



## Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance*

Ummi Wahyuni (why\_uni68@yahoo.co.id), Gazali (gazali68@gmail.com)  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Madura

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *Employee Performance* di UPT Puskesmas Waru. Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik dengan adanya pengaruh *Organizational Culture* adalah diskusi yang menarik untuk dibahas. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 70 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data dianalisis dengan regresi sederhana dengan bantuan software SPSS 16.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh Signifikan terhadap *Employee Performance* di UPT Puskesmas Waru.

Kata Kunci : *Organizational Culture, Employee Performance.*

### ABSTRACT:

This study aims to determine and analyze the performance of employees at the UPT Puskesmas Waru. In this regard, how employees can work well with the influence of culture is an interesting discussion to discuss. The sample used is a saturated sample that uses all members of the population as a sample who visited 70 people. The data collection method used is a questionnaire. The data were analyzed by simple regression with the help of SPSS 16.0 software for windows. The results showed that organizational culture had a significant effect on employee performance at UPT Puskesmas Waru.

**Keywords** : Organizational Culture, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut<sup>1</sup>. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai

---

1 Al-Matari, E., & Omira, B. (2017). The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relationship between Organizational Culture and Organizational Performance in Public Sector: Evidence form KSA. *International Journal of Business & Management Science*, 7(1), 67-77.

hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi<sup>2</sup>. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu samalain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain<sup>3</sup>. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik<sup>4</sup>. Karyawan merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan karyawan pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi<sup>5</sup>. Karyawan yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja<sup>6</sup>.

Manajemen meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi<sup>7</sup>. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi<sup>8</sup>.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, Organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya

---

2 Ben Saad, G., & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207-218.

3 Magee, K. (2002). The Impact of organizational culture on the implementation of performance management. *Doctoral dissertation*.

4 Marttin, E., & Terblanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.

5 Mohammed, M., & Mohsin, A. (2020). Activating Organizational Culture to Achieve Requirements of Management by Wandering Around. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 15(4), 888-897.

6 Nwakoby, N., Okoye, J., & Anugwu, C. (2019). Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State. *Journal of Economics and Business*, 2(4), 1213- 1225.

7 Ogbonna, E. (1993). Managing Organizational culture: Fantasy or Reality? *Human Resource Management Journal*, 3(2), 42-54.

8 Rashid, M., & Bin Yeop, N. (2020). The Effect of Organizational Culture on Knowledge Management and Managerial Performance of Government Department in Dubai. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(1).

organisasi atau *organization culture*<sup>9</sup>.

Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak<sup>10</sup>. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain<sup>11</sup>.

*Organizational Culture* merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut<sup>12</sup>. 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<sup>13</sup> peran strategis *Organizational Culture* kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah

---

9 Salehipour, A., & Ah mand, A. (2018). The Impact of Organizational Culture and Performance Work System on Employees' Performance. *International Business Research*, 11(6), 199-212.

10 Schein, E. (1995). *Organizational Culture*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

11 Willmott, H. (1993). Strength is Ignorance: Slavery is Freedom: Managing culture in Modern Organization. *Journal of Management Studies*, 30(4), 515-51.

12 Achmad Sobirin. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.

13 Drs. H.Moh Pabundu Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi *Organizational Culture* dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat<sup>14</sup>. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik<sup>15</sup>.

<sup>16</sup>mengemukakan bahwa ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Produktivitas merupakan rasio output terhadap input. Kinerja memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio output dan input, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan outcome tersebut. <sup>17</sup>Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan moral serta etika.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan<sup>18</sup>.

Kesulitan mengukur kinerja organisasi pelayanan publik karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali tidak hanya sangat kabur, akan tetapi juga bersifat multidimensional karena stakeholders dari organisasi publik memiliki kepentingan

---

14 Denison, Daniel R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Efektiveness*. New York: John Wiley & Sons.

15 Kotter, J.P., and James, L.H. 1997. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press A Division Simon & Schuster Inc.

16 Bernard, Chester I. (1999). *The Function of Executive* (Edition 6th). Dryden: Dryden Press.

17 Barney, J. (1986). Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage? *Academy of Management Review*, 7(3), 656-665. doi:10.5465/amr.1986.4306261

18 Andreas Lako. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi*. Yogyakarta: Amara Books.

yang berbeda satu dengan lainnya sehingga ukuran kinerja organisasi publik di mata stakeholders juga berbeda-beda<sup>19</sup>.

Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja<sup>20</sup> dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi<sup>21</sup>. Kualitas sumber daya manusia mencakup aspek lahiriah maupun batiniah, yang menentukan kinerja kantor. <sup>22</sup>Ukuran yang dipakai untuk menentukan kinerja instansi pemerintahan salah satunya adalah kinerja karyawan yang ada di kantor, Peningkatan kualitas sumber daya manusia di instansi pemerintahan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas karyawan pada semua tingkatan. <sup>23</sup>Kualitas karyawan yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi kinerja kantor, sebaliknya, semakin rendah kualitas karyawan semakin rendah kinerja kantor.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Karyawan akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi<sup>24</sup>. Kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang menjadi ujung tombak kantor itu<sup>25</sup>. Kesadaran para karyawan ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya

---

19 Denison, Daniel R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Efektiveness*. New York: John Wiley & Sons.

20 Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500

21 Drs. Malayu.S.P. Hasibuan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.

22 Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. doi: 10.1016/0030-5073(69)90013-0

23 Malhotra, N., Budhwar, P., & Prowse, P. (2007). Linking rewards to commitment: An empirical investigation of four UK call centres. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(12), 2095-2128. doi:10.1080/09585190701695267

24 Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leaderships* (2nd Ed). Jossey- Bass.

25 Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2008). Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *The Journal of Socioeconomics*, 37(5), 1906-1920. doi:10.1016/j.socec.2008.04.003

dorong yang kuat untuk kemajuan Organisasi<sup>26</sup>.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Puskesmas Waru, maka perlu kiranya kajian yang lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Waru. Dengan demikian penulis pun tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan khususnya pada UPT Puskesmas Waru Kabupaten Pamekasan, Untuk itu penulis bermaksud mengadakan sebuah penelitian ilmiah dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Puskesmas Waru”.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah *Organizational Culture* secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap *Employee Performance*?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### ***Organizational Culture***

Menurut<sup>27</sup> *Organizational Culture* merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh<sup>28</sup> yang menyatakan bahwa *Organizational Culture* adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam Organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Culture* merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

---

26 Slater, S. F., Olson, E. M., & Finnegan, C. (2011). Business strategy, marketing organization culture, and performance. *Marketing Letters*, 22(3), 227-242. doi:10.1007/s11002-010-9122-1

27 Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu

28 Sutrisno, Edi. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana

## *Employee Performance*

*Employee Performance* adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi<sup>29</sup>.

## TEORI DAN HIPOTESIS

### **Hubungan *Organizational Culture* dan *Employee Performance*.**

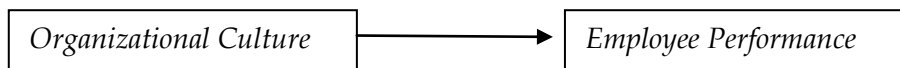
<sup>30</sup>mengatakan bahwa *Organizational Culture* yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja (*Employee Performance*), bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar dari pada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. <sup>31</sup>*Organizational Culture* yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. <sup>32</sup>Pemahaman tentang *Organizational Culture* perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, Orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap *Organizational Culture* yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. <sup>33</sup>Bila proses internalisasi *Organizational Culture* menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi instansi maupun karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

**Hipotesis :** *Organizational Culture* secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

## METODOLOGI

- 
- 29 Tika, Moh. Pabundu. 2(012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara  
30 Kotter, J.P. and Heskett, J.L. (1992), *Corporate Culture and Performance*, Free Press, New York, NY.  
31 Petty, M.M., Beadles, N.A. II, Lowery, C.M., Chapman, D.F. and Connell, D.W. (1995). Relationships between organizational culture and organizational performance. *Psychological Reports*, Vol. 76, pp. 483-92  
32 Lim, B. (1995). Examining the organizational culture and organizational performance link. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 16, pp. 16-21.  
33 Van der Post, W.Z., de Coning, T.J. and Smit, E.V. (1998). The relationship between organisational culture and financial performance: some South African evidence. *South African Journal of Business Management*, Vol. 29 No. 1, pp. 30-41

