV employees. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan. The research formulation consists of: 1) is there an influence of organizational culture on the performance of employees of CV. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan?, and 2) how much influence does organizational culture have on employee performance at CV. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan?. This study uses primary data and secondary data. The sample used is a saturated sample that uses all members of the population as a sample of 23 people. And the data collection techniques used are: Questionnaire (Questionnaire) and Documentation. As well as data analysis techniques used simple regression analysis and T test. The results of the analysis show that organizational culture influences the performance of CV employees. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan. The results showed that it was suspected that there was a positive influence between organizational culture on the performance of employees at CV. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan. And quite a big influence of organizational culture on the performance of CV employees. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan so that the Organizational Culture in the company is very influential in improving the performance of CV employees. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan.

Keywords: : organizational culture; employee performance.

Abstrak:

Budaya dalam organisasi dapat mengoptimalkan sikap karyawan dalam bertindak laku sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan. Rumusan penelitian terdiri dari: 1) apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan?, dan 2) seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan?. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 23 orang. Dan teknik pengumpulan data yang dipakai adalah: Kuisisioner (Angket) dan Dokumentasi. Serta teknik analisis data yang digunakan analisis regresi sederhana dan Uji T. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diduga ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan. Dan cukup besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan sehingga Budaya Organisasi yang ada di Perusahaan tersebut sangatlah berpengaruh dalam

meningkatkan kinerja karyawan CV. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan.

Kata Kunci : : *budaya organisasi; kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin di capai 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.

Robbins menjelaskan Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.¹

Sumber daya manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah SDM yang terlihat hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*.

¹ DR. Darsono P, SE, SF, MA, MM, *Budaya Organisasi. Kajian Organisasi Bisnis, Ekonomi, Sosial, dan Politik* (Jakarta: Mei 2006), 43.

Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Melalui adanya pendidikan budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik oleh pelaku-pelaku organisasi. Pengertian pendidikan di sini adalah sebuah proses pembudayaan yang berusaha untuk mengembangkan serta mengintegrasikan potensi dan nilai-nilai kemanusiaan pada diri individu, agar menjadi pribadi yang mampu secara internal mempersiapkan dirinya dan secara eksternal mampu merespon dan berkomunikasi dengan dunianya. Budaya organisasi sebagai perangkat lunak dalam suatu lembaga mempunyai peranan penting, karena diharapkan lembaga tersebut dapat bersifat dan bersikap lentur dan fleksibel. Sebagaimana budaya yang tidak akan pernah mengalami kemunduran dan akan menjadi sangat sempurna jika dipadu dengan agama yang bersumber pada wahyu illahi. Tidak sedikit yang mengatakan bahwa agama termasuk dalam lingkup kebudayaan, itupun jika umat beragama mampu mengaplikasikan ajaran-ajaran agama dalam kehidupan budayanya.

Budaya kerja harus mengacu pada cita-cita perusahaan yang menjadi identitas organisasi, misalkan menjadikan dirinya sebagai bisnis terkemuka dengan ciri-ciri berdaya inovasi tinggi, pionir dalam bidangnya, penggunaan teknologi dan sumber daya manusia yang tangguh, mampu beradaptasi pada lingkungan global termasuk berperan di dalam peningkatan kesejahteraan lingkungan. Untuk mencapai hal demikian maka posisi mutu SDM karyawan menjadi sangat penting karena karyawan adalah pemeran utama dan bukan yang lain. Setiap karyawan mempunyai cita-cita berupa kehendak yang ingin dituju atau dicapainya, misalnya keinginan untuk memperoleh status sosial, pengembangan karir, dan memperoleh kompensasi, sedangkan sebagai tujuan akhir adalah keinginan untuk mencapai kesejahteraan social ekonomi yang maksimum bagi diri dan keluarganya.

Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan mematuhi aturan dan juga kebijakan-kebijakan yang ada di dalam organisasi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan.

Perubahan lainnya membawa dampak pada perubahan budaya kerja, mau tidak mau harus di hadapi dan seringkali adaptasi harus dilakukan terhadap keseragaman (*deversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama maupun pendidikan. Tantangan yang cukup kompleks dalam keberagaman yang

dimaksud adalah bagaimana mengubah budaya kerja lama yang tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya kerja pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah, dan hanya akan berubah kalau dia menginginkannya secara suka dan menyadarinya.

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniyah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari – hari dalam mencari tujuan organisasi .²

Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

CV. Air Minum Dalam Kemasan AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan yaitu Salah Satu Perusahaan Air Minum yang memanfaatkan potensi alam negeri indonesia untuk bangsa dan penduduk indonesia pula.

