

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UPTD SANGGAR KEGIATAN BELAJAR KABUPATEN MAGETAN

Liliek Nur Sulistiyowati ¹⁾

¹⁾ Dosen Prodi Manajemen STIE Dharma Iswara Madiun

Abstract

This study aimed to analyze the influence of organizational culture and organizational climate either partially or simultaneously on the performance of employees in UPTD of Studying Activities Studio Magetan Regency. To get the research data used survey method using a questionnaire to all employees who totaled 31. The sampling technique used is the census. Data analysis techniques using Multiple Linear Regression. The study found that 1) the cultural organization partially positive and significant impact on employee performance; 2) organizational climate partially positive and significant impact on employee performance; 3) organizational culture and organizational climate simultaneously positive and significant impact on the performance of employees in UPTD of Studying Activities Studio Magetan Regency.

Keywords: *organizational culture, organizational climate, employee performance*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap organisasi maupun perusahaan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam organisasi.

Sebenarnya budaya organisasi yang kuat diakui secara luas seringkali disebutkan sebagai alasan suksesnya organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang tidak kuat sama seringnya disebutkan menjadi penyebab masalah organisasi itu sendiri. Hal ini dapat dimungkinkan terjadi karena budaya yang kuat akan membuat segala fungsi karyawan

dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003 : 91) menjelaskan bahwa : Budaya organisasi dapat kuat atau lemah, tergantung variabel-variabel seperti keterpaduan, konsensus nilai, dan komitmen individual terhadap tujuan bersama. Berlawanan dengan apa yang diperkirakan oleh orang, budaya yang kuat bukanlah hal yang baik, keberadaan nilai budaya yang sentral lebih penting daripada kekuatannya.

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa

menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Menurut pendapat Flippo (2001 :28) menyatakan bahwa meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja karyawan, tetapi pada intinya efektivitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Penilaian terhadap efektivitas dan efisiensi kerja karyawan berdasarkan budaya yang ditanamkan organisasi akan dapat mendorong karyawan mencapai kinerja yang tinggi. Misalnya ketika organisasi sedang menanamkan budaya disiplin kerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan. Perlu adanya kesadaran dari karyawan tentang pentingnya menjaga disiplin kerja dan ketegasan dari pimpinan dalam menanamkan budaya disiplin kerja tersebut. Ketika telah terjadi keselarasan antara budaya yang ditanamkan dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi, maka organisasi akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

Selain budaya organisasi, hal lain yang perlu diperhatikan adalah menciptakan iklim organisasi yang kondusif agar pelaksanaan kerja karyawan semakin baik dan lancar. . Iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam suatu organisasi, dan pemimpin adalah faktor paling

dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi.

Melalui penerapan budaya organisasi yang ditanamkan kuat pada diri karyawan serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif diharapkan dapat membuat kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi semakin tinggi.

Pengukuran kinerja organisasi dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian kinerja karyawan. Organisasi perlu melakukan upaya untuk memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi maka kualitas sumber daya manusia mencakup aspek lahiriah maupun batiniah memegang peranan yang penting. Sedangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia di instansi pemerintahan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas karyawan pada semua tingkatan. Menurut Pratiwi (2012 : 19), Kualitas karyawan yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi kinerja kantor, sebaliknya, semakin rendah kualitas karyawan semakin rendah kinerja kantor. Pendapat ini menunjukkan bahwa kualitas karyawan yang dituangkan dalam bentuk pencapaian prestasi kerja yang bagus dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kesadaran para karyawan ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja organisasi akan mendorong seluruh komponen organisasi untuk berusaha memajukan organisasi.

UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung dalam bidang pemberdayaan dan pendidikan masyarakat juga harusnya mampu mempersempit kinerja yang terbaik kepada masyarakat. Sebagai suatu organisasi UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan tentu memiliki nilai-nilai yang ditanamkan kepada karyawan yang ada di lingkungannya. Karyawan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat tentu harus dapat melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Karyawan harus dapat bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara. Karyawan harus mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadinya, bersedia memberikan pelayanan bidang pendidikan terbaik kepada masyarakat.

