

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAPURA OMEGA ALPHA LAND DEPOK

¹⁾ Lamria Veronika Manik, ²⁾ Tika Kartika Asri, ³⁾ Rusdwiyatmi, ⁴⁾ Erna Herlina

¹⁾ Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III, Keradenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: lamriadtc@gmail.com

^{2) 3) 4)} Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III, Keradenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: tika.kartika@dewantara.ac.id, rusdwiyatmi@dewantara.ac.id, erna.herlina@dewantara.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted to determine the Influence of Organizational Culture on Employee Performance at PT Gapura Omega Alpha Land. This research is a type of quantitative research. In the selection of the sample, a sample of 20 respondents was used by PT Gapura Omega Alpha Land employees. The research method used is simple linear regression using the SPSS version 25 program. The results of the study using the t and f tests showed that organizational culture had an effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$. The organizational culture variable obtained a t-count value of 4.217 and had a ftable > value of $4.22 > 3.59$ and a significance value of $0.039 < 0.05$. Based on the results of the R square test, it shows that the R Square value is 0.198 or equal to 19.8%. This states that the variable of organizational culture on employee performance is 19.80%. Where 80.2% is influenced by other factors (100%-19.80%).

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Omega Alpha Land. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam pemilihan sample menggunakan jumlah sample sebanyak 20 responden Karyawan PT Gapura Omega Alpha Land. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier sederhana menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dan f menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 4,217 dan memiliki nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $4,22 > 3,59$ dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ sebesar. Berdasarkan hasil uji R square menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,198 atau sama dengan 19,8%. Hal ini menyatakan bahwa variable budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 19,80%. Dimana 80,2% di pengaruhi oleh factor lain (100%-19,80%).

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki oleh sekelompok orang. Kemudian diwariskan kepada generasi selanjutnya. Budaya itu terbentuk dari beberapa unsur yang rumit. Diantaranya yaitu adat istiadat, bahasa, karya seni, sistem agama dan politik. Budaya memiliki sifat

kompleks karena sering kali dikaitkan dengan sekelompok orang, didalam suatu tempat atau organisasi. Organisasi merupakan suatu rangkaian yang terdiri dari beberapa sistem yang memiliki hubungan secara struktur dan fungsional dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Setiap organisasi memiliki ciri khas masing-masing akan budaya karena

budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi pada abad 21 adalah kumpulan nilai, norma, dan perilaku yang dibagikan oleh anggota organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang di era globalisasi. Budaya organisasi mencerminkan identitas, komitmen, dan keunikan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Nilai-nilai unik yang dapat membentuk budaya organisasi pada abad 21 antara lain inovasi, kolaborasi, fleksibilitas, dan tanggung jawab sosial. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi terbentuk karena adanya SDM yang memiliki latar belakang, pengalaman, dan tujuan yang berbeda-beda. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan sangat erat, karena budaya organisasi dapat memotivasi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku karyawan agar sesuai dengan visi dan misi organisasi. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin besar pula untuk mendukung perkembangan kinerja. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan kearah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi

PT. Gapura Omega Alpha Land yang bergerak di bidang property dalam hal ini menaungi brand Mall Depok Town Center sebagai pusat perbelanjaan yang berada di Jalan Raya Sawangan Depok suatu perusahaan yang bergerak di bidang tempat pelayanan dan penyediaan sewa ruangan dan sebagai pilihan untuk pemenuhan kebutuhan

hidup sehari-hari masyarakat. Budaya organisasi yang ada pada PT. Gapura Omega Alpha Land yaitu memperkuat keimanan spiritual dan pikiran serta hati, dengan cara doa bersama setiap pagi sebelum memulai bekerja. Hal tersebut menjadi ciri khas yang membedakan dengan organisasi lainnya. Akan tetapi perusahaan cenderung tidak mempertimbangkan karyawan dan terdapat beberapa hal penerapan tidak berjalan baik, kurang perhatian terhadap detail dalam pekerjaan, hanya fokus pada orientasi hasil, kurang bejalannya komunikasi koordinasi pekerjaan, kemudian antara kewajiban dan hak karyawan cenderung kurang sesuai serta aturan yang tidak berjalan dengan baik dalam sebuah organisa sehingga menyebabkan terabaikannya kedisiplinan kerja. Hal ini membuat tingkat pergantian karyawan menjadi tinggi atau perusahaan mengalami turnover di sisi SDM.

