



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASERA TIRTA POSIDONIA KOTA PALOPO

Fika Pramulya

Universitas Andi Djemma Palopo

Mayasari

Universitas Andi Djemma Palopo

Anastasya Palinggi

Universitas Andi Djemma Palopo

Nirmal

Universitas Andi Djemma Palopo

Ishak Runi

Universitas Andi Djemma Palopo

Email Koresponden : Fikapramulya@gmail.com

ABSTRACT

This research is about the Influence of Organizational Culture on Employee Performance at PT. Asera Tirta Posidonia Palopo. A strong culture is related to high employee performance in the organization. A strong culture must be emphasized and taught to old and new employees, employees do not consciously have the value of a strong culture. With this, it is possible to create uniform actions and effective communication in the organization. The relationship between personnel in an organization is something that needs to be paid attention to whether or not an organization is successful in achieving its goals, a harmonious relationship between personnel and each individual's awareness of their rights, obligations and responsibilities.

Having an organizational culture can help a company achieve its goals effectively and efficiently. This is in accordance with the aim of organizational culture, namely creating a harmonious environment and relationships between employees which will have an impact on achieving maximum company targets or goals. Data collection is carried out through qualitative methods, namely by distributing questionnaires to employees. The results can be concluded that organizational culture influences employee performance, which shows that the organizational culture of PT Asera Tirta Posidonia, Palopo City, both in concept and in its application, work discipline is also one of the benchmarks for employees in carrying out their work until the time they start work.

Keywords: Influence, Performance, Posidonia, Organization

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo. Budaya yang kuat memiliki kaitan dengan kinerja karyawan dengan organisasi yang tinggi. Kuatnya kebudayaan yang harus ditekankan dan diajarkan pada karyawan lama maupun karyawan baru, karyawan tidak secara sadar memiliki nilai dalam budaya yang kuat. Dengan adanya hal tersebut maka mampu menciptakan tindakan yang seragam dan komunikasi yang efektif pada organisasi. Hubungan antara personil yang ada dalam organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk berhasilnya satu organisasi mencapai tujuannya, hubungan yang harmonis antara personil dengan kesadaran masing-masing individu tentang hak dan kewajiban serta tanggungjawab.

Received November 30, 2023; Revised Desember 2, 2023; Desember 27, 2023

*Corresponding author, e-mail address

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASERA TIRTA POSIDONIA KOTA PALOPO

Dengan adanya budaya organisasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan tujuan budaya organisasi yaitu menciptakan lingkungan dan hubungan antara karyawan yang harmonis yang nantinya akan berdampak pada pencapaian target atau tujuan perusahaan secara maksimal Pengumpulan data dilakukan melalui metode kualitatif yaitu dengan penyebaran kuesioner pada karyawan. Hasilnya dapat diismpulkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo, baik dalam konsep maupun dalam penerapannya, disiplin kerja juga menjadi salah satu tolak ukur bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan hingga jam masuk kerja.

Kata kunci : Pengaruh, Kinerja, Posidonia, Organisasi

LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan salah satu Negara yang memiliki beranekaragam budaya Seluruh daerah yang tersebar di wilayah Indonesia memiliki kebudayaan yang berbeda-beda Keanekaragaman budaya di Indonesia nampak pada kebiasaan adat istiadat norma dan nilai, serta prilaku dari masyarakat. Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh kelompok orang. dan diwariskan dari generasi ke generasi Bukan hanya didalam masyarakat, budaya organisasi juga sangat penting diterapkan dalam sebuah organisasi

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama Definisi sederhana di atas memberi petunjuk bahwa organisasi dapat disoroti dan dua sudut pandang, yaitu sebagai wadah berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang berada didalamnya. Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan Kekuatan Sumber Daya Manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana mereka berada. Dibentuknya suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan yang ada di dalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang dimanapun organisasi itu berada Suatu organisasi, budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

KAJIAN TEORITIS

Amanda (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun dengan jumlah sampel sebanyak 102 karyawan dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal. Perusahaan dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pengetahuan terhadap pelanggan. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Jamaluddin (2017) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab-akibat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi serta untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis regresi linear sederhana, dan analisis korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori sangat baik ditinjau dari segi indikator yaitu: Inovasi dan Keberanian mengambil risiko; Perhatian terhadap detail; Berorientasi kepada hasil; Berorientasi kepada manusia; Berorientasi tim; Agresif; dan Stabil. Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik ditinjau dari indikator Kedisiplinan petugas pelayanan, Tanggung jawab petugas pelayanan, Kemampuan petugas pelayanan, Kesopanan dan keramahan petugas, berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisa korelasi product moment diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori Kuat.