## Kerangka Konseptual



Gambar 1  
Kerangka konseptual

## Pengukuran

Variabel diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan rentang 1 sampai 5. dimana 5 sama dengan “Sangat Setuju” dan 1 sama dengan “Sangat Tidak Setuju”. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel Dependen dan variabel Independen. Variabel Independen: *Organizational Culture*, diukur dengan 9 indikator yang di adopsi dari<sup>34</sup>, pertama Inisiatif individual, kedua Pengarahan, ketiga Integrasi. Keempat dukungan, kelima control, keenam system imbalan, ketujuh integritas, kedelapan komitmen dan kesembilan ketulusan. Dependen: *Employee Performance*, diukur dengan 6 indikator yang di adopsi dari<sup>35</sup>, pertama Kesetiaan, kedua Prestasi Kerja, ketiga Kedisiplinan, keempat Kerja sama, Kelima Kecakapan dan keenam tanggung jawab.

## Sampel

Sampel pada penelitian ini yaitu Karyawan UPT Puskesmas Waru, Teknik sampling yaitu Sampel Jenuh. Karena menjadikan seluruh populasi yang berjumlah 70orang sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan Kuesioner yang dibagikan kepada 70 karyawan UPT Puskesmas Waru. Penelitian ini termasuk *Eksplanatory Research*<sup>36,37,38,39,40,41,42,43</sup>

34 Robbins, Stephen P. (1998). *Organizational Behaviour*. New Jersey, New York : Prentice Hall International Inc.

35 Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

36 Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi.(2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.

37 Moh. Herman Djaja dan Zainurrafiqi.(2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Karyawan PT. Marinal Indoprime Sumenep), *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 2 No.1 pp. 01 - 16.

38 Zainurrafiqi and Ria Rachmawati. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontingensi Dan Tingkat Penggunaan Internet Terhadap Daya Saing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 550-571.

39 Zainurrafiqi., Siti, Salama Amar., Rohmaniyah., Rini, Aristin., R.P.Much, Muchtar., Rusnani., Miftahol, Arifin., Abdul, Hadi., Kusiik, Kusuma Bangsa., Nurul, Hidayati.(2021).The Effect of Utilitarian Value and Hedonic Value on Customer Loyalty with Customer Satisfaction As an Intervening Variable: Empirical Evidence from Indonesia, *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, Vol. 8, No. 5, pp 291-305.

40 Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, 3(99), 9-17.

41 Zainurrafiqi , Ria Racawati , Devi Lestari Pramita Putri , Enza Resdiana , Endang Widayastuti , Qaiyim Asy'ari , Rusdiyanto, W. H. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dianalisis menggunakan Regresi Linier Sederhana dengan program SPSS.

### Uji Validitas dan Reabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat Pengukur dapat menggunakan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koesioner, suatu dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid<sup>44</sup>.

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Koefisien korelasi	Keterangan
1	<i>Organizational Culture</i>	X1	0,873	Valid
		X2	0,866	Valid
		X3	0,751	Valid
		X4	0,840	Valid
		X5	0,854	Valid
		X6	0,837	Valid
		X7	0,883	Valid
		X8	0,824	Valid
		X9	0,860	Valid
2	<i>Employee Performnce.</i>	Y1	0,866	Valid
		Y2	0,767	Valid
		Y3	0,663	Valid
		Y4	0,778	Valid
		Y5	0,937	Valid
		Y6	0,641	Valid

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

Pada table 1 dilihat bahwa kocsfesien korelasi butir total lebih besar dari pada angka kritis atau r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka semua pernyataan pada variabel *Organizational Culture* dan *Employee Performance* tersebut dinyatakan valid.

---

at the Micro, Small, And Medium Enterprise: Evidence from Indonesia. *Solid State Technology*, 63(6), 1604-1620.

42 Moh. Herman Djaja dan Zainurrafiqi.(2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Karyawan PT. Marinal Indoprma Sumenep), *Assyarah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 2 No.1 pp. 01 - 16.

43 Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi.(2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, *Assyarah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.

44 Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi* (ed.5). Bandung : CV. Alfabeta.

## Uji Reabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu konstruk jika menghasilkan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 60%, sehingga dapat disimpulkan bahwa item untuk masing-masing variabel reliabel<sup>45</sup>. Dibawah ini disajikan hasil perhitungan uji reliabilitas dalam bentuk tabel dari masing-masing variabel (*Organizational Culture* dan *Employee Performance*)

Tabel 2.

### Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
1	<i>Organizational Culture</i>	0,643	Reliabel
2	<i>Employee Performance</i>	0,675	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

Kesimpulan dari uji reliabilitas ini bahwa alat kuesioner ini sebagai instrumen pengukur yang dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini.

## Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* UPT Puskesmas Waru dianalisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model Analisis Regresi Linear Sederhana. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3

### Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig. 0,000
	B	Std.Error	Beta	t	
<i>Organizational Culture</i>	0,958	0,075	0.840	12,772	
Konstanta	0,370	0,292		1,267	

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

Hasil analisis regresi dari tabel 3 menunjukkan bahwa *Organizational Culture* memiliki hubungan yang positif terhadap *Employee Performance*. Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel *Organizational Culture* adalah sebesar 0.000. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas

<sup>45</sup> Purwanto, Agus., Erwan dan Dyah, Ratih Sulistyastuti. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial. Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.

berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis, <sup>46</sup> adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis terjadi jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05, maka H1 diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu *Organizational Culture* dengan signifikansi 0.000, maka *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. tabel diatas juga menunjukkan Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0.840 yang menunjukkan bahwa *Employee Performance* dipengaruhi kuat oleh *Organizational Culture* sebesar 70,6% dan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## Uji Hipotesis

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Table 4

#### Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,260	1	7,260	163,125	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	3,027	68	0,045		
	Total	10,287	69			

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil uji F bahwa  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  yaitu  $163.125 > 3,98$  yang artinya variabel independen *Organizational Culture* secara bersama-sama (simultan) positif berpengaruh terhadap variabel dependen *Employee Performance* pada UPT Puskesmas Waru.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat. Tabel 5 menunjukkan variabel *Organizational Culture* memiliki  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $12.772 > 1,670$  sehingga variabel *Organizational Culture* secara parsial berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Dan dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa dengan adanya *Organizational*

<sup>46</sup> Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi* (ed.5). Bandung : CV. Alfabeta.

*Culture* maka *Employee Performance* UPT Puskesmas Waru meningkat, sehingga dapat dikatakan bahwa UPT Puskesmas Waru mampu mengelola dengan baik dan menjadikan sebagai potensi daya positif dalam mendorong kinerja karyawannya.

Tabel 5

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig. 0,000
	B	Std.Error	Beta	t	
<i>Organizational Culture</i>	0,958	0,075	0.840	12,772	
Konstanta	0,370	0,292		1,267	0,210

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, bagian ini akan membahas kesimpulan, dan saran.

### Kesimpulan Penelitian

#### **Pengaruh *Organizational Culture* dan *Employee Performance*. (H1 Signifikan).**

Setelah dilakukan analisis mengenai pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* pada UPT Puskesmas Waru, maka peneliti menyimpulkan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*, hal itu sejalan dengan hasil penelitian oleh<sup>47</sup>, artinya perubahan *Organizational Culture* mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan *Organizational Culture*, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan *Organizational Culture* maka akan terjadi peningkatan *Employee Performance* dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.

### Saran

UPT Puskesmas Waru sebaiknya mempertahankan pengaruh signifikan dan meningkatkan lagi *Organizational Culture* dan sangat diharapkan agar terjadinya peningkatan *Employee Performance* pada masa yang akan datang dari berbagai sisi bidang yang ada di UPT Puskesmas Waru.

47 Mohammed, Sani Abdullahi., Kavitha, Raman., and Sakiru. Adebola Solarin.(2021).Effect of Organizational Culture on Employee Performance: A Mediating Role of Employee Engagement in Malaysia Educational Sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, Vol 8, No 3, pp. 232-246

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Al-Matari, E., & Omira, B. (2017). The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relationship between Organizational Culture and Organizational Performance in Public Sector: Evidence form KSA. *International Journal of Business & Management Science*, 7(1), 67-77.
- Andreas Lako. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Barney, J. (1986). Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage? *Academy of Management Review*, 7(3), 656-665. doi:10.5465/amr.1986.4306261
- Ben Saad, G., & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207-218.
- Bernard, Chester I. (1999). *The Function of Executive (Edition 6th)*. Dryden: Dryden Press.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Efektiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Drs. H.Moh Pabundu Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Drs. Malayu.S.P. Hasibuan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotter, J.P. and Heskett, J.L. (1992), *Corporate Culture and Performance*, Free Press, New York, NY.
- Kotter, J.P., and James, L.H. (1997). *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press A Division Simon & Schuster Inc.
- Lim, B. (1995). Examining the organizational culture and organizational performance link. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 16, pp. 16-21.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. doi: 10.1016/0030-5073(69)90013-0
- Magee, K. (2002). The Impact of organizational culture on the implementation of performance management. *Doctoral dissertation*.
- Malhotra, N., Budhwar, P., & Prowse, P. (2007). Linking rewards to commitment: An empirical investigation of four UK call centres. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(12), 2095-2128. doi:10.1080/09585190701695267
- Marttin, E., & Terblanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Mangement*, 6(1), 64-74.
- Moh. Herman Djaja dan Zainurrafiqi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Karyawan PT. Marinal Indoprima Sumenep), *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 2 No.1 pp. 01 - 16.
- Mohammed, M., & Mohsin, A. (2020). Activating Organizational Culture to Achieve Requirements of Management by Wandering Around. *Journal of*