Beberapa permasalahan tentang budaya organisasi yang ditemukan berdasarkan hasil pengamatan adalah kurangnya profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kerja karyawan yang masih kurang memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Masih adanya karyawan yang kurang dapat menjalin kedekatan hubungan dengan pimpinan. Hal ini sering membuat pimpinan mengabaikan keberadaan karyawan tersebut sehingga tidak banyak tugas yang didelegasikan kepada karyawan. Dampaknya tentu kinerja karyawan

mendapat penilaian yang rendah dari pimpinan.

Dalam suatu organisasi tentu ditanamkan budaya kebersamaan atau integritas antar karyawan. Hal ini juga ditanamkan pada UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan, di mana karyawan dalam menjalankan tugasnya agar dapat menjalin kerjasama yang baik. Namun hasil pengamatan menemukan adanya karyawan yang kurang dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya.

Hasil pengamatan juga menemukan iklim organisasi yang kurang kondusif pada UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Magetan. Hal ini dapat diketahui dari hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dan pimpinan. Kurang harmonis dalam hal ini bukan berarti saling bermusuhan, namun adanya jarak yang membuat karyawan tidak bisa dekat dengan pimpinan. Sebagai bawahan karyawan terkadang tidak berani mendekati pimpinan terutama ketika menemui kesulitan dalam melakukan pekerjaan.

Adapun permasalahan tentang kinerja karyawan yang cenderung rendah dapat diketahui berdasarkan hasil pengamatan yang menemukan beberapa karyawan yang belum dapat menunjukkan kualitas kerja yang bagus. Hal ini diketahui dari adanya pada bagian administrasi banyak sekali kertas bekas print yang terbuang. Ketelitian dan kerapian karyawan dalam menjalankan tugasnya masih kurang sehingga masih terdapat kesalahan-kesalahan yang harus dibenahi. Karyawan kurang dapat diandalkan pimpinan untuk menjalankan tugasnya. Dampaknya tentu membuat karyawan kurang mendapatkan kepercayaan dari pimpinan untuk melakukan tugas. Terdapat karyawan yang lebih sering

mengganggu ketika rekan kerjanya sibuk bekerja.

Mengamati berbagai permasalahan yang ditemui berdasarkan hasil pengamatan awal pada lokasi penelitian tersebut, maka penulis tertarik membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan”**.

Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan. Adapun manfaat yang diharapkan adalah dapat memberikan masukan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya organisasi meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan budaya organisasi yang ditanamkan.

KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Stoner et.al (2006 : 93) menyatakan : Budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat

tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organization culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Menurut pendapat Schein (2003 : 14) mengemukakan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dan asumsi-asumsi dasar-ditemukan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal-yang telah bekerja dengan baik, cukup relevan untuk dipertimbangkan sebagai sesuatu yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut.

Sementara itu menurut pendapat Robbins (2006 : 71) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sedangkan Tampubolon (2003 : 121) berpendapat ”budaya organisasi adalah merupakan kesepakatan perilaku karyawan di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan karyawan, kreatif dan akurat menjalankan tugas.

b. Pengukuran Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang baik adalah budaya organisasi yang memiliki kekuatan tinggi, di mana sebagian besar anggota organisasi tersebut mendukung serta melaksanakan budaya organisasi yang telah disepakati. Dan untuk mengetahui apakah budaya organisasi tersebut termasuk kuat atau lemah, maka kita harus melakukan pengukuran

budaya organisasi di awal ketika budaya organisasi tersebut baru terbentuk. Sejatinya dalam mengukur budaya organisasi tidak ada alat konkrit untuk mengukur budaya organisasi tersebut. Namun, kita dapat menggunakan banyak metode dalam pengukuran, misal, dengan menggunakan kuesioner atau yang lainnya kepada anggota budaya organisasi mengenai budaya organisasi yang telah dibuat.