CV. Air Minum Dalam Kemasan didirikan untuk menggalakkan, memelihara dan mengembangkan alam sekitar serta memanfaatkan potensi sumber air yang ada untuk menyerap tenaga kerja dan menambah penghasilan masyarakat.

Tujuan dibentuknya CV. Air Minum Dalam Kemasan adalah kewajiban setiap muslim (khususnya) yang menjadi kholifah di bumi yang bertugas menjaga, memanfaatkan potensi alam dan semata-mata untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Termasuk dalam kegiatan bidang pekerjaan dan perdagangan.

Budaya kerja dan lingkungan kerja CV. Air Minum Dalam Kemasan harus kondusif terhadap implementasi nilai-nilai islami. Dengan demikian, nilai-nilai budaya kerja Islami seperti *amanah* (Penuh rasa tanggung jawab dan saling menghormati dalam menjalankan tugas dan melayani pelanggan), *shiddiq* (Bersikap jujur terhadap diri sendiri, orang lain dan Allah SWT), *Istiqomah* (Bersikap teguh, sabar dan bijaksana), *tabligh* (Bersikap mendidik,

²DR. A.A Anwar Prabu mangku Negara, M.Si., *Evaluasi Kinerja SDM* (Refika Aditama, 2014), 16.

membina dan memotivasi pihak lain para pegawai dan pelanggan), *fathonah* (Profesional, disiplin, bekerja keras dan inovatif), *ikhlas*, *adil* dan nilai-nilai lainnya harus menjadi *built in system* dalam kesehariannya.³

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif atau analisis data statistik. Sedangkan sifatnya adalah korelasi yaitu mencari hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Karena termasuk kategori penelitian korelasi maka variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu variabel X dan variabel Y, yang termasuk variabel X adalah Budaya Organisasi dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Artinya penelitian ini berupaya menghubungkan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di CV. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjarwati Paciran Lamongan.

Tujuan dari adanya teknik korelasional adalah untuk mencari bukti berdasarkan hasil pengumpulan data apakah terdapat hubungan antar variabel yang diteliti, kemudian untuk menjawab pertanyaan apakah hubungan antar variabel tersebut kuat atau lemah, dan untuk memperoleh kepastian berdasarkan hitungan matematis apakah hubungan antar variabel merupakan hubungan yang signifikan atau tidak signifikan. Penelitian ini tidak hanya menjelaskan saja akan tetapi juga memastikan besarnya hubungan antar variabel. Hubungan antar variabel ini adalah hubungan asimetris yang merupakan suatu hubungan dimana variabel - variabel dalam penelitian berubah secara bersamaan. Dengan kata lain perubahan variabel bebas juga diikuti perubahan pada variabel terikat.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah Kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi.⁴

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Budaya organisasi secara islami adalah suatu wadah berkumpulnya orang-orang yang mempunyai gagasan dan pemikiran yang sejalan, mengambil konsep-konsep dan kebiasaan-kebiasaan yang sudah tertanam dalam tatanan islam sebagai dasar bergerak

³ Profil CV. AMDK AIDRAT

⁴ *Ibid*, 123.

dan usaha dalam upaya mencapai tujuan organisasi demi kemaslahatan dan ridho Allah SWT.

2. Manfaat Budaya Organisasi

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.
- c. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi. kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Schein memerinci fungsi Budaya organisasi ada 2 yaitu fungsi adaptasi eksternal dan fungsi integrasi internal, adapun keterangannya sebagai berikut :⁵

Adaptasi Eksternal

- a. Misi & Strategi mengembangkan consensus mengenai tugas utama, misi inti / fungsi laten yang diinginkan kelompok.
- b. Tujuan megembangkan consensus dengan tujuan, tujuan ini harus merupakan cerminan kongkrit dan misi inti.
- c. Cara mengembangkan consensus tentang cara-cara yang akan digunakan untuk mencapai tujuan – misalnya pembagian tenaga kerja, struktur organisasi, system imbalan dan sebagainya.
- d. Ukuran. Mengembangkan consensus tentang criteria yang digunakan untuk mengukur seberapa baik kelompok dalam mencapai tujuan dan targetnya misalnya system informasi dan pengendalian.
- e. Koreksi. Mengembangkan consensus tentang strategi – strategi perbaikan / penanggulangan yang diperlukan bila kelompok tidak mencapai tujuan.

Integrasi Internal

- a. Bahasa bersama dan kategori konsep. Jika para anggota tidak dapat saling berkomunikasi dan saling memahami, berdasarkan definisi, tidak mungkin ada kelompok.

⁵ *Ibid*, 127-128.