Berikut informasi awal terdapat tabel 1. mengenai data jumlah karyawan yang bisa dilihat bahwa jumlah karyawan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 semakin berkurang berdasarkan sumber data yang di dapatkan oleh penulis dari HRD Departemen.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Office Management 2018-2022

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Akhir
2018	33	2	0	31
2019	31	1	0	30
2020	30	3	0	27
2021	27	2	1	28
2022	28	2	0	26

Sumber: Human Resources Departement DTC 2022

Kemudian berikut dibawah ini bisa dilihat kedisiplinan berdasarkan absensi kehadiran karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land, Karyawan perusahaan dari bulan September 2021 - Januari 2022, adanya peningkatan ketidak hadiran kerja

setiap bulannya pada karyawan dengan berbagai keterangan, terutama di bulan Januari 2022 ada peningkatan yang signifikan dari bulan-bulan lainnya yaitu 13 ketidak hadirannya.

Tabel 2. Rekap absensi karyawan PT Gapura Omega Alpha Land Bulan September 2021 – Januari 2022 (orang/karyawan)

No	Bagian/Divisi	Bulan					Keterangan		
		Sept 2021	Oktober 2021	Nov 2021	Des 2021	Januari 2022	Cuti	Sakit	Telat
1	Office	4	4	5	7	6	6	10	10
2	Teknik sipil	1	0	1	2	2	3	2	1
3	Teknisi	0	0	2	0	0	2	0	0
4	Unit usaha	0	2	0	0	5	0	7	0
Jumlah		5	6	8	9	13	11	19	11

Sumber: Human Resources Departement DTC 2022

Pada tabel 2 Mengenai pendapatan perusahaan PT Gapura Omega Alpha Land dari tahun 2018 – 2022 adanya penurunan di setiap tahunnya.

Tabel 3. Rekap Pendapatan PT Gapura Omega Alpha Land Tahun 2018 - 2022 (Miliaran Rp)

Tahun	Pendapatan
2018	21.560.370.944
2019	20.258.098.800
2020	18.500.380.578
2021	17.265.108.431
2022	13.150.901.600

Sumber: Human Resources Departement DTC 2022

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengajukan judul penelitian yaitu: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah Sebagai Berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Omega Alpha Land Depok?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Omega Alpha Land Depok?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Omega Alpha Land Depok.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Omega Alpha Land Depok.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota

dalam menghadapi masalah. Menurut Robbins dalam Tika (2010:06) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut Deal dan Kennedy, dkk dalam Filsa (2007:23) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Keberhasilan suatu organisasi akan sangat tergantung pada kinerja karyawan dan jika ada budaya yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Ada banyak hal budaya organisasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan keefektifitasan organisasi, yaitu menurut Jones dalam Filsa (2007:27):

1. Budaya organisasi dapat mengontrol cara para karyawan mengambil keputusan, menafsirkan dan mengatur lingkungan organisasi, apa yang mereka buat dengan informasi dan bagaimana mereka berperilaku.
2. Budaya juga mempengaruhi isi keunggulan bersaing organisasi

Menurut Robbins (2010), ada enam indikator budaya organisasi adalah:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko.
Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko hal ini dapat di artikan sebagai suatu organisasi dapat mendorong dan mendukung karyawannya untuk berpikir secara kreatif, mencoba pendekatan baru, dan tidak takut gagal. Kedua aspek yakni inovatif dan

mengambil resiko menjadi hal penting dalam organisasi yang berfokus pada pertumbuhan dan adaptasi dalam lingkungan yang selalu berubah

- b. Perhatian terhadap detail.
Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail dari hasil tersebut organisasi yang menekankan hal ini menghargai kualitas kerja yang tinggi dan pencegahan kesalahan. Karyawan diharapkan untuk bekerja dengan hati-hati, melakukan pekerjaan mereka dengan benar pada upaya pertama, dan secara proaktif mencari dan memperbaiki kesalahan atau masalah
- c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Organisasi dengan orientasi hasil kuat biasanya memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan dalam cara mereka bekerja, selama mereka dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Ini dapat mendorong inovasi dan efisiensi, tetapi juga dapat menimbulkan risiko jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menyeimbangkan fokus pada hasil dengan pemantauan proses kerja dan standar kualitas.
- d. Orientasi orang.
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim.
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu hal ini dapat di artikan kerja sama, komunikasi, dan koordinasi antara anggota tim. Organisasi yang memiliki struktur dan proses yang mendukung kerja tim,

- seperti ruang kerja bersama, alat kolaborasi online, dan pertemuan tim reguler. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- f. Agresivitas
Organisasi dengan tingkat agresivitas tinggi biasanya memiliki lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada hasil, di mana karyawan didorong untuk terus meningkatkan dan mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, penting untuk menyeimbangkan agresivitas dengan dukungan dan kesejahteraan karyawan.

Dengan enam indikator ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku.

