

ANALISIS BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TIGA SAUDARA

Andri Wijaya dan Hesti Widi Astuti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prasetiya Mandiri Bandar Lampung

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of culture on employee performance on CV. Tiga Saudara, so it can be obtained the actual experience of the problems faced by CV. Tiga Saudara and can be used as consideration to address the problems faced by CV. Tiga Saudara and efforts to achieve the objectives to be achieved by CV. Tiga Saudara.

In this study, data analysis tool used is validity, reliability, simple linear regression, and t test. Methods of data collection was obtained from primary data sourced directly from employees who work at CV. Tiga Saudara. The results of the simple regression equation $Y = 1,348 + 1,444X$ and t test indicates that the variable of employee performance is influenced by culture variables.

Keyword ; Work Culture and Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya, oleh karena itu budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Menurut Nawawi (2013) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dalam sangsi ini memang tidak ada yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

CV. Tiga Saudara bergerak dalam bidang hasil bumi, yang juga memiliki karyawan sebagai aset perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan wajib memahami peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam pemeriksaan dan pengawasan. Namun, banyak ditemukan bahwa karyawan yang bekerja tidak memahami peraturan yang berlaku, karena banyaknya temuan terhadap hal-hal yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hal ini dapat dilihat dari contoh kasus karyawan sering tidak mematuhi tugasnya ketika pimpinan tidak berada di kantor, karyawan juga terkadang pulang dari kantor pada jam kerja saat

pimpinan sedang tidak ada di kantor. Karyawan juga tidak berani mengambil keputusan penting sebagai bagian dari pelaksanaan tugasnya, sehingga harus menunggu kedatangan pimpinan kantor. Hal ini terkadang menyebabkan pencapaian hasil kerja karyawan terhambat. Disisi lain, karyawan dirasa kurang memiliki ikatan satu sama lain dalam sebuah tim kerja, hal ini menyebabkan juga rasa tanggung jawab diantara sesama dirasa kurang. Karyawan juga cenderung bekerja secara individu, tanpa memperhatikan kinerja sesama tim kerjanya. Padahal pimpinan mengharapkan sesama karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemampuan kerja karyawan lainnya.

Langkah konkrit yang telah dilakukan perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah melalui budaya kerja yang terkait dengan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat vital dalam proses transformasi budaya kerja di perusahaan, dalam upaya pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dalam menghasilkan *output* baik produk ataupun jasa di CV. Tiga Saudara telah membentuk suatu upaya strategis dalam membenahi kinerja karyawannya, oleh sebab itu diperlukan adanya suatu perubahan atmosfir kerja berupa perubahan paradigma atau cara pandang, pola pikir, dan cara bertindak dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, program transformasi kultural di suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik. Adapun suatu perusahaan yang telah menjalankan hal tersebut akan memiliki ciri-ciri perubahan yang bersifat sangat mendasar, strategis, dan menyeluruh sehingga tujuan yang telah ditetapkan dalam bentuk visi dan misi dapat terlaksana.

1.2 Perumusan Masalah

Apakah ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pada CV. Tiga Saudara”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada CV. Tiga Saudara.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa sangsekerta “budhaya” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran. Sedangkan kata budaya merupakan perkembangan dari “budidaya” nilai-nilai dan sikap mental (Kepmenpan No. 25/KEP/M.PAN/04/2002). Budidaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa inggris dikenal sebagai *culture* yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu, kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*) dan hasil karyanya (*performance*).

Budaya juga dapat diartikan sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi – potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia. Slocum dalam West (2012) mendefenisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi.

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh setiap karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individu (Mangkunegara, 2012). Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa sebuah keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai- nilai tersebut bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja (Triguno, 2012).

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. Pembentukan budaya kerja itu terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan – perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan

keutuhan organisasi. Diperlukan waktu yang cukup lama untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya kerja diawali oleh para pendiri (*founders*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri yang dijalankan dalam satuan kerja yang dipimpinnya.

Budaya kerja yang dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya itu sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau tidak. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi dan terjadi perubahan yang akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan. Dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja itu sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja adalah diri kita sendiri (Triguno, 2012).