- b. Batas dan criteria kelompok. Untuk memasukkan atau mengeluarkan. Salah satu bidang budaya yang terpenting adalah siapa yang keluar dan berdasarkan criteria apa keanggotaan kelompok ditentukan.
- c. Wewenang & status. Setiap organisasi harus bekerja dengan susunan kekuasaan, criteria, dan aturan tentang bagaimana karyawan mendapatkannya, memelihara dan kehilangan kekuasaan, consensus dalam bidang ini penting untuk membantu karyawan mengendalikan perasaan agresi.
- d. Keakraban, persahabatan, dan kasih sayang. Setiap organisasi harus bekerja dengan aturan main tentang hubungan antar rekan sekerja, hubungan antara karyawan yang berbeda jenis kelamin, dan cara keterbukaan dan keakraban ditangani dalam konteks pengaturan tugas – tugas organisasi.
- e. Ganjaran dan hukuman. Consensus tentang criteria alokasi imbalan dan hukuman. Setiap kelompok harus mengetahui perilaku baik dan jelek yang berpengaruh kepada imbalan dan hukuman.
- f. Ideologi. Konsensus tentang ideologi dan agama. Setiap organisasi seperti setiap masyarakat, menghadapi peristiwa yang tidak terjelaskan yang harus diberi makna sehingga para anggota dapat menanggapi mereka & menghindari kegelisahan dalam menghadapi hal yang tak terjelaskan dan tak terkendalikan.

4. Tujuan Pengembangan Organisasi Islam

Tujuan pengembangan organisasi Islam ialah untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan. Untuk mencapainya, diantaranya dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Penajaman akan visi dan misi organisasi yang disertai dengan tafsirannya agar mudah dipahami oleh bawahan.
- b. Meningkatkan keharmonisan hubungan kerja antara pimpinan dengan anggota organisasi.
- c. Meningkatkan kemampuan memecahkan persoalan organisasi secara lebih terbuka.
- d. Peningkatan keterbukaan dalam berkomunikasi.
- e. Peningkatan semangat kerja para anggota organisasi dan juga kemampuan mengendalikan diri.

5. Budaya Kerja Bagi Umat Islam

Dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena budaya-budaya itu diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif dan tidak selamanya positif. Budaya asing boleh di adopsi

dengan cacatan memang sesuai dengan islam. Sebuah janji haruslah ditepati. Hal itu dinyatakan dalam Al-qur'an surat Al-mu'minun ayat 3

وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ^٦

Artinya: Orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada guna.

Ayat diatas bermakna bahwa seorang muslim harus produktif dalam segala hal. Produktif dalam berbicara dan bekerja. Kemudian dalam ayat berikutnya difirmankan Surat Al-Mu'minun ayat 8:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ^٧

Artinya: Orang-orang yang menjaga amanah-amanah (yang dipikul-nya) dan janjinya.

Ayat ini menegaskan bahwa menjaga amanah dan memenuhi janji adalah bagian dari budaya islam. Jika sebuah perusahaan benar-benar menepati janji atau karyawan yang bekerja diperusahaan itu bekerja sesuai dengan janji mereka, maka itu merupakan sesuatu kekuatan yang luar biasa.

6. Elemen-elemen Budaya Organisasi

Budaya organisai tidak ada begitu saja, tetapi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat, bahkan diubah agar sesuai dengan tuntutan internal maupun eksternal organisasi terutama berasal dari tiga sumber.⁶

- a. Pendiri organisasi. Pendiri tersebut sering memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Pendiri mempunyai peran kunci dalam menarik karyawan. Sikap dan nilai mereka siap diteruskan kepada karyawan baru. Akibatnya, pandangan mereka diterima oleh karyawan dalam organisasi, dan tetap dilakukan sepanjang pendiri berada dalam organisasi tersebut, atau bahkan setelah pendirinya meninggalkan organisasi.
- b. Pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal. Penghargaan organisasi terhadap tindakan tertentu, kebijakan, produknya, mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai.
- c. Hubungan kerja karyawan membawa harapan, nilai, sikap mereka ke dalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan aktivitas utama organisasi yang membentuk sikap dan nilai . Jadi, budaya organisasi sering dibentuk oleh pengaruh

⁶ *Ibid*, 130.

orang – orang yang mendirikan organisasi tersebut, oleh lingkungan eksternal di mana organisasi beroperasi, dan oleh karyawan serta hakikat dari organisasi tersebut.

7. Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).⁷

Kinerja karyawan adalah “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.⁸

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Unsur-unsur empiris yang menjadi bagian dari konsep ini adalah :

- a. Kualitas pekerjaan menunjuk pada jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
- b. Kualitas pekerjaan menunjuk pada mutu pekerjaan yang dilakukan. Unsur-unsur yang diturunkan adalah tingkat ketelitian bahwa dalam mengerjakan, tingkat kerapian pekerjaan dan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan petunjuk.
- c. Ketetapan waktu menunjuk pada saat untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keits Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) ,¹⁰ faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) dan dirumuskan bahwa:

Human Performance : *Ability x Motivation*

Motivation : *Attitude x Situation*

Ability : *Knowledge x Skill*

Penjelasan :

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*).