- Engineering and Applied Sciences*, 15(4), 888-897.
- Mohammed, Sani Abdullahi., Kavitha, Raman., and Sakiru. Adebola Solarin. (2021). Effect of Organizational Culture on Employee Performance: A Mediating Role of Employee Engagement in Malaysia Educational Sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, Vol 8, No 3, pp. 232-246
- Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.
- Nwakoby, N., Okoye, J., & Anugwu, C. (2019). Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State. *Journal of Economics and Business*, 2(4), 1213- 1225.
- Ogbonna, E. (1993). Managing Organizational culture: Fantasy or Reality? *Human Resource Management Journal*, 3(2), 42-54.
- Petty, M.M., Beadles, N.A. II, Lowery, C.M., Chapman, D.F. and Connell, D.W. (1995). Relationships between organizational culture and organizational performance. *Psychological Reports*, Vol. 76, pp. 483-92
- Purwanto, Agus., Erwan dan Dyah, Ratih Sulistyastuti. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial. Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rashid, M., & Bin Yeop, N. (2020). The Effect of Organizational Culture on Knowledge Management and Managerial Performance of Government Department in Dubai. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(1).
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Robbins, Stephen P. (1998). *Organizational Behaviour*. New Jersey, New York : Prentice Hall International Inc.
- Salehipour, A., & Ah mand, A. (2018). The Impact of Organizational Culture and Performance Work System on Employees' Performance. *International Business Research*, 11(6), 199-212.
- Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leaderships* (2nd Ed). Jossey- Bass.
- Schein, E. (1995). *Organizational Culture*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2008). Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *The Journal of Socioeconomics*, 37(5), 1906-1920. doi:10.1016/j.socec.2008.04.003
- Slater, S. F., Olson, E. M., & Finnegan, C. (2011). Business strategy, marketing organization culture, and performance. *Marketing Letters*, 22(3), 227-242. doi:10.1007/s11002-010-9122-1
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi* (ed.5). Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Tika, Moh. Pabundu. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Van der Post, W.Z., de Coning, T.J. and Smit, E.V. (1998). The relationship between organisational culture and financial performance: some South African evidence. *South African Journal of Business Management*, Vol. 29 No. 1, pp. 30-41
- Willmott, H. (1993). Strength is Ignorance: Slavery is Freedom: Managing culture in Modern Organization. *Journal of Management Studies*, 30(4), 515-51.
- Zainurrafiqi and Ria Rachmawati. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontingensi Dan Tingkat Penggunaan Internet Terhadap Daya Saing. *Ekuitas:*

- Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 550-571.  
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2018.v2.i4.426>.
- Zainurrafiqi , Ria Racawati , Devi Lestari Pramita Putri , Enza Resdiana , Endang Widyastuti , Qaiyim Asy'ari , Rusdiyanto, W. H. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom at the Micro, Small, And Medium Enterprise: Evidence from Indonesia. *Solid State Technology*, 63(6), 1604-1620.  
<http://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/2260>.
- Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, 3(99), 9-17. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-03.02>.
- Zainurrafiqi., Siti, Salama Amar., Rohmaniyah., Rini, Aristin., R.P.Much, Muchtar., Rusnani., Miftahol, Arifin., Abdul, Hadi., Kusik, Kusuma Bangsa., Nurul, Hidayati.(2021).The Effect of Utilitarian Value and Hedonic Value on Customer Loyalty with Customer Satisfaction As an Intervening Variable: Empirical Evidence from Indonesia, *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, Vol. 8, No. 5, pp 291-305.  
<https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/2670/228>.