Penelitian yang dilakukan oleh Hofstede, dkk. sebagaimana dikutip Mas'ud (2004 : 47) menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur budaya organisasi yaitu (1) profesionalisme, (2) jarak dari manajemen, (3) percaya pada rekan sekerja, (4) keteraturan, (5) permusuhan dan (6) integrasi.

c. Pengertian iklim organisasi

Menurut pendapat Davis dan Newstorm (2000 : 230) menyatakan bahwa "iklim organisasi adalah lingkungan para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis". Lebih lanjut Davis dan Newstorm (2000 : 231) menjelaskan bahwa iklim organisasi sebagai "*The human environment within an organization's employees do their work*". Pernyataan Davis dan Newstorm tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Senada dengan Davis dan Newstorm tersebut, pendapat yang dikemukakan Taguri dan Litwin seperti dikutip Wirawan (2007 : 94) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi".

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Handoko (2002 : 156) menjelaskan bahwa unsur-unsur yang berkontribusi terciptanya iklim organisasi yang menyenangkan adalah :

1. Kualitas Kepemimpinan
2. Kadar Kepercayaan,
3. Komunikasi ke atas dan ke bawah,
4. Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat,
5. Tanggung jawab,
6. Imbalan yang adil,
7. Tekanan pekerjaan yang nalar,
8. Kesempatan,
9. Pengendalian,
10. Keterlibatan karyawan.

e. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut pendapat Kusriyanto sebagaimana dikutip Mangkunegara (2006 : 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Menurut pendapat Gomes yang dikutip Mangkunegara (2006 : 10) menyatakan bahwa definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sementara itu menurut Mangkunegara (2006 : 10), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2009 : 96) juga mengemukakan pendapatnya yang menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006 : 156) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Heidjrahman dan Husnan (2000 : 126), faktor-faktor kinerja karyawan yang perlu dinilai adalah :

1. Kuantitas Kerja
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
3. Keandalan
Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti

instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama

4. Inisiatif
Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
5. Kerajinan
Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
6. Sikap
Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja
7. Kehadiran
Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan.
2. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan
3. Budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan.

METODOLOGI PENELITIAN

Identifikasi dan Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X1) : Budaya organisasi
 Budaya organisasi (X1) adalah nilai-nilai yang ditanamkan UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan dan dianut oleh karyawan yang dijadikan dasar dalam pemecahan masalah, kelancaran tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur variabel budaya organisasi berdasarkan penelitian Hofstede, dkk. sebagaimana dikutip Mas'ud (2004:47) : (1) Profesionalisme; (2) Jarak dari manajemen; (3) Percaya pada rekan sekerja; (4) Keteraturan; (5) Permusuhan; (6) Integrasi
2. Variabel bebas (X2) : iklim organisasi
 Iklim organisasi (X2) adalah kualitas lingkungan kerja yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan serta persepsi karyawan mengenai pengaturan karyawan, keinginan dari pekerjaan dalam organisasi, dan lingkungan sosial dalam organisasi. Adapun indikator untuk mengukur variabel iklim organisasi (X) ini adalah : 1) Kualitas Kepemimpinan, 2) Kadar Kepercayaan, 3) Komunikasi ke atas dan ke bawah, 4) Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, 5) Tanggung jawab, 6) Imbalan yang adil, 7) Tekanan pekerjaan yang nalar, 8) Kesempatan, 9) Pengendalian, 10) Keterlibatan karyawan.

3. Variabel terikat (Y): kinerja karyawan
 Kinerja karyawan (Y) adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan Di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan dalam kurun waktu tertentu untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Indikator untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan pendapat Heidjrahman dan Husnan (2000 : 126) : (1) Kuantitas Kerja; (2) Kualitas kerja; (3) Keandalan; (4) Inisiatif; (5) Kerajinan; serta (6) Kehadiran.

Untuk mengukur kedua variabel tersebut digunakan instrumen pengukuran. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur budaya organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari lima alternatif jawaban dengan ketentuan skor nilai seperti pada tabel berikut :

Tabel 1
PENGUKURAN NILAI PERSETUJUAN
KUESIONER

Nomor	Persetujuan	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan yang berjumlah 31 orang karyawan. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Jadi jumlah

sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang responden.

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Adapun jenis data yang digunakan adalah :

1. Data primer, merupakan skor tanggapan responden terhadap item pernyataan pada kuesioner.
2. Data sekunder merupakan data pendukung penelitian yang berupa data mengenai deskripsi lokasi penelitian yang berasal dari arsip UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, menggunakan kuesioner tertutup. Sehingga bentuk kuesioner yang digunakan berupa pernyataan yang dibuat sesuai dengan indikator yang diajukan pada masing-masing variabel.
2. Metode dokumenter digunakan untuk mencari data-data sekunder.
3. Metode observasi atau pengamatan untuk mengetahui pelaksanaan kerja karyawan sesuai dengan budaya organisasi yang ditanamkan UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan melalui pengamatan secara langsung.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data pada penelitian ini adalah Analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel *independent* yang meliputi budaya

organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y) pada UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Magetan. Pengolahan data menggunakan software SPSS. Model persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja karyawan
 a = *Intercept*/konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = budaya organisasi
 X_2 = iklim organisasi
 e = *Error of term*

Pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$. Teknik analisa dengan menggunakan regresi berganda dengan melakukan uji statistik yang terdiri dari :

1. Uji t (secara parsial), pengujian dilakukan pada toleransi kesalahan (α) = 0,05. Kriteria penolakan dan penerimaan H_0 :
 H_0 ditolak jika diperoleh Significant $t_{hitung} \leq 0,05$
 H_0 tidak ditolak jika significant $t_{hitung} \geq 0,05$.
2. Uji F (secara simultan), pengujian dilakukan pada toleransi kesalahan (α) = 0,05. Kriteria penolakan dan penerimaan H_0 :
 H_0 ditolak jika diperoleh Significant $F_{hitung} \leq 0,05$
 H_0 tidak ditolak jika significant $F_{hitung} \geq 0,05$.
3. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Nilai koefisien R^2 digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variasi variabel dependennya. Jika R^2

diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen semakin besar. Ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel dependennya. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil atau mendekati 0 (nol) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel dependen semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel dependennya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq (R^2) \leq 1$.

HASIL PENELITIAN

Sebelum dilakukan analisa data, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap 15 orang responden. Hasil uji validitas variabel budaya organisasi adalah :

Tabel 2
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL
BUDAYA ORGANISASI

Item Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	N	Ket
Item 1	0,625	0,514	15	Valid
Item 2	0,595	0,514	15	Valid
Item 3	0,670	0,514	15	Valid
Item 4	0,608	0,514	15	Valid
Item 5	0,783	0,514	15	Valid
Item 6	0,687	0,514	15	Valid
Item 7	0,773	0,514	15	Valid
Item 8	0,770	0,514	15	Valid
Item 9	0,581	0,514	15	Valid
Item 10	0,733	0,514	15	Valid
Item 11	0,627	0,514	15	Valid
Item 12	0,744	0,514	15	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil perhitungan uji validitas variabel budaya organisasi di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} . Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian variabel budaya organisasi (X1) ini adalah valid. Adapun hasil uji validitas variabel iklim organisasi adalah seperti tabel 3.

Tabel 3
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL
IKLIM ORGANISASI

Item Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	N	Ket
Item 1	0,647	0,514	15	Valid
Item 2	0,595	0,514	15	Valid
Item 3	0,666	0,514	15	Valid
Item 4	0,582	0,514	15	Valid
Item 5	0,801	0,514	15	Valid
Item 6	0,700	0,514	15	Valid
Item 7	0,739	0,514	15	Valid
Item 8	0,696	0,514	15	Valid
Item 9	0,565	0,514	15	Valid
Item 10	0,729	0,514	15	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil perhitungan uji validitas variabel iklim organisasi di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} . Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian variabel iklim organisasi (X2) ini adalah valid.

Adapun hasil uji validitas variabel kinerja karyawan adalah seperti tabel 4.

Tabel 4
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL
KINERJA KARYAWAN

Item Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	N	Ket
-----------------	---------------------	--------------------	---	-----

Item 1	0,661	0,514	15	Valid
Item 2	0,719	0,514	15	Valid
Item 3	0,592	0,514	15	Valid
Item 4	0,585	0,514	15	Valid
Item 5	0,655	0,514	15	Valid
Item 6	0,765	0,514	15	Valid
Item 7	0,681	0,514	15	Valid
Item 8	0,834	0,514	15	Valid
Item 9	0,701	0,514	15	Valid
Item 10	0,641	0,514	15	Valid
Item 11	0,715	0,514	15	Valid
Item 12	0,641	0,514	15	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} . Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian variabel kinerja karyawan (Y) ini adalah valid.

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Ket
Budaya Organisasi	0,872	Reliabel
Iklim Organisasi	0,864	Reliabel
Kinerja karyawan	0,896	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* berada antara 0,8 - 1,0. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai reliabilitas data dalam penelitian ini baik pada variabel budaya organisasi, iklim organisasi maupun kinerja karyawan dalam kategori reliabilitas baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner sebagai instrumen penelitian yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Jadi

kuesioner dapat dibagikan kepada seluruh responden.

Selanjutnya dapat dilakukan analisa data dengan langkah sebagai berikut :

1. Uji Parsial

a. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,901	0,812	0,810	1,31828

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

Sumber : Hasil Olah SPSS

Berdasarkan data pada tabel 6 di atas diketahui bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah bernilai positif sebesar 0,901. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,812 berarti variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan variabel budaya organisasi sebesar 81,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Pengaruh iklim organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan koefisien korelasi variabel iklim organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	0,907	0,823	0,821	1.28091
---	-------	-------	-------	---------

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi

Sumber : Hasil Olah SPSS

Berdasarkan data pada tabel 7 diketahui bahwa koefisien korelasi antara iklim organisasi dan kinerja karyawan adalah bernilai positif sebesar 0,907. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,823, hal ini berarti variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan variabel iklim organisasi sebesar 82,3%, sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji parsial dalam penelitian ini selain menghitung nilai koefisien korelasi, juga dilakukan uji t untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antar variabel yang terjadi. Uji t ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS dan diperoleh hasil seperti pada tabel 8.

Tabel 8
HASIL UJI PARSIAL

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,334	1,578		5,282	0,000
Budaya organisasi	0,360	0,075	0,447	4,766	0,000
Iklim organisasi	0,480	0,089	0,505	5,389	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8 di atas, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,334 + 0,360 X1 + 0,480 X2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas mempunyai maksud :

- 1) $a = 8,334$, berarti tanpa adanya variabel bebas yaitu budaya organisasi ($X1$) dan iklim organisasi ($X2$), maka besarnya kontribusi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,334.
- 2) $b_1 = 0,360$, berarti bahwa apabila variabel budaya organisasi ($X1$) ditingkatkan sebesar satu persen, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,360 atau 36% dan menganggap variabel lain yaitu iklim organisasi ($X2$) adalah konstan.
- 3) $b_2 = 0,480$, berarti bahwa apabila variabel iklim organisasi ($X2$) ditingkatkan sebesar satu persen, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,480 atau 48% dan menganggap variabel lain yaitu budaya organisasi ($X1$) adalah konstan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa :

- a. Variabel budaya organisasi ($X1$), nilai $t_{hitung} = 4,766$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi ($X1$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel iklim organisasi ($X2$), nilai $t_{hitung} = 5,389$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa iklim

organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Simultan

Untuk menguji hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu tentang pengaruh secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan Uji F. Perhitungan untuk menguji hipotesis secara simultan dilakukan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil perhitungan yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9
HASIL UJI SIMULTAN

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	676,941	2	338,470	259,005	,000
	Residual	109,772	84	1,307		
	Total	786,713	86			

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Iklim organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS

Berdasarkan tabel 9 di atas, maka dapat diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 259,005 pada taraf signifikansi 0,000 berarti $\leq 0,05$. Jadi hipotesis nol ditolak dan hipotesis kerja diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan terbukti dan diterima kebenarannya.

3. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Perhitungan selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinasi berganda (R^2). Perhitungan ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS dan didapat hasil seperti pada tabel 10.

Tabel 10
PERHITUNGAN NILAI KOEFISIEN DETERMINASI BERGANDA (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,928	0,860	0,857	1,14316

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Iklim organisasi

Sumber : Hasil Olah SPSS

Berdasarkan data pada tabel 10 di atas, dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,928. Artinya hubungan antara budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah dengan tingkat keeratan sebesar 0,928. Hal ini menunjukkan hubungan antar variabel yang terjadi adalah sangat kuat karena angkanya mendekati 1. Sedangkan nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,860. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama sebesar 86%. Sedangkan sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi pokok bahasan pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah bernilai positif sebesar 0,901. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan. Dengan demikian apabila budaya organisasi semakin kuat diterapkan maka kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya apabila budaya organisasi semakin lemah maka kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan juga akan semakin rendah.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi antar variabel yang terjadi, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Berdasarkan perhitungan uji t di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 4,766$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis nol ditolak dan hipotesis kerja diterima. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan terbukti dan diterima kebenarannya.

2. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi variabel iklim organisasi terhadap

variabel kinerja karyawan adalah bernilai positif sebesar 0,907. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan. Dengan demikian semakin kondusif iklim organisasi maka kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya apabila iklim organisasi kurang kondusif maka kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan juga akan semakin rendah.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi antar variabel yang terjadi, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Berdasarkan perhitungan uji t di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 5,389$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis nol ditolak dan hipotesis kerja diterima. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan terbukti dan diterima kebenarannya.

3. Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis di atas ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 259,005$ pada taraf signifikansi $0,000$ berarti $\leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang berbunyi budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan terbukti dan diterima kebenarannya.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,928. Artinya hubungan antara budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah dengan tingkat keeratan sebesar 0,928. Hal ini menunjukkan hubungan antar variabel yang terjadi adalah sangat kuat karena angkanya mendekati 1. Sedangkan nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,860. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama sebesar 86%. Sedangkan sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi pokok bahasan pada penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Magetan.
2. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar

Kegiatan Belajar Kabupaten Magetan.

3. Budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Magetan.

Saran

1. Rasa percaya kepada rekan kerja yang tertanam pada karyawan UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan perlu dipertahankan karena dapat mempermudah karyawan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Budaya organisasi yang ditunjukkan melalui rasa saling percaya dengan rekan kerja ini membuat karyawan mampu bekerja dengan baik.
2. UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan perlu melakukan upaya agar seluruh bagian dari organisasi dapat lebih terintegrasi sehingga koordinasi dapat berjalan dengan lancar. Upaya nyata yang dapat dilakukan adalah dengan kegiatan olah raga seperti futsal antar bagian atau kegiatan *outbound* bersama.
3. UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan perlu memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan untuk dapat lebih maju dari organisasi. Penilaian hasil kerja karyawan diumumkan secara transparan sebagai dasar untuk memberikan kesempatan promosi bagi seluruh karyawan. Dengan demikian karyawan akan berusaha meraih hasil kerja yang lebih baik dari karyawan lain dalam bentuk persaingan yang jujur dan adil.
4. UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan perlu

meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan atau tugas yang dijalankan. Hal ini dapat dilakukan dengan meminta karyawan membuat laporan hasil kerjanya, sehingga karyawan akan berusaha bekerja dengan penuh tanggung jawab agar laporan yang dihasilkan mendapat nilai yang baik.

5. Kehadiran karyawan UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan yang tepat waktu dan dapat menunjang pencapaian kinerja perlu dipertahankan. Disiplin terhadap jam kerja kantor yang sudah terlaksana dengan baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
6. UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Magetan perlu melakukan upaya agar karyawan memiliki inisiatif bekerja sendiri tanpa diperintah pimpinan. Pembagian tugas yang jelas disertai penilaian kinerja yang adil diharapkan mampu menggerakkan karyawan untuk berinisiatif sendiri dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006
- Edgar H. Schein, Organizational Culture and Leadership, Oxford Jossey Bass Publisher, San Fransisco, 2002
- Edwin P. Flippo, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi keenam, Erlangga, Jakarta, 2001
- Fu'ad Mas'ud, Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2004
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, BPPE, Yogyakarta, 2000
- Keith Davis dan John Newstorm, Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I, Erlangga, Jakarta, 2000
- Manahan Tampubolon, Perilaku Organisasi, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003
- Riska Pratiwi, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar", Skripsi, Unhas, Makassar, 2012
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta, 2003
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta, 2006
- Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009
- Stephen P. Robbins, Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2006
- Stoner, J.A.F. et al., Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- T. Hani Handoko, Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE, Yogyakarta, 2002
- Wirawan, Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, aplikasi, dan penelitian, Salemba Empat, Jakarta, 2007