⁷ *Ibid*, 9.

⁸ *Ibid*, 9.

⁹ *Ibid*, 9.

¹⁰ *Ibid*, 13-14.

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata – rata (*IQ* 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Hennry Simamora (1995:500)¹¹ kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi.

9. Penilaian Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif.

Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

10. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM Organisasi . secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agung Sunyoto adalah: ¹²

- a. Meningkatkan saling pengertian karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, sehingga sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

¹¹ *Ibid*, 14.

¹²DR. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi kinerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, 2007), 10-11

- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana melaksanakan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

11. Elemen Penilaian Kinerja

Secara umum standard berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Secara garis besar standard atau elemen penilaian kerja dibedakan atas dua:¹³

- a. *Tangible Standard* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standardnya. Standard ini dibagi atas :
 - 1) Standard dalam bentuk fisik yang terbagi atas : standard kuantitas, standard kualitas, dan standard waktu. Misalnya kilogram, meter, baik buruk, jam, hari, dan bulan.
 - 2) Standard dalam bentuk uang yang terbagi atas standard biaya, standard penghasilan, dan standard investasi.
- b. *Intangible Standard* adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standardnya. Misalnya, standard perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Dengan penentuan standard untuk berbagai ketentuan maka timbullah apa yang disebut standardisasi yakni penentuan dan penggunaan berbagai ukuran, tipe, dan gaya tertentu berdasarkan suatu komposisi standard.

Dalam penilaian penyelesaian uraian pekerjaan, penilai mempergunakan standard sebagai alat ukur hasil yang dicapai dan perilaku yang dilakukan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan karyawan.

12. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti akuntansi. Mereka menyatakan bahwa budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi.

¹³ *Ibid*, 93.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi instansi maupun pegawai.

13. Sejarah Berdirinya CV. AMDK AIDRAT

AIDRAT merupakan perusahaan yang memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), berkantor pusat di Komplek Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan Jawa Timur.

Pondok Pesantren Sunan Drajat Mewarisi Filosofi dasar perjuangan Sunan Drajat (Raden Qosim) didalam menyebarkan syiar Islam dan kemasyarakatan, yaitu *Wenehono Teken Marang Wong Kang Wuto* (Berilah tongkat untuk orang buta), *Wenehono Busono Marang Wong Kang Wudo* (Berilah pakaian untuk orang yang telanjang), *Wenehono Payung Marang Wong Kang Kudanan* (Berilah Payung untuk orang yang kehujanan), *Wenehono Mangan Marang Wong Kang Luwe* (Berilah makan untuk orang yang lapar) Sebagian besar dari santri yang sedang menempuh pendidikan di pesantren ini, adalah santri yang bersal dari kalangan masyarakat ekonomi kecil dan secara pembiayaan adalah subsidi pesantren.

Berawal dari salah satu usaha pengisian Air Minum Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjarwati Paciran Lamongan yang bernama QUADRAT pada tahun 2004 yang hanya memproduksi Galon dan Kemasan Gelas hingga pada tahun 2010 belum juga berkembang dan belum bisa menyediakan Air Minum Gratis Bagi Santri Pondok Pesantren Sunan Drajat Menanggapi hal itu Prof. DR. KH. Abdul Ghofur (Pengasuh Pondok Pesantren Sunan Drajat) menugaskan kepada menantunya yang bernama

H. Ahmad Iwan Zunaih, Lc., MM., M.Pd.I. untuk mengelolanya lebih maju lagi karena fasilitas tersebut sangat penting mengingat air minum adalah salah satu kebutuhan pokok bagi para santri. Instansi air siap minum tersebut terealisasi dengan nama baru yaitu AIDRAT (Air Asli Sunan Drajat) pada akhir tahun 2010.

Untuk lebih berperan dalam pengembangan pondok pesantren, baik fisik maupun non fisik, maka dibentuklah sebuah unit usaha yang memiliki badan hukum resmi. Melalui Notaris Hj. Erma Mastiningrum, SH., M.Kn. yang berkedudukan di lamongan akhirnya terbitlah Akkata Pendirian Perseroan Komanditer CV. AIDRAT (Air Minum Sumber Asli Sunan Drajat) pada tanggal 23 September 2011 nomor 44. Serta terdaftar pada Badan Penanaman Modal dan Perijinan Kabupaten Lamongan nomor TDP 13.18.3.11.00562 dengan NPWP Nomor 31.408.122.5-645.000. Pada Akhir Tahun 2011 pembangunan sarana infrastruktur dimulai dan selesai pada pertengahan Pebruari 2012 setelah bangunan infrastuktur pabrik berdiri, pengadaan mesin AMDK Gelas dan Botol didatangkan dan persiapan produksi dimulai. Pada Awal april 2012 produksi AMDK Aidrat dalam bentuk gelas kemasan 240 ml dan botol 600 ml dan 1.500 ml. Produk kami telah mendapat nomer SNI : 01-3552-2006, juga telah mendapatkan sertifikat halal dari Lembaga Pengkajian Pangan Obat – Obatan dan Komedik Majelis Ulama Indonesia (LPPOM-MUI) No. HS1B2233/012013/ASD. Dan BPOM MD RI, 265213001126 kemasan botol 600 ml dan 1.500 ml.