2.1.1.1 Jenis-jenis Budaya Organisasi

Menurut Prabundu Tika (2010:07) jenis-jenis budaya organisasi dapat dibentuk berdasarkan proses informasi dan tujuannya.

1. Berdasarkan Proses Informal
 - a. Budaya rasional.
 - b. Budaya ideologis.
 - c. Budaya konsensus.
 - d. Budaya hirarkis.
2. Berdasarkan tujuannya
 - a. Budaya organisasi perusahaan.
 - b. Budaya organisasi publik.
 - c. Budaya organisasi sosial.

Menurut Robbins dalam Amirullah (2010:13) membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- a. Berperan menetapkan batasan.
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.

- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan
- e. perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- f. Sebagai mekanisme kontrol dan memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Menurut Robbert Kreitner dan Angelo Kinicki membagi empat fungsi budaya organisasi:

- a. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya.
- b. Memudahkan komitmen kolektif.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- d. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya

2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) atau dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo dalam Ramadhan (2018) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja mempunyai arti yang luas, kinerja bukan hanya hasil kerja, namun termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Amstrong dan Baron dalam Perdana (2020) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor individu (*personal factors*), berkaitan dengan keahlian, kompetensi

- yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*), berkaitan dengan arahan, kualitas dorongan, dan dukungan oleh manager dan team leader.
 3. Faktor tim (*team factors*), faktor yang berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
 4. Faktor sistem (*system factors*), berkaitan dengan metode/sistem kerja yang diterapkan serta fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
 5. Faktor situasi (*contextual/situational factors*), berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

Berdasarkan pendapat dari kedua ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan kemampuan kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu (Robbins :2010) :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu.
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian.
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan variabel penelitian yang telah ditetapkan dapat, digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho = Tidak ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gapura Omega Alpha Land Depok

Ha = Ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap a Kinerja Karyawan di PT. Gapura Omega Alpha Land Depok

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian di interpretasikan.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:61).

Variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada Kantor Pemasaran Mall Depok Town Center yang beralamat pada Jl. Raya Sawangan No:1 Depok, Jawa Barat. Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan sejak bulan September 2023 sampai dengan bulan Januari 2024

3.4 Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Arikunto (2013:15) adalah variabel atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian, sedangkan subjek penelitian merupakan tempat dimana variabel melekat. Objek penelitian ini adalah staff karyawan di PT Gapura Omega Alpha Land yang berlokasi pada Depok, Jawa Barat.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh subjek penelitian menurut Arikunto (2014:75). Adapun menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Gapura Omega Alpha Land yang berjumlah 20 orang karyawan.

Sementara sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin peneliti teliti, menurut Sugiyono (2017 : 84) Sampel adalah bagian dari populasi yang ada,

sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang di dasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Menurut Arikunto (2014:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan sampel merupakan bagian dari populasi (Ghozali, 2018).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, menurut Sugiyono (2017:118) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi yang relatif kecil. Hal ini di perkuat dengan pengertian menurut Arikunto (2014:112) mengatakan bahwa “Apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15%-25% atau lebih Sampel pada penelitian ini berjumlah seluruh karyawan yakni 20 orang karyawan.

3.6 Teknik nalisis Data

Dalam penelitian ini terdapat beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Heteroskedastisitas
 - c. Uji Multikolinearitas
5. Uji Hipotesis
 - a. Uji T (Uji Secara Parsial)
 - b. Uji F (Uji Secara Simultan)
6. Uji Koefisien Determinasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk

mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Nomor pertanyaan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi			
	0,856	0,444	Valid
2	0,787	0,444	Valid
3	0,756	0,444	Valid
4	0,796	0,444	Valid
5	0,701	0,444	Valid
6	0,588	0,444	Valid
7	0,860	0,444	Valid
8	0,701	0,444	Valid
Kinerja			
1	0,814	0,444	Valid
2	0,856	0,444	Valid
3	0,842	0,444	Valid
4	0,837	0,444	Valid
5	0,768	0,444	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,872
Kinerja Karyawan	0,874
Kesimpulan	Keduanya Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas reliabilitas untuk variable Budaya Organisasi (X) sebesar 0,872, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,874. Berdasarkan nilai koefisien

reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable atau konsistensi karena $>0,6$ sehingga item pernyataan untuk variabel tersebut dikatakan *reliable*.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Analisis normalitas dengan menggunakan uji K-S, dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi atau asymp.Sig. (2-tailed).

Apabila nilai probabilitas signifikansi kurang dari nilai $\alpha=0,05$, maka data tidak terdistribusi secara normal dengan mendapatkan nilai probabilitas $0,33 > 0,05$ (Lebih besar dari nilai sig).