Dunggio (2023) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat dungingi Kota Gorontalo
Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta, data dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan variabel budaya organisasi dan kinerja

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASERA TIRTA POSIDONIA KOTA PALOPO

pegawai. Peneliti menggunakan jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dengan beserta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Adapun dalam pengumpulan data dilakukan dengan metode Observasi, Kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pengaruh budaya konstruktif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,445 atau 44, 5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya konstruktif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh budaya pasif-defensif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,332 atau 33, 2% dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya pasif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh budaya Agresif-defensif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,568 atau 56, 8% dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya agresif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Simpulannya terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo.

Pengertian Budaya Organisasi

Secara parsial pengertian budaya dan organisasi mempunyai pengertian yang berbeda dan budaya organisasi pun mempunyai pengertian yang berbeda pula. Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Stoner et al.(1995) memberikan pengertian budaya sebagai kompleks atas asumsi tingkah laku cerita, metos metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Pengertian yang lain dikemukakan oleh krech (dalam Graves 1986), Moeljono (2003 16) budaya adalah sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang sudah di adopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya Budaya didalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi kepercayaan. norma nilai-nilai budaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah. Dari beberapa definisi tentang budaya di atas, penulis menyimpulkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang ada dalam masyarakat yang menjadi system nilai yang dianut bersama, menjadi kebiasaan dan menjadi identitas bagi masyarakat tersebut. Menurut Susanto (1997 3) Budaya organiasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perlakunya di dalam organisasi.

Adapun konsep organisasi menurut Kast dan James E. Rosenzweig (2002) 21), bahwa sumber daya manusia membutuhkan suatu definisi umum dan sebuah konseptual mengenai organisasi yang cocok untuk semua jenis kecil dan besar. informal dan formal, sederhana dan kompleks, dan organisasi yang melaksanakan berbagai aktivitas dan fungsi. Selanjutnya juga dikemukakan oleh Kast dan James E.Rosenzweig (2002 326-327) organisasi didefinisikan sebagai kelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama pula. Definisi sederhana di atas memberi petunjuk bahwa organisasi dapat disoroti dari dua sudut pandang, yaitu sebagai wadah berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang berada didalamnya.

Sehubungan dengan uraian tersebut, dalam suatu organisasi masalah budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan lingkungan internal

organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada pada organisasi tersebut Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perlakunya dalam organsasi Ndraha (1997:4) berpendapat bahwa budayaorganisasi adalah aplikasi budaya organisasi terhadap badan usaha Secara singkat, budaya organisasi merupakan nilai, norma, pemahaman, dan asumsi dasar yang dibagi karyawan secara bersama. James C Collins dan Jerry I Porras menemukan bahwa faktor penentu utama dalam organisasi yang berhasil adalah budaya dimana para karyawan berbagi visi yang sangat kuat sehingga mereka tahu didalam hati apa yang benar bagi organisasi

Jenis-Jenis Budaya Organisai

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara tipe efektivitas dan organisasi. Pencarian ini didorong oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain Menurut Kreitner dan Kinicki (2003)

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam 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 maupun etika Menurut Payaman (2005) dalam Arianty (2014) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu Kinerja organisasi tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan organisasi Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diorganisasi tersebut. Sedangkan menurut Hariandja (2008) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dalam kerangka penilaian kinerja yang dikembangkan oleh Lusthause et al dalam Megantoro (2013), memiliki konsep kinerja organisasi untuk keseluruhan hasil organisasi (hasil gabungan dari individu, tim dan kinerja program). Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi organisasi yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh organisasi dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi di masa sekarang dan yang akan datang

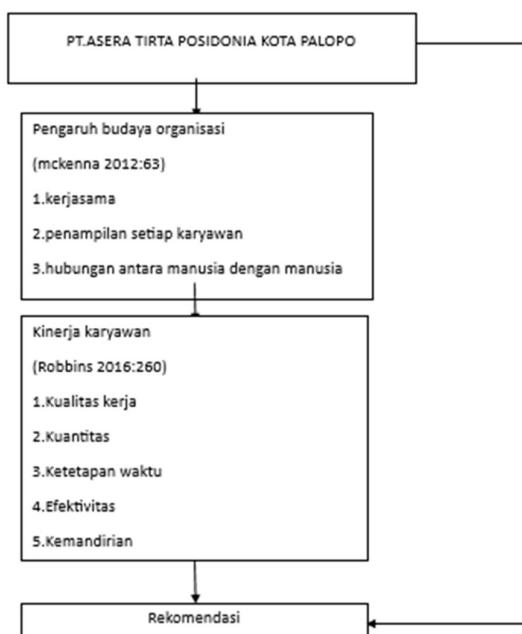
Kerangka Pikir

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasi aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi mengharapkan karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak mengalami kejemuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASERA TIRTA POSIDONIA KOTA PALOPO

dalam kinerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah budaya organisasi.

Dalam setiap organisasi budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan mampu mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi. Adanya budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pengurus dapat digambarkan dalam diagram struktur seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka pikir

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PT.Asera Tirta Posidonia Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) statistik diskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskripsi merupakan metode yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Berikut adalah skala likter yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban dari responden melalui kuesioner yaitu:

- a. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)
- b. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- c. Skor 3 untuk jawaban cukup setuju (CS)

- d. Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
- e. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)

Dalam survei ini digunakan skala liter dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, maka :

$$Range = \frac{Skor Tertinggi (5) - Skor Terendah (1)}{Jenjang Data (5)} = 0,8$$

Range Skor :

- 1,00 – 1,80 = Sangat tidak setuju (STS)
- 1,81 – 2,60 = Tidak setuju (TS)
- 2,61 – 3,40 = Cukup setuju (CS)
- 3,41 – 4,20 = Setuju (S)
- 4,21 – 5,00 = Sangat setuju (SS)

2. Uji Validitas dan Rehabilitas

- a. Uji Validitas adalah tingkat kendala dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:137). Dengan demikian, instrument yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan mengukur panjang, namun menjadi tidak valid jika penggaris digunakan untuk mengukur berat. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Item instrument dianggap valid jika lebih besar dari 0,30 atau bisa juga dengan membandingkannya dengan r table (Sugiyono, 2014)
- b. Uji Rehabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable, dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $>0,6$ (Sugiyono, 2014)

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Priyanto (2014) regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variable independen (X) dengan variabel dependen (Y), analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antar variable independen dengan variable dependen apakah positif atau negative independen mengalami kenaikan atau penurunan data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio, rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y=a+Bx+e$$

Keterangan:

Y= Kinerja karyawan (Dependen)

a= Konstanta (nilai Y apa bila X=0)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASERA TIRTA POSIDONIA KOTA PALOPO

b= koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X=Budaya organisasi (independen)

e=Simpanan Baku (eror)

a. UJI Parsial (Uji t)

Pengukuran uji t dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, digunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probabilitas t lebih besar dari 0,05, maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan). Sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen koefisien regresi signifikan (Santoso, 2004:168)b.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian yaitu: 1. Budaya organisasi (X)

1. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi- organisasi lain, serta berniat memelihara keanggotaannya pada kantor PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo.
2. Kinerja (Y)
kinerja adalah tingkatan sejauh mana hasil pegawai dalam pencapaian tugas yang diberikan oleh instansi/perusahaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi produk moment atau *pearson correlation* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) dilakukan dengan cara mengkoreksi skor masing-masing item dengan skor total. Uji validitas ini menggunakan aplikasi prodram SPSS yaitu dapat dikatakan semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Rekapitulasi validitas pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi uji validitas variabel X (Budaya Organisasi)

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,901	0,324	Valid
2.	X1.2	0,892	0,324	Valid
3.	X1.3	0,927	0,324	Valid
4.	X1.4	0,876	0,324	Valid
5.	X1.5	0,772	0,324	Valid
6.	X1.6	0,841	0,324	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan rekapitulasi diatas dapat di jelaskan bahwa pernyataan yang disajikan pada kuesioner variabel budaya organisasi (X) sesuai hasil uji validitas pada SPSS maka

dari enam (6) pernyataan/pernyataan dinyatakan valid, hal ini karena nilai r hitung lebih besar r tabel

Tabel 2. Rekapitulasi uji validitas variabel Y (Kinerja Karyawan)

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,856	0,324	Valid
2.	Y.2	0,849	0,324	Valid
3.	Y.3	0,770	0,324	Valid
4.	Y.4	0,885	0,324	Valid
5.	Y.5	0,881	0,324	Valid
6.	Y.6	0,729	0,324	Valid
7.	Y.7	0,747	0,324	Valid
8.	Y.8	0,776	0,324	Valid
9	Y.9	0,790	0,324	Valid
10.	Y.10	0,775	0,324	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan rekapitulasi diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan yang disajikan pada kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) sesuai uji validitas pada SPSS maka ada sepuluh pernyataan/pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid, hal ini karena r hitung lebih besar dari r tabel.

b. Uji reliabilitas

Kehandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS.20. memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic yang apabila *cronbach alpha* > 0,60, maka kuesiner pada variable dinyatakan reliable. (Ghozali, 2005:41-42).

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrument pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas budaya organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	6

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	10

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

5. Hasil Analisis Linear Regresi Sederhana

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASERA TIRTA POSIDONIA KOTA PALOPO

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka didapat hasil pengelahan data dengan menggunakan pengujian spss versi.20.

a. Uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial.

Tabel. 5 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.940	2.714		4.031	.000
budaya organisasi	1.179	.122	.842	9.639	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Dari hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai thitung = 9,639 > t table = 2,034 dengan tingkat signifikansi 0,000, dimana tingkat signifikannya lebih rendah dari 0,05. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo. Itu berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima atau terbukti.

Dari hasil pengolahan data juga dapat dijelaskan persamaan linear sederhana. Maka diperoleh sebuah persamaan regresi linear sederhana, sebagaimana persamaan regresi linear sederhana yaitu:

$Y = a + bX + e$, maka jika dimasukkan dalam sebuah persamaan yaitu:

$$Y = 10,940 + 1,179X$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat diberikan penjelasan bahwa :

- 1) $a = 10,940$ yang merupakan nilai konstanta, artinya dengan tidak adanya budaya organisasi, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,940.
- 2) $b = 1,179$ yang menunjukkan koefisien regresi variabel budaya organisasi (X), artinya jika budaya organisasi meningkat satu unit, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,179.

b. Analisis Determinasi (R2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangsih pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil uji determinasi pada penelitian ini yaitu :

Tabel. 6 Hasil pengujian analisis determinasi (R2)

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.710	.702	3.414

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel model summary menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,710 hal ini berarti bahwa variabel bebas (budaya organisasi) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 71% sedangkan sisanya (100%-71%=29%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Posidonia Kota Palopo. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik maka kinerja dari karyawan juga akan meningkat. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hal yang paling elementer bagi pihak PT. Asera Posidonia Kota Palopo untuk menentukan keberhasilannya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asera Posidonia Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanda (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun dengan jumlah sampel sebanyak 102 karyawan dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal. Perusahaan dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pengetahuan terhadap pelanggan. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Jamaluddin (2017) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab-akibat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi serta untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis regresi linear sederhana, dan analisis korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori sangat baik ditinjau dari segi indikator yaitu: Inovasi dan Keberanian mengambil risiko; Perhatian terhadap detail; Berorientasi kepada hasil; Berorientasi kepada manusia; Berorientasi tim; Agresif; dan Stabil. Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik ditinjau dari indikator Kedisiplinan petugas pelayanan, Tanggung jawab petugas pelayanan, Kemampuan petugas pelayanan, Kesopanan dan keramahan petugas, berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASERA TIRTA POSIDONIA KOTA PALOPO

Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisa korelasi product moment diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori Kuat.

Dunggio (2023) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat dungeni Kota Gorontalo Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta, data dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai. Peneliti menggunakan jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dengan beserta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Adapun dalam pengumpulan data dilakukan dengan metode Observasi, Kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pengaruh budaya konstruktif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,445 atau 44, 5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Menunjukan bahwa semakin baiknya budaya konstruktif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh budaya pasif-defensif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,332 atau 33, 2% dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Menunjukan bahwa semakin baiknya budaya pasif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh budaya Agresif-defensif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,568 atau 56, 8% dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Menunjukan bahwa semakin baiknya budaya agresif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Simpulannya terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dungeni Kota Gorontalo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera Posidonia Kota Palopo, artinya bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, semakin bagus budaya organisasi pada PT. Asera Posidonia Kota Palopo maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Saran

Adapun saran yang dikemukakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. PT. Asera Posidonia Kota Palopo diharapkan selalu menciptakan budaya organisasi yang baik agar kinerja karyawan selalu dapat ditingkatkan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel penilitian guna mendapatkan hasil penelitian yang maksimal.

DAFTAR REFERENSI

Afrinaldo, R. (2011). Pengaruh komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Insinyur Pemerintah Daerah, (Skripsi). Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

- Ariwobowo. (2010) Peran Budaya Organisasi Studi Eklporasi pada PT Simoplas (Simongan Plastic Factory Semarang). (Skripsi). *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Artadi. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. (Skripsi). *Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta*.
- Helmi. (2016). Kepuasan kerja karyawan artikel ianuari 2014 Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi. (Skripsi). *Padang: Fakultas Ekonomi Universtas Negeri Padang*.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 1-26.
- Mandala. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Mustafid. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada persero terbatas lembaga kajian islam dan sosial (PT. LKIS) Pelangi Aksara Yogyakarta. (Skripsi). *Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Nur. (2011). Pengaruh Komitmen Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik. (Skripsi). *Demak: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Prabu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung PT. Remaja Rosdakarya*.
- Soedjono. S. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 22-47.
- Susanto. (2009). Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja karyawan (Studi pada karyawan produksi PT Sango Ceramic Indonesia. (Tesis). *Universitas Diponegoro Semarang*.
- Sutanto, A. (2002). Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefit*, 6(2), 120-130.