14. Deskripsi Analisis Hasil Penelitian

1) Identifikasi Responden

Pada bagian ini akan dikemukakan keadaan umum pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Kuesioner ini disebar kepada 23 responden dengan populasi sebanyak 23 orang. Berikut karakteristik responden berdasarkan usianya dapat dilihat dalam tabel 2.

a. karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Berdasarkan hasil koesioner dapat diketahui bahwa dilihat dari segi usia, responden yang berusia 21 – 25 dan 26 – 30 tahun menempati posisi yang sama dengan jumlah terbesar sebanyak 47,9 %. Dalam hal ini jumlah responden yang paling sedikit adalah yang termasuk dalam kelompok usia 31 - 35 tahun sebanyak 4,4%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari jenis kelamin responden yang diteliti, berdasarkan hasil kuesioner dapat dilihat bahwa kuesioner yang disebar kepada 23 karyawan

CV. AMDK AIDRAT Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjarwati Paciran Lamongan dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang sebesar 95,7% dan perempuan berjumlah 1 orang sebesar 4,3 %.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dilihat dari pendidikan terakhir responden yang diteliti, berdasarkan hasil kuesioner dapat dilihat bahwa dari 23 kuesioner yang disebarkan dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA menempati posisi tertinggi dengan jumlah 15 orang sebesar 65,3 %. selanjutnya SMP dengan jumlah 5 orang sebesar 21,6 %. dan paling sedikit S1 dengan jumlah 3 orang sebesar 13,1%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Dilihat dari lama masa kerja responden yang diteliti, berdasarkan hasil kuesioner dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja 1 - 3 tahun yaitu sebesar 11 responden atau 47,9%, di lanjutkan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dengan 10 responden atau 43,4 % dan untuk responden dengan masa kerja 4 – 6 tahun dengan 2 responden atau 8,7 %.

2) Rekapitulasi Tanggapan Responden

Analisis diskripsi merupakan suatu metode yaitu digunakan untuk menggambarkan suatu data. Pada penelitian ini, analisis diskripsi digunakan untuk menggambarkan variabel bebas dalam penelitian yaitu budaya organisasi, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

a. Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan hasil penyebaran angket ke responden tentang pengembangan karyawan dan kinerja karyawan dengan skala pengukuran yaitu 5 berarti sangat setuju (SS), 4 berarti setuju (S), 3 berarti netral (N), 2 berarti tidak setuju (TS), dan 1 berarti sangat tidak setuju (STS). Maka akan dideskripsikan penilaian responden terhadap masing-masing faktor. Kemudian dicari rata-rata dengan cara membagi total skor dengan jumlah faktor. Menambahkan kriteria, ada 5 kriteria disetiap variabelnya. Jadi, rentang skalanya sebagai berikut:

Tabel 6
Rentang Skala Jawaban Responden

Skala	Kriteria
6 – 30	Sangat Tidak Setuju
31 – 55	Tidak Setuju
56 – 80	Netral
81 – 105	Setuju
106 – 130	Sangat setuju

- 1) Tentukan total skor pada tiap–tiap faktor pernyataan. Kemudian total skor yang diperoleh tersebut dicari kriterianya berdasarkan rentang skala.

Berikut ini hasil dari pengamatan kuesioner kepada 23 karyawan tentang tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi diambil dari data yang diolah sesuai dengan tabel 7 berikut:

Tabel 7
Rekapitulasi
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X)

Item	Jumlah Responden											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor
1.	6	30	14	56	3	9	0	0	0	0	23	95
2.	9	45	11	44	3	9	0	0	0	0	23	98
3	1	5	20	80	2	6	0	0	0	0	23	91
4	9	45	13	52	1	3	0	0	0	0	23	100
5	10	50	13	52	0	0	0	0	0	0	23	102
6	2	10	8	32	13	39	0	0	0	0	23	81
7	9	45	12	48	2	6	0	0	0	0	23	99
8	20	100	3	12	0	0	0	0	0	0	23	112
9	21	105	2	8	0	0	0	0	0	0	23	113
10	13	65	10	40	0	0	0	0	0	0	23	105
Jumlah	10	500	10	424	24	72	0	0	0	0	230	996

	0		6									
Sumber : Data primer yang diolah tahun 2015												

Keterangan:

- a) Berdasarkan hasil kuesioner pada item pertama, diperoleh total skor 95 yang berarti sebagian besar responden Setuju bahwa CV AMDK AIDRAT harus dapat memberikan kebebasan berpendapat dan mengeluarkan ide-ide yang baru.
- b) Berdasarkan hasil kuesioner pada item kedua, diperoleh total skor 98 yang berarti sebagian besar responden Setuju bahwa CV AMDK AIDRAT harus dapat memberikan pengarahannya tentang visi.
- c) Berdasarkan hasil kuesioner pada item ketiga, diperoleh total skor 91 yang berarti sebagian besar responden Setuju bahwa CV AMDK AIDRAT harus dapat memberikan pengarahannya tentang misi.
- d) Berdasarkan hasil kuesioner pada item keempat, pendapat responden terhadap dorongan berkoordinasi dalam bekerja diperoleh total skor 100 yang berarti sebagian besar responden Setuju bahwa CV AMDK AIDRAT harus dapat memberikan dorongan berkoordinasi dalam bekerja.
- e) Berdasarkan hasil kuesioner pada item kelima, diperoleh total skor 102 yang berarti sebagian besar responden Setuju bahwa CV AMDK AIDRAT harus dapat memberikan dorongan untuk bekerja sama.
- f) Berdasarkan hasil kuesioner pada item keenam, diperoleh total skor 81 yang berarti sebagian besar responden Netral bahwa CV AMDK AIDRAT harus dapat memberikan upah tambahan terhadap karyawan atas prestasi kerja.
- g) Berdasarkan hasil kuesioner pada item ketujuh, diperoleh total skor 99 yang berarti sebagian besar responden Setuju bahwa CV AMDK AIDRAT harus dapat memberikan tunjangan atas pekerjaan karyawan.
- h) Berdasarkan hasil kuesioner pada item kedelapan, diperoleh total skor 112 yang berarti sebagian besar responden Sangat Setuju bahwa CV AMDK AIDRAT didalam komunikasi di perusahaan sering terjadi dengan baik.
- i) Berdasarkan hasil kuesioner pada item kesembilan, diperoleh total skor 113 yang berarti sebagian besar responden Sangat Setuju bahwa CV AMDK AIDRAT harus ada komunikasi dengan sesama karyawan.

- j) Berdasarkan hasil kuesioner pada item kesepuluh, diperoleh total skor 105 yang berarti sebagian besar responden Sangat Setuju bahwa CV AMDK AIDRAT harus ada komunikasi antara atasan dengan bawahan sering terjalin.

Berdasarkan hasil kuesioner tabel 7, dapat dilihat bahwa total skor dari keseluruhan item variabel budaya organisasi adalah 996 yang berarti sebagian besar responden sangat setuju bahwa pola komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini hasil dari pengamatan kuesioner kepada 23 karyawan tentang tanggapan responden terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan diambil dari data yang diolah sesuai dengan tabel 8 berikut:

Tabel 8
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap
Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan

Item	Jumlah Responden											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor
1.	14	70	9	36	0	0	0	0	0	0	23	106
2.	9	45	14	56	0	0	0	0	0	0	23	101
3	15	75	4	16	4	12	0	0	0	0	23	103
4	5	25	18	72	0	0	0	0	0	0	23	97
5	8	40	13	52	2	6	0	0	0	0	23	98
6	9	45	13	52	1	3	0	0	0	0	23	100
7	19	95	3	12	1	3	0	0	0	0	23	110
Jumlah	79	395	74	296	8	24	0	0	0	0	161	715
Sumber : Data primer yang diolah tahun 2015												

Keterangan :

- 1) Berdasarkan hasil kuesioner pada item pertama, diperoleh total skor 106 yang berarti sebagian besar responden Sangat Setuju atas Kesetiaan karyawan di CV AMDK AIDRAT.
- 2) Berdasarkan hasil kuesioner pada item kedua, diperoleh total skor 101 yang berarti sebagian besar responden Setuju dalam Prestasi Kerja karyawan di CV AMDK AIDRAT.
- 3) Berdasarkan hasil kuesioner pada item ketiga, diperoleh total skor 103 yang berarti sebagian besar responden Sangat Setuju dalam Kedisiplinan di CV AMDK AIDRAT.
- 4) Berdasarkan hasil kuesioner pada item keempat, diperoleh total skor 97 yang berarti sebagian besar responden Setuju atas Kreatifitas di CV AMDK AIDRAT.
- 5) Berdasarkan hasil kuesioner pada item kelima, diperoleh total skor 98 yang berarti sebagian besar responden Setuju dalam Kerja sama di CV AMDK AIDRAT.
- 6) Berdasarkan hasil kuesioner pada item keenam, diperoleh total skor 100 yang berarti sebagian besar responden Setuju dalam Kecakapan di CV AMDK AIDRAT.
- 7) Berdasarkan hasil kuesioner pada item ketujuh, diperoleh total skor 110 yang berarti sebagian besar responden Sangat Setuju dalam Tanggung jawab di CV AMDK AIDRAT.

