

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM IKAMALA

Lidwina Mulinbota Moron¹⁾, Henrikus Herdi²⁾, Yoseph Darius Purnama Rangga³⁾

^{1,2,3} Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Nipa Maumere, Nusa Tenggara Timur
Corresponding Email : ¹⁾ lidwinamaron96@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted :
20/02/2023

Revised :
07/05/2023

Accepted :
08/05/2023

Publish :
08/05/2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menunjukkan hubungan bersifat sebab akibat. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi berjumlah 30 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata dan standar defiasi serta untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja berada pada kategori baik di tinjau dari segi indikator yaitu : perilaku disiplin dalam bekerja; perilaku tegas dalam mengambil keputusan; dan memiliki rasa percaya diri dalam bekerja. Kinerja karyawan berada pada kategori baik ditinjau dari segi indikator kualitas dan kuantitas, tingkat kerja sama dalam bekerja, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. Dari hasil analisis korelasi product moment diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam ikamala.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work culture on employee performance at the Ikamala Savings and Loans Cooperative. This research uses a quantitative approach that shows that relationships are causal. The sampling method used is a saturated sample, where the entire population amounts to 30 samples. The data collection techniques used are observation, questionnaire and documentation. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis using percentages, averages and defiation standards as well as for inferential statistical analysis using data normality tests, simple linear regression analysis and product moment correlation analysis. The results of the study show that work culture is in a good category in terms of indicators, namely: disciplined behavior at work; decisive behavior in making decisions; and have confidence in work. Employee performance is in the good category in terms of quality and quantity indicators, the level of cooperation at work, and a high sense of responsibility at work. Based on a simple linear regression analysis, it shows that there is an influence of work culture on employee performance at the Ikamala Savings and Loans Cooperative. From the results of the product moment correlation analysis, a significant level of relationship was obtained between the influence of work culture on employee performance in the ikamala savings and loan cooperative.

Keyword : Work Culture, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Koperasi merupakan suatu badan usaha yang berbadan hukum dan berlandas berdasarkan asas kekeluargaan dan juga asas demokrasi ekonomi serta terdiri dari beberapa anggota di dalamnya. Pembentukan koperasi berdasarkan asas kekeluargaan gotong royong, khususnya membantu para anggotanya yang memerlukan bantuan baik bentuk barang maupun pinjaman uang. Menurut Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 Tentang Perkoperasian, Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan berlandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berlandaskan atas dasar asas kekeluargaan. Peran koperasi sangat penting dan strategis bagi perekonomian nasional dalam menghadapi persaingan era pasar global saat ini, dan era ini merupakan peluang baru untuk dapat mengembangkan pembangunan dan mencapai masyarakat adil dan makmur. Pembangunan koperasi harus diarahkan, agar koperasi tumbuh menjadi sebuah lembaga usaha yang kuat sekaligus sebagai wadah untuk pembinaan kemampuan ekonomi rakyat, serta

mempunyai kegiatan usaha yang didasarkan atas kepentingan para anggota sekaligus dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di lingkungan koperasi.

Untuk menunjang semua tujuan tersebut sebuah koperasi membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Budiningsih,2020). Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompoten di bidangnya masing-masing. Untuk mengoptimalkan sumber daya dalam suatu perusahaan atau organisasi yang perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain budaya kerja.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi (Risky Hafidzi,2019). Budaya kerja akan terpenuhi apabila karyawan sebagai pelaku disebut perusahaan sehingga unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Widya & Kusumawati,2015). Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membekukan budaya kerja sebagai suatu ajuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta

strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang konduktif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang dicapai oleh perusahaan. Tercapainya keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja tiap individunya. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan serta tingkatkan performa perusahaan dengan mengadakan bermacam cara yang tepat dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semua perusahaan ingin mempunyai karyawan dengan tingkat kinerja tinggi, salah satu faktornya adalah budaya kerja dan motivasi.

Untuk itu kesadaran karyawan akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan hal ini berhubungan dengan pengimplementasikan budaya

kerja terhadap kinerja karyawan yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik. Kemampuan karyawan masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan, disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan. budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Sehingga tuntutan akan kinerja yang tinggi dari para karyawannya dalam bekerja sangat di butuhkan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan di tahun kerja sebelumnya. Permasalahan penting yang sedang dihadapi KSP Ikamala adalah bagaimana pemimpin KSP Ikamala dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat membantu tujuan koperasi. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan mengenai turunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh belum optimalnya hasil pekerjaan yang dikelola dengan waktu yang telah ditetapkan dan ada pekerjaan yang belum sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dari segi budaya kerja adalah masih rendahnya sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku dan perilaku yang belum

mencerminkan professional dalam bekerja.

Hal inilah yang merupakan sasaran bagi manager KSP Ikamala dalam menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan koperasi. Dalam hal ini penerapan budaya kerja pada KSP Ikamala yang belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati peraturan yang telah ditentukan sebelumnya, bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan target perusahaan kurang tercapai karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana masih ada karyawan yang tidak mentaati disiplin jam kerja.