Di Indonesia terdapat perilaku dan sikap budaya yang tercermin dari perilaku dan norma – norma kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari akar budaya yang dianut masyarakat atau bangsa yang bersangkutan. Perilaku dan sikap budaya dimaksud ada yang bersifat positif dan ada yang bersifat negatif bila dikaitkan dengan aktifitas dan atau pekerjaan seseorang.

2.2 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Laurensius, 2010). Menurut Mangkunegara (2012), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawiro Sutoro dalam Tika (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Pamungkas dalam Tjandra (2010) kinerja adalah penampilan car-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sedharmayanti (2013) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Yang paling penting dari pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Simanjuntak (2010) dalam bukunya *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja* memberikan gambaran bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Kinerja individu pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakn dalam kurun waktu tertentu. Beberapa ahli mendefenisikan kinerja pegawai sebagai berikut : Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2012) mendefenisikan kinerja pegawai sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam).

Faustino Cardosa dalam Mangkunegara (2012) mendefenisikan kinerja pegawai sebagai

ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesimpulannya kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor –faktor yang mempengaruhi Kinerja:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya karyawan yang memiliki keahlian diatas rata –rata dengan pendidikan sehari –hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi pendorong diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2012).

2.2.4 Unsur – unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2010), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dalam menjadi tolok ukur kinerja.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan – peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dalam mencari tolok ukur kinerja.

4. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerja sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolok ukur dalam meningkatkan kinerja dan tanggung jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.3 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Diduga terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Saudara”.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah kinerja (*dependent variabel*) dan budaya kerja (*independent variabel*). Dari analisis persepsi inilah hasilnya dijadikan dasar atau input untuk menentukan langkah lebih lanjut dalam analisis pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di CV. Tiga Saudara.

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, karena populasi karyawan CV. Tiga Saudara berjumlah 30, maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini bersifat penelitian populasi.

3.4 Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ditujukan untuk melihat hubungan antar masing-masing item pertanyaan pada variabel bebas dan variabel terikat. Apabila ada pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, sebaiknya pertanyaan direvisi atau dihilangkan dari daftar pertanyaan sehingga memberikan hasil yang lebih konsisten dari masing-masing item pertanyaan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Kriteria nilai validitas, yaitu apabila nilai r hitung $>$ r tabel, dan indikator $>$ 0,30 maka hasil kuesioner dianggap valid (Ghazali, 2011)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mencari reliabilitas yang skornya bukan 1 – 0, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai seperti 0 – 10, 0 – 100 atau bentuk skala 1– 3, 1 – 5, 1 – 7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.(Umar. 2011). Menurut Nunnally dalam Umar (2011), skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai *Cronbach's Alpha* minimal ($>$ 0,6).

3. Regresi Sederhana

Model analisis yang digunakan adalah model statistik dengan regresi sederhana. Hubungan fungsional dapat ditulis sebagai berikut $Y = f (X_1)$. Secara matematis hubungan fungsional tersebut dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e_t$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Budaya Kerja

a = Tetapan

b = Koefisien regresi (1)

e_t = Error erm

4. Uji t

Untuk mencari keberartian koefisien regresi secara parsial digunakan uji t. Dengan pernyataan sebagai berikut :

H_0 : $b_i = 0$ (tidak ada pengaruh antara X_i dan Y)

H_a : $b_i \neq 0$ (ada pengaruh antara X_i dan Y)

Dengan kriteria pengujian jika $t_H >$ t_t maka hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif, demikian sebaliknya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat dikatakan valid atau tidak untuk disebar kepada responden. Dalam penelitian ini, untuk uji kevalidan, mengajukan 20 Pertanyaan kepada 30 responden dan dihitung menggunakan korelasi *product moment*. Kuesioner yang telah dinyatakan valid, perlu dilakukan penghitungan reliabilitas untuk mengukur tingkat kepercayaan dari kuesioner. Penghitungan reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Berikut rangkuman hasil penghitungan reliabilitas kuesioner pada masing-masing variabel penelitian.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X (Budaya Kerja)

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas kuisisioner variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	8

Sumber : data primer diolah, 2014

Tabel 2. Hasil uji validitas kuisisioner variabel X

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	26.0000	22.897	.461	.952
x2	26.1333	19.982	.845	.927
x3	26.2000	20.372	.804	.930
x4	26.3000	19.734	.932	.921
x5	26.2667	19.375	.941	.920
x6	26.2667	19.375	.941	.920
x7	26.3000	21.252	.681	.939
x8	26.3000	21.252	.681	.939