Berdasarkan hasil kuesioner tabel 8, dapat dilihat bahwa total skor dari keseluruhan item kinerja karyawan adalah 715 yang berarti atasan langsung sangat setuju bahwa tingkat kinerja karyawan pada CV AMDK AIDRAT sudah membaik, dimana masing-masing karyawan menguasai tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang mencerminkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau

indikator tersebut dinyatakan valid. Dalam uji validitas ini suatu butir pertanyaan atau variabel dinyatakan valid jika $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$.

Penelitian ini menggunakan perhitungan koefisien korelasi diperoleh dengan alat bantu SPSS versi 19, setelah data diolah diperoleh r_{hasil} sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hasil}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	X ₁	1	0,438	Valid
	X ₂	0.613	0,438	Valid
	X ₃		0,438	Valid
	X ₄			Valid
	X ₅		0,438	Valid
	X ₆			Valid
	X ₇		0,438	Valid
	X ₈			Valid
	X ₉			Valid
	X ₁₀			Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	1	0,438	Valid
	Y ₂	0,	0,438	Valid
	Y ₃	0,739	0,438	Valid
	Y ₄	0,733	0,438	Valid
	Y ₅	0,758	0,438	Valid
	Y ₆	0,103	0,438	Valid
	Y ₇	0,715	0,438	Valid

Sumber: Lampiran Validitas

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh semua item pernyataan menunjukkan hasil $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, dengan demikian seluruh item tersebut dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Dalam hal ini tidak terdapat koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih besar dari 5 %, sehingga item-item yang bersangkutan shahih sebagai pembentuk indikator dan dikeluarkan dari item pembentuk variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah cara untuk menguji sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Alat ukur memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

Metode yang dipakai adalah metode *one shot* atau pengukuran sekali saja. Kriteria penerimaan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Tabel 9

Uji Reliabilitas

a) Budaya Organisasi

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	23	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,678	11

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Kita lihat bersama bahwa nilai *Cronbach Alpha* hitung adalah **0,678** > **0,60**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel diatas mempunyai nilai ketetapan (reliabel).

b) Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

	N	%

Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,692	8

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jika lihat bersama bahwa nilai *Cronbach Alpha* hitung adalah **0,692 > 0,60**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel diatas mempunyai nilai ketetapan (reliabel).

4) Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka persamaan regresi sederhana dalam penelitian ini adalah:

Tabel 10
Hasil Perhitungan Regresi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,438 ^a	,192	,118	2,059

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,192 yang berarti bahwa sumbangan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar hanya 19,2 % selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel Summary Output menunjukkan kekuatan hubungan antara model (variabel bebas dengan variabel terikat). Dalam perhitungan menunjukkan semua

variabel bebas memiliki kekuatan hubungan dengan variabel terikat , makna dari besaran yang ada adalah:

- a) *R* adalah suatu ukuran untuk mengukur tingkat (keamatan) hubungan linier antara variabel terikat dengan seluruh variabel bebas secara bersama-sama. Nilai *R* adalah 0,438 bernilai positif menunjukkan hubungan yang lebih kuat
- b) *R Square* (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi, adalah mengukur kebaikan kesesuaian (*goodness of fit*) dari persamaan regresi yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R^2 sebesar 0,192 sehingga kecocokan model dikatakan lebih baik
- c) *Adjusted R Square* Suatu sifat penting R^2 adalah nilainya merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. *Adjusted R Square* sebesar 0,118, berarti 0,118 sudah disesuaikan dengan banyaknya variabel (derajat bebas) dalam model.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,567	10,097		1,443	,177
Budaya Organisasi	,377	,234	,438	1,615	,135

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,567 + 0,377 X$$

Nilai 14,567 adalah nilai konstanta (a) yang berarti bahwa jika tidak ada budaya organisasi maka tingkat kinerja karyawan akan mencapai Rp 14,567. Nilai 0,377 X merupakan koefisien regresi, yang berarti bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar Rp 1,- untuk budaya organisasi akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar Rp 0,377.