Beberapa alasan yang mengakibatkan karyawan datang terlambat dimana karena bangun terlambat, antar anak kesekolah dan urusan mendadak atau urusan keluarga. Disamping itu, sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan seperti tidak mengikuti peraturan yang telah sepakati bersama dalam hal atribut berpakaian tidak sesuai dengan aturan dan waktu berkunjung anggota target yang dicapai tidak sesuai dengan target

angsuran bulanan. Tindakan-tindakan seperti itulah yang dapat mengakibatkan pada kurangnya pelayanan terhadap anggota dan aturan yang telah disepakati bersama.

B. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Dimana kuantitatif artinya data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka, dengan menggunakan analisis deskriptif yakni suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kuesioner yang dibagikan kepada setiap karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Ikamala Larantuka. Penentuan lokasi penelitian yaitu di Jalan Jendral Ahmad Yani, Lorong Lestari, Kelurahan Sarotari, kota Larantuka, Kabupaten Flores Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur serta penelitian dilakukan dari tanggal 8 Agustus 2022 sampai dengan tanggal 4 Januari 2023.

Sumber Data

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner sedangkan sumber data

sekunder dalam penelitian ini yakni dokumentasi.

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan jenis responden, mengajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dengan beberapa metode analisis dan menggunakan alat bantu SPSS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid dimana dapat dikatakan valid jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ dan jika tingkat signifikansi diatas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Metode lain yang bisa digunakan adalah dengan membandingkan r hitung

dan r tabel. Derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 30 - 2 = 28$, didapat r tabel = 0,361 (nilai r tabel untuk $n = 30$). Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan r positif, maka butir pernyataan atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 24 dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Budaya Kerja (X)					
Kode Item Pertanyaan	Tingkat Sig.	Sig. 0,05	r hitung	r tabel	Ket
XP1	0,00	0,05	0,742	0,361	Valid
XP2	0,00	0,05	0,768	0,361	Valid
XP3	0,00	0,05	0,660	0,361	Valid
XP4	0,00	0,05	0,750	0,361	Valid
XP5	0,00	0,05	0,712	0,361	Valid
XP6	0,00	0,05	0,618	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)					
Kode Item Pertanyaan	Tingkat Sig.	Sig. 0,05	r hitung	r tabel	Ket
YP1	0,00	0,05	0,810	0,361	Valid
YP2	0,00	0,05	0,847	0,361	Valid
YP3	0,00	0,05	0,515	0,361	Valid
YP4	0,02	0,05	0,541	0,361	Valid
YP5	0,01	0,05	0,562	0,361	Valid
YP6	0,00	0,05	0,638	0,361	Valid

Sumber: Output data SPSS versi 24, 2023

Dari tabel 1, hasil uji validitas budaya kerja dan kinerja karyawan dapat disimpulkan semua item pernyataan dinyatakan valid, yang ditunjukkan dengan nilai $sig < 0,05$ dan nilai r hitung $> r$ tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan

dimensi suatu variabel dan di susun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni 2016:239). Nilai reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha yang menunjukkan tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari 0,6. Sehingga semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik. Hasil uji reabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas Ketentuan	Ket
BK (X)	0,791	0,600	Reliabel
KK (Y)	0,735	0,600	Reliabel

Sumber: Output data SPSS versi 24, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam kajian ini adalah reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari pada nilai batas ketentuan yaitu sebesar 0,6 sehingga semua variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen koesioner dalam sebuah kajian.

Analisis Deskriptif

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa tujuan analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator maupun secara total

untuk variabel tersebut. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk melihat tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing indikator penelitian.

Tabel 3. Hasil Tanggapan Responden

variabel	N	Rata-rata	Kategori
Budaya Kerja	30	84,3	Baik
Kinerja Karyawan	30	83,6	Baik

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa budaya kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori baik. Tetapi budaya kerja dan kinerja karyawan perlu di tingkatkan lagi sehingga dapat mencapai pada kategori sangat Baik. Oleh karena itu perlu adanya motivasi dalam diri dan ketegasan dari pemimpin untuk memajukan lembaga agar lebih baik untuk kedepannya.

Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana karena untuk mengukur pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan KSP Ikamala. Alat statistik yang dipakai penulis dalam mengolah kuesioner dalam penelitian ini yaitu menggunakan prom SPSS versi 24.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel X	Variabel Y	B	Beta	Sig.	Ket
BK	KK	0,549	0,542	0,02	Sig
Constant	11,383				
R	0,268				
R Square	0,294				

Sumber: Output data SPSS versi 24, 2023

Berdasarkan pada tabel 4 di atas, regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 24 maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,383 + 0,549X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 11,383 menunjukkan bahwa jika variabel budaya kerja nilainya sama dengan 0 maka kinerja karyawan pada KSP Ikamala 0,549.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data dapat berdistribusi normal atau tidak, untuk menentukan model statistik yang cocok untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila data berdistribusi normal maka menggunakan statistik parametrik dan apabila data tidak berdistribusi normal maka menggunakan statistik nonparametrik.

Hasil perhitungan data variabel budaya kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		BK (X)	KK (Y)
N		30	30
Normal Parameters ^a	Mean	25.30	25.27
	Std. Deviation	3.196	3.237
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.214
	Positive	.125	.096
	Negative	-.109	-.214
Kolmogorov-Smirnov Z		.682	1.175
Asymp. Sig. (2-tailed)		.741	.127

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output data SPSS versi 24, 2023

Dari hasil pengolahan data pada tabel 5, variabel budaya kