



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Kolaka

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Herninda Universitas Sembilanbelas November Kolaka kusumawatirita@umy.ac.id Arafat Mallapiseng Universitas Sembilanbelas November Kolaka afatpascaunm@gmail.com	ISSN: 2963-8933 Vol. 6, No. 1, April 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi

Herninda, & Mallapiseng, A. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Kolaka. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 6 (1), 487-495.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) kabupaten Kolaka. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Adapun Lokasi dalam penelitian ini yaitu di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kolaka. Responden dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai dinas koperasi yang berupa ASN/P3K dan honorer dengan total jumlah 38 pegawai. Data diperoleh melalui kuisioner yang disebar ke seluruh responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kolaka yang dapat dilihat dengan nilai t hitung $>$ t tabel dengan nilai sebesar $2,822 > 2,028$ artinya budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk nilai analisis korelasi sebesar $0,426$ yang menunjukkan adanya keeratan hubungan langsung antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai. Angka korelasi ini terdapat pada posisi korelasi cukup dengan nilai interval $0,41 - 0,70$ dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan dalam kategori cukup terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 sebesar $0,555$ menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar $55,5\%$ dan sisanya $45,5\%$ di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di pilih dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organiasasi, Kinerja Pegawai, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah.

Abstrack

This study aims to determine how organizational culture affects employee performance at the Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises (SMEs) in Kolaka Regency. The method used in this study is an explanatory research type with a quantitative approach. The location of this research is at the Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises of Kolaka Regency. The respondents in this study were all employees of the cooperative office, consisting of civil servants/P3K and honorary staff, with a total number of 38 employees. Data were obtained through questionnaires distributed to all respondents. Based on the research results, it shows that there is a positive and significant effect on the performance of employees at the Kolaka Regency Cooperative and Small and Medium Enterprises Office, which can be seen from the calculated t-value $>$ t-table with a value of $2.822 > 2.028$, meaning that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. For the correlation analysis value of 0.426, which indicates the existence of a direct relationship between organizational culture variables and employee performance. This correlation figure is in the sufficient correlation position with an interval value of 0.41 – 0.70. In this case, it can be concluded that the organizational culture variable has a relationship in the sufficient category with employee performance. The R Square (R²) value of 0.555 indicates that the influence of organizational culture on employee performance is 55.5% and the remaining 45.5% is explained by other variables that were not selected in this study.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises.

A. Pendahuluan

Istilah budaya berasal dari bahasa Sanskerta budhayah, yang merupakan bentuk jamak dari kata budhi, yang berarti akal atau segala hal yang berkaitan dengan pikiran, nilai-nilai, dan sikap mental. Sakawati et al.,(2024) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah prinsip-prinsip yang dianut oleh mayoritas anggota organisasi untuk memberikan stabilitas kepada organisasi, metode untuk mencapai tujuan organisasi, sumber motivasi untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi, dan ikatan sosial. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002, menyatakan bahwa budaya mencakup aspek-aspek tersebut yang membentuk pola perilaku dan cara berpikir dalam suatu organisasi. Menurut Umar dalam Wan Dedi Wahyudi & Tupti (2023), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan kepercayaan yang dimiliki bersama, yang berasal dari kebiasaan serta prinsip dasar para pendirinya nilai-nilai ini kemudian berkembang melalui interaksi menjadi norma-norma yang dijadikan acuan dalam berpikir dan bertindak guna mencapai tujuan kolektif.

Budaya organisasi merupakan komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang bersifat mendukung perbaikan kinerja dan manajemen perubahan sehingga memiliki efek atau pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. menurut Mustafid (2017), budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi, budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan dorongan atau tekanan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai sarana untuk mempersiapkan individu maupun kelompok agar dapat memberikan manfaat tidak hanya bagi anggotanya, tetapi juga bagi lingkungan sekitarnya (Hairi & Syahrani,2021).

Pentingnya budaya organisasi juga terdapat dalam keputusan mentreri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB) No. 39 Tahun 2012 tentang pedoman pengembangan budaya kerja yang merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan Lembaga pemerintah yang bertugas dalam menjalankan urusan pemerintahan di daerah khususnya pada bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah (Audina, 2021). Dinas koperasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hal ini dapat kita simpulkan bahwa Koperasi merupakan salah satu pendorong yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi juga mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam transaksi keuangan.

Menurut Audina dalam Gaprilla (2023) menyatakan bahwa Dinas Koperasi dan UKM sangat di perlukan untuk perkembangan usaha dengan tujuan meningkatkan peran Koperasi dan UKM. Oleh karena itu di dibutuhkan peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat, salah satunya

pada peningkatan kinerja pegawai. Menurut Ali & Erihadiana (2020), kinerja adalah pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberanian organisasi, dimana organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi yang individu dan di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Sedangkan Jufrizen & Ramadhan (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Oleh sebab itu dalam meningkatkan kinerja pegawai maka di butuhnya budaya organisasi yang baik pula.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menjelaskan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rahmadhani (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari (Andayani & Tirtayasa 2019 dalam Gaprilla 2023:6) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Dari penjelasan yang sudah dipaparkan maka perlu mengukur seberapa kuat pengaruh budaya organisasi yang ada pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) kabupaten Kolaka terhadap kinerjanya.

B. Metodologi

Artikel ini disusun sebagai output dari penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Kerlinger dalam Pettalongi SS. et al (2025), menyatakan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada prinsip positivisme, yaitu bahwa realitas dapat diukur secara objektif dan dinyatakan dalam angka. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara deduktif dari teori yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini berangkat dari teori menuju data (deduktif), dan menggunakan teknik statistik untuk menguji validitas hipotesis tersebut. Penelitian ini dilakukan pada kantor dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) kabupaten Kolaka dengan menjadikan seluruh populasi sebanyak 38 pegawai menjadi sampel (total sampling). Data diperoleh melalui observasi, pemberian instrument kuisioner ke seluruh sampel, serta studi kepustakaan. Sebelum data yang diperoleh melalui kuisioner diolah maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas dengan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) yang merupakan sebuah software pengolah data statistik menggunakan aplikasi komputer dengan cara penggunaan yang praktis dan efisien (Fauzi, I. 2016). Dalam penelitian ini digunakan SPSS 26.

Selanjutnya setelah instrument dinyatakan valid maka dilakukan analisis data melalui uji korelasi untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel X (budaya organisasi) dan variabel Y (kinerja pegawai), kemudian dilakukan uji T, yaitu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Adapun metode untuk mengetahui adanya pengaruh dengan menggunakan signifikan atau sig sebesar 0,05. Jika angka signifikansi (p value) > 0,05 maka secara individu variabel independent dianggap tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. Kemudian dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar proporsi variasi pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) dalam mode regresi. Nilai ini dinyatakan dalam (%) yang memberikan gambaran seberapa kuat hubungan antara X dan Y semakin tinggi koefisien determinasi, semakin besar kontribusi variabel X dalam menjelaskan perubahan dalam variabel Y.

C. Hasil dan Pembahasan

Setelah data dari kuisioner diperoleh maka dilakukan uji validitas instrument serta uji reabilitas dengan hasil sebagai berikut;

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas instrumen

Untuk menguji validitas setiap butir pernyataan atau pertanyaan dalam penelitian ini, di gunakan analisis *Corrected Item Total Corellation* dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Proses ini di lakukan dengan memeriksa nilai pada kolom "*Correct ed Item Total Corellation*". Suatu butir pertanyaan dianggap valid apabila nilai yang tertera pada kolom tersebut melebihi nilai r-tabel. Nilai r-tabel ditentukan pada tingkat signifikan 0,05 dengan jumlah sampel (n) = 38, sehingga di peroleh nilai r-tabel sebesar 0,3202. Dengan demikian, jika nilai *Corrected Item Total Corellation* lebih besar dari 0,3202 maka butir tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai *Corrected Item*

Total Corellation kurang dari atau sama dengan 0,3202 maka butir tersebut di nyatakan tidak valid.

Hasil perhitungan SPSS butir pertanyaan dari variabel X (Budaya Organisasi) yaitu:

Tabel 1
Item Total Statistic Variabel X (Budaya Organisasi)

No. item	<i>Corrected Item Total Corellation</i>	Nilai r-tabel	Ket.
1	0,417	0,3202	Valid
2	0,421	0,3202	Valid
3	0,486	0,3202	Valid
4	0,510	0,3202	Valid
5	0,415	0,3202	Valid
6	0,477	0,3202	Valid
7	0,581	0,3202	Valid
8	0,447	0,3202	Valid
9	0,509	0,3202	Valid
10	0,582	0,3202	Valid
11	0,508	0,3202	Valid
12	0,451	0,3202	Valid
13	0,573	0,3202	Valid
14	0,643	0,3202	Valid
15	0,502	0,3202	Valid
16	0,442	0,3202	Valid
17	0,394	0,3202	Valid
18	0,411	0,3202	Valid

(Sumber: Hasil output SPSS diolah, 2025)

Data dari hasil kolom di atas yakni pada tabel *Corrected Item Total Corellation* terlihat bahwa semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,3202 dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel X (budaya organisasi) dinyatakan valid dan layak di gunakan.

Selanjutnya adalah hasil olah data SPSS pada analisis validitas variabel Y (Kinerja Pegawai).

Tabel 2
Item Total Statistic Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No. item	<i>Corrected Item Total Corellation</i>	Nilai r-tabel	Ket.
1	0,554	0,3202	valid
2	0,573	0,3202	valid
3	0,576	0,3202	valid
4	.0,472	0,3202	valid
5	0,418	0,3202	valid
6	0,467	0,3202	valid
7	0,353	0,3202	valid
8	0,384	0,3202	valid
9	0,400	0,3202	valid
10	0,601	0,3202	valid
11	0,339	0,3202	valid
12	0,579	0,3202	valid
13	0,382	0,3202	valid
14	0,440	0,3202	valid
15	0,383	0,3202	valid

(Sumber: Hasil Output SPSS Diolah, 2025)

Dari hasil data di atas terlihat semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,3202 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel Y (Kinerja Pegawai) dinyatakan valid dan layak digunakan.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas item pertanyaan dalam sebuah penelitian diukur dengan membandingkan koefisien cronbach's alpha yang di peroleh dari pengolahan data menggunakan SPSS dengan nilai ambang batas 0,6 jika nilai cronbach's alpha dari SPSS melebihi 0,6 item-item pertanyaan dianggap reliabel, sebaliknya jika nilai tersebut kurang dari 0,6, maka item-item pertanyaan di anggap tidak reliable

Tabel 3
Reliability Statistics Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,800	18

(Sumber: Hasil output SPSS diolah, 2025)

Dari hasil analisis SPSS di atas terhadap item – item pertanyaan pada variabel X (Budaya Organisasi) menunjukkan koef Cronbach's Alpha sebesar 0,800 yang berarti lebih besar dari standar Cronbach's Alpha 0,6. Artinya item – item pertanyaan yang digunakan pada variabel X reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel 4
Reliability Statistics Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,741	15

(Sumber: Hasil output SPSS diolah, 2025)

Hasil analisis SPSS pada table 4 di atas, item-item pertanyaan pada variable Y (Kinerja Pegawai) koef Cronbach's Alpha sebesar 0,741, hal ini berarti lebih besar dari standar Cronbach's Alpha 0,6 yang artinya item – item pada pertanyaan yang di gunakan pada variable Y variable atau dapat di percaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Setelah dilakukan uji terhadap instrument penjarangan data dan dinyatakan valid maka selanjutnya data-data tersebut dianalisis melalui beberapa uji yakni uji korelasi, untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variable X (budaya organisasi) dan variable Y (kinerja pegawai), kemudian dilakukan uji T, yaitu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana kontribusi masing-masing variable bebas terhadap variable terikat secara terpisah, dan terakhir adalah dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar proporsi variasi pada variable dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variable independen (X) dalam mode regresi. Nilai ini dinyatakan dalam (%) yang memberikan gambaran seberapa kuat hubungan antara X dan Y semakin tinggi koefisien determinasi, semakin besar kontribusi variable X dalam menjelaskan perubahan dalam variable Y.

c. Hasil uji korelasi

Tabel 5
Hasil Uji Korelasi

		BUDAYA ORGANISASI	KINERJA PEGAWAI
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.426
	Sig.(2 tailed)		0,008
	N	38	38
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	0,426	1
	Sig. (2-tailed)	0,008	
	N	38	38

(Sumber: Hasil output SPSS 26 diolah, 2025)

Berdasarkan hasil data di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,426 di mana hal ini lebih besar dari r tabel sebesar 0,320 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara variabel budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y).

d. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana Dimana variabel yang akan di korelasi variabel X dan variabel Y dengan rumus: $Y = a + b X$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (dependen)

X = Variabel bebas (Independen)

a = Konstanta (Intersep)

b = Koefisien regresi (Kemiringan Garis)

Tabel 6
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36,645	8,411		4,357	0,000
	X	0,333	0,118	0,426	2,822	0,008

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Hasil output SPSS diolah, 2025)

dari hasil analisis menggunakan program SPSS pada tabel coefficients maka di dapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (dependen)

X = Variabel bebas (Independen)

a = Konstanta (Intersep)

b = Koefisien regresi (Kemiringan Garis)

$$Y = 36,645 + 0,333x$$

Dari persamaan di atas memperlihatkan hubungan antara variabel dalam hal ini variabel independent dan dependent secara persial, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). Nilai *konstanta* yaitu 36,645 yang artinya jika terjadi perubahan variabel budaya organisasi (nilai X Adalah 0) maka budaya organiasasi pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Kolaka sebesar 36,645.
- 2). Nilai koefisien budaya organisasi Adalah 0,333 dalam hal ini jika variabel budaya organisasi (X) meningkat 1 % dengan asumsi konstanta (a) Adalah nol (0) maka budaya organiasasi pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Kolaka sebesar 0,333.

d. Hasil Uji T

Tabel 7
Uji T

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36,645	8,411		4,357	0,000
	X	0,333	0,118	0,426	2,822	0,008

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Hasil output SPSS 26 diolah, 2025)

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 di terima dan sebaliknya jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 di tolak. Berdasarkan hasil tabel di atas di ketahui nilai $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Kolaka.

f. Hasil Uji koefisien determinasi

Tabel 8
Uji koefisien determinasi

Model Summary^b				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.745 ^a	0,555	0,555	5,23432

a. Predictors: (Constant) X

b. Dependent Variable: Y

(Sumber: Hasil output SPSS 26 diolah, 2025)

Diketahui bahwa nilai R square sebesar .555, ($0,555 * 100 = 55,5$) dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 55,5% yang artinya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 55,5% sisanya 45,5% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di pilih dalam penelitian ini.

Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Kolaka di gunakan hasil analisis uji t. Berdasarkan hasil nilai uji t di dapatkan hasil nilai t hitung yakni sebesar $2,822 > t$ tabel dengan nilai sebesar $2,028$ dan dengan nilai probabilitas = $0,008 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Kolaka. Oleh karena itu H_1 dapat di terima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki budaya organisasi yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

Adapun untuk hasil hipotesis telah terbukti adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Kolaka, hal ini dapat dilihat pada hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 55,5% artinya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 55,5% dan sisanya 45,5% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di pilih dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas sejalan dengan pendapat Edgar Schein dalam Delipiter,dkk (2025) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dikembangkan dan dipelajari oleh organisasi, dalam hal ini budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja pegawai karena menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan sesuai nilai organisasi. Hal itu juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Rahmadani & Jufrizen (2020) yang menerangkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hadju & Adam (2019) dari hasil penelitiannya yang mengatakan bahwa budaya organisasi memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Swastiani Dunggio. (2020) terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Kemudian menurut (Wan Dedi Wahyudi & Tupti, 2023) menjelaskan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan. Selanjutnya menurut (Febriani & Ramli, 2023) budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa ketika pegawai yang berada disuatu organisasi menerapkan budaya organisasi yang buruk maka akan menghasilkan kinerja yang buruk pula namun sebaliknya jika pegawai dalam suatu organisasi menerapkan budaya organisasi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Stephen Robbins yang menekankan bahwa budaya yang kuat dengan nilai-nilai yang jelas dan dianut

bersama akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan kata lain, budaya organisasi yang sehat akan membantu karyawan merasa lebih terlibat, termotivasi, dan akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

D. Kesimpulan

Adapun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Kolaka” maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut, (1) dari hasil pengujian hipotesis melalui uji t, membuktikan nilai t hitung > t tabel dengan nilai sebesar 2,822 > 2,028. Oleh karena itu H_0 ditolak H_1 diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) nilai analisis korelasi yaitu sebesar 0,426 yang menunjukkan adanya keeratan hubungan langsung antara variabel budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y) angka korelasi ini terdapat pada posisi korelasi cukup dengan nilai interval 0,41 – 0,70 dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan dalam kategori cukup terhadap kinerja pegawai, dan (3) nilai R Square (R^2) sebesar 0,555 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 55,5% dan sisanya 45,5% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di pilih dalam penelitian ini.

E. Referensi

- Ali, M. M., & Ali, H. (2023). *Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi : Kepemimpinan , Tata Nilai , dan Motivasi*. 5(2), 70–79
- Fadilla, Z., Zaini, P. M., Zaini, P. M., & Lawang, K. A. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif* (Issue May).
- Fauzi, I. (2016). *STATISTIK PENELITIAN PENDIDIKAN Panduan Praktis Analisis Data Statistik Melalui Aplikasi SPSS-26*.
- Gaprilla, G., Kumalasari, F., & Suwanto, S. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kolaka. *Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 170–180.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BONE BOLANGO. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, VI, 125–135.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Leuwol, F. S., Budiarsa, I., Naully, M., Elviati, Nurlette, H., Zahari, A. F. M., Satyaninrum, I. R., Humaira, F. M., Haris, M. I., Nugroho, I., & Rachmawati, E. (2024). *KUANTITATIF*. CV HEI PUBLISHING INDONESIA.
- Mariono, & Marnis. (2019). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Surabaya: Penerbit Zifatama <https://www.academia.edu/download/52402916/BUKU MSDM PRI MARNIS FINAL.pdf>
- Permenpan. (2012). *Pedoman pengembangan Permenpan. Pedoman pengembangan budaya kerja (2012)*. Retrieved from [www.menpan.go.id/jdih/permen.../permenpan-rb/file/3413permenpan-2012-no-039n budaya kerja](http://www.menpan.go.id/jdih/permen.../permenpan-rb/file/3413permenpan-2012-no-039n%20budaya%20kerja) (pp. 1–34).
- Pettalongi Saggaf S, Muas, Arafat, Ndaomanu Nustanti D. (2025). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN CAMPURANTEORI DAN PRAKTIK*. Media Penerbit Indonesia,
- Rahmadhani, K. N. (2020). *ISSN : 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 3(1), 66–79.
- Sakawati, Herlina Sulmiah, & Widyawati. (2024). *BUDAYA ORGANISASI DAN INOVASI PELAYANAN TERHADAP EFEKTIFITAS PELAYANAN DI MALL PELAYANAN PUBLIK KABUPATEN MAROS*. 30(April).
- Swastiani Dunggio. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, VII, 1–9.
- Wahyudin, H & Tupti, Z. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap

Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43-54.
<https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>