Sumber : data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil penghitungan reliabilitas item dengan menggunakan SPSS v16, didapat nilai r_{hitung} (*cronbach's alpha*) untuk seluruh item pernyataan pada variabel budaya kerja sebesar 0,940, disimpulkan reliabel karena nilai r_{hitung} (*cronbach's alpha*) lebih dari 0,6 (Umar, 2011). Sementara nilai validitas pada Tabel 4.2 diperoleh nilai r_{hitung} (*cronbach's alpha if Item Deleted*) untuk masing-masing item pernyataan pada variabel budaya kerja lebih dari 0,3 (Ghazali, 2011). Artinya, setiap item pernyataan mampu mengukur budaya kerja.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas kuisisioner variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	12

Sumber : data primer diolah, 2014

Tabel 4. Hasil uji validitas kuisioner variabel Y
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	40.6667	55.264	.340	.970
y2	40.8000	50.510	.736	.961
y3	40.8667	51.085	.699	.962
y4	40.9667	49.620	.863	.957
y5	40.9333	48.892	.890	.956
y6	40.9333	48.892	.890	.956
y7	40.9667	49.482	.877	.957
y8	40.9667	49.482	.877	.957
y9	40.9667	49.482	.877	.957
y10	40.9667	49.482	.877	.957
y11	40.9667	49.482	.877	.957
y12	40.9667	49.482	.877	.957

Sumber : data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil penghitungan reliabilitas item dengan menggunakan SPSS v16, didapat nilai r_{hitung} (*cronbach's alpha*) untuk seluruh item pernyataan pada variabel kinerja sebesar 0,962, disimpulkan reliabel karena nilai r_{hitung} (*cronbach's alpha*) lebih dari 0,6 (Umar, 2011). Sementara nilai validitas pada Tabel 4.4 diperoleh nilai r_{hitung} (*cronbach's alpha if Item Deleted*) untuk masing-masing item pernyataan pada variabel kinerja lebih dari 0,3 (Ghazali, 2011). Artinya, setiap item pernyataan mampu mengukur kinerja.

4.2 Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil pengujian terhadap faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. **Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.348	2.212		.609	.547
Budaya_Kerja_X	1.444	.073	.966	19.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : data primer diolah, 2014

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linier sederhana, maka didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,348+1,444X$$

2. Pengujian koefisien determinasi (R²)

Analisis terhadap nilai koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen. Hasil analisis disajikan dalam Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.931	2.02100

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja_X

Sumber : data primer diolah, 2014

- R sebesar 0,966 artinya korelasi antara variabel bebas (budaya kerja) dan variabel terikat (kinerja) mempunyai hubungan yang kuat.
- R square (R^2) sebesar 0,934 artinya persentase pengaruh variabel bebas (budaya kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 93,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.348	2.212		.609	.547
Budaya_Kerja_X	1.444	.073	.966	19.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : data primer diolah, 2014

Dari data diatas disimpulkan bahwa t hitung sebesar 19,845 > t tabel sebesar 2,04841 sehingga H_0 ditolak, artinya kinerja dipengaruhi oleh budaya kerja.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

- R sebesar 0,966 artinya korelasi antara variabel bebas (budaya kerja) dan variabel terikat (kinerja) mempunyai hubungan yang kuat.
- Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya kerja.

5.2 Saran

- Pihak manajemen harusnya membuat peraturan yang mudah dipahami oleh semua karyawan sehingga dapat meningkatkan pemahaman setiap peraturan.
- Pihak manajemen harus mampu memastikan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap bidang pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Keenam*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Erlangga, Jakarta.

- Laurensius, Ferry. 2010. *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*. Lembaga Manajemen FE-UI, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prima. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara*. Skripsi Fakultas USU, Medan.
- Rahmawati. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Jasa Tirta 1*. Skripsi Fakultas Universitas Brawijaya, Malang.
- Shedarmayanti. 2013. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Mandar Maju, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Suyadi, Prawirosentono. 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, BPFE, Yogyakarta.
- Tjandra, W. Riawan, dkk. 2010. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik*. Pembaruan, Yogyakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2011. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*