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,82823284
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,093
	Negative	-0,089
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,033 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar ,033 yang menunjukkan jika nilai tersebut lebih besar dari 0,10, sehingga dapat dikatakan normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinieritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi

multikolinieritas). Suatu model regresi dapat dikatakan tidak terjadi *multikolinieritas*, jika mempunyai VIF lebih kecil dari 5 dan mempunyai angka *tolerance* lebih besar dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,499	3,294	3,188	0,002		
	Budaya organisasi	0,310	0,073	0,384	4,217	0,000	1,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji *multikolinieritas* tersebut, seluruh variabel independen pada model regresi mempunyai nilai *Tolerance* $\geq 0,05$ yakni nilai pada Budaya Organisasi/Variabel X_1 dan nilai VIF ialah 1,001 atau nilai $VIF \leq 5$ Hal ini dapat dikatakan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi *multikolinieritas*.

4.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear sederhana adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut ini adalah hasil uji regresi dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,499	3,294	3,188	0,002
	Budaya organisasi	0,310	0,073	0,384	4,217

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil olah data maka diketahui persamaan regresi yang terbentuk dari penelitian ini ialah $Y = 10,499 + 0,310 X$ dengan keterangan sebagai berikut,

Nilai koefisien regresi dari variabel di atas menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai pada koefisien variabel bebas (X), maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y). Penjelasan atau interpretasi dari regresi linear berganda tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 10,449 artinya apabila tidak ada peningkatan nilai budaya organisasi maka kinerja pegawai akan konstan sebesar 10,449.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,310 menunjukkan bahwa apabila nilai budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,585 satuan.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh cara signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari α 5% atau 0,05 ($\text{sig.} > 0,05$) dan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α 5% atau 0,05 ($\text{sig.} < 0,05$) dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,499	3,294		3,188	0,002
Budaya organisasi	0,310	0,073	0,384	4,217	0,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

4.5.2 Uji F (Silmutan)

Uji statistik F pada dasarnya untuk menguji apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dan model yang diuji sudah layak untuk diteruskan.

Tabel 10. Hasil Uji F (Silmutan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75,324	2	32,662	4,22	,039 ^b
	Residual	355,636	17	14,285		
	Total	360,960	19			

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas $F_{hitung} = 4,22$, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,59 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh atas Budaya organisasi.

4.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi hal ini dilakukan digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel - variabel *independent* dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,445 ^a	0,198	0,182	2,857

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas $F_{hitung} = 4,22$, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,59 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh atas Budaya organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Pada PT Gapura Omega Alpha Land maka didapatkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,217 > 2,10092$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi sebagai variabel X berpengaruh terhadap variabel Y yakni Kinerja Karyawan sebesar 19,80%. Dimana 80,2% dipengaruhi oleh faktor lain (100%-19,80%).

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian pada perusahaan PT Gapura Omega Alpha Land dan berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran untuk perusahaan dan untuk peneliti selanjutnya yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT Gapura Omega Alpha Land dalam membangun

- budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.
2. Diharapkan ke depannya kinerja karyawan tetap dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja karyawan yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi.
 3. Setiap tugas yang dikerjakan dengan maksimal dan penuh tanggung jawab akan mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.
 4. Melakukan evaluasi kerja secara berkala dirasa perlu untuk membuat karyawan memiliki kemampuan yang semakin baik dalam menyelesaikan setiap tugasnya secara mandiri maupun dengan tim.
 5. Untuk Peneliti Selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini dikarenakan masih adanya variabel yang belum ditemukan oleh peneliti seperti, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.
- ## 6. DAFTAR PUSTAKA
- Ardana, Komang, et al. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. cet ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anang, Muhammad Firmansyah. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya", *Jurnal Eksekutif*, Vol. 15 No.2.
- Dharma, A. 2013. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Faisal, Sanapiah. 2005. *Format-Format Sosial, Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ferdinand, Agusty. 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Filsa. 2019. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Menggunakan Layanan Produk BRI Link di Kecamatan Towut Kabupaten Luwu Timur." Makasar: Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Imam, Ghozali. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 6)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jasim, Umi, Mohammad Udin, dkk. 2013. "Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh," *International Journal of Business and Management*, Vol. 8. No. 2.
- Mangkunegara, A. A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas`ud, Fuad. 2011. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2010. *Management (11th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- , 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- , 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi Mixed Methods. Cetakan 13. Bandung: Alfabet
- , 2013. Metode Penelitian Bisnis. cetakan 17. Bandung: Alfabeta.
- , 2010. Organizational Behavior. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.