2. Uji T

Uji T tujuannya untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Ho diterima : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak

Ho ditolak : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima

Tabel 11
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,567	10,097		1,443	,177
Budaya Organisasi	,377	,234	,438	1,615	,135

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel model summary diatas dapat diketahui hasil korelasi r, dimana antara pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,438 banyaknya $N = 23$ dan $r^2 = 0,192$ (yaitu $0,438 \times 0,438$) dan dari hasil pengolahan program SPSS versi 19 diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 1,615.

Dari perhitungan $t_{hitung} = 1,615$ dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $23-2 = 21$ diperoleh sebesar $t_{tabel} = 2,200985$ atau t_{tabel} dapat juga diperoleh di Ms Excel dengan cara pada sel kosong ketik **=tinv(0,05;11)**, maka berdasarkan kriteria pengujian : $t_{hitung} 1,615 < t_{tabel} 2,200985$ dengan demikian H_o diterima dan H_a ditolak.

b. Pengujian Hipotesis

- 1) Diduga ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT

Untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang mengatakan “Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT”. Berikut ini adalah kriteria yang digunakan:

Ha diterima : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho diterima : jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Dengan pengolahan program SPSS versi 19 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,615 kemudian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada degree of freedom (df) $n-2$ atau $23-2 = 21$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,200985.

Maka berdasarkan pengujian t_{hitung} $1,615 < t_{tabel}$ 2,200985, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang mengatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT ditolak. Ini berarti bahwa antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan.

- 2) Diduga cukup besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT.

Untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang mengatakan “Cukup besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT”, dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi. Berdasarkan hasil regresi sederhana diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 0,438 dan nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan hasil 0,192, yang berarti bahwa 19,2% budaya organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT.

Jadi berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang mengatakan cukup besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT diterima.

c. Hasil Penelitian

- 1) Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT.

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan

Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} dan nilai konstanta (a) serta koefisien regresi.

Berdasarkan hasil regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 19 diperoleh hasil konstanta (a) sebesar 14,567 dan koefisien regresi 0,377 yang berarti bahwa setiap adanya upaya penambahan budaya

organisasi sebesar Rp.1,- maka akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar Rp.0,377.

Adapun nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 1,615 dan t_{tabel} sebesar 2,200985. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT.

- 2) Cukup besar pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT dapat dilihat dari nilai koefisien (R^2) sebesar 0,192 yang artinya budaya organisasi mempunyai sumbangan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT, hampir 19,2% budaya organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN

1. Dari hasil penelitian ini, bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT. Karena berdasarkan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji T, dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,836 dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan degree of freedom (df) $n-2$ atau $23-2=21$ diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 2,200985. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,836 > 2,200985.
2. Dari hasil penelitian ini, bahwa cukup besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV AMDK AIDRAT, karena berdasarkan analisis regresi sederhana $Y = 10,663 + 0,487 X$. Nilai 10,663 adalah nilai konstanta (a) yang berarti bahwa jika tidak ada budaya organisasi maka tingkat kinerja karyawan akan mencapai Rp 10,663. Nilai 0,487 X merupakan koefisien regresi, yang berarti bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar Rp 1,- untuk budaya organisasi akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar Rp 0,487. Adapun nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,422, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai sumbangan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PCV AMDK AIDRAT. Karena hampir 42,2 % budaya organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Asli Nuryadin, *Skripsi Iklim Budaya Organisasi serta Karakteristik Individu Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Jawa Timur*, Surabaya: Universitas Airlangga, 2005.
- DR. Darsono P, SE, SF, MA, MM, *Budaya Organisasi*. Kajian Organisasi Bisnis, Ekonomi, Sosial, dan Politik, Jakarta: Mei 2006.
- DR. A.A Anwar Prabu mangku Negara, M.Si., *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, 2014.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2012.
- Miftachul Ulum, *Mahir Analisis Data SPSS (statistical product and service solution)*, Mayang Madu Perum Pon. Pes. Sunan Drajat Paciran Lamongan Indonesia: Elsa Arrosyid Printing 2013.
- Prima Nugraha Sinaga, *Skripsi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Secretariat Daerah Kabupaten dari Sumatera Utara*, 2009.
- Riska Pratiwi, *Skripsi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar* Makassar: Universitas Hasanuddin, 2012.
- Siswadi, S., & Iva Muslikhah N.A. (2023). Strategi Pemasaran Produk Pembiayaan Murabahah Lembaga Keuangan Syariah (Studi pada Baitul Mal Wat Tamwil Sunan Drajat Jawa Timur Cabang Tunggul Paciran Lamongan Jawa Timur). Ummul Qura Jurnal Institut Pesantren Sunan Drajat (INSUD) Lamongan, 17(1), 1–10. <https://doi.org/10.55352/uq.v17i1.127>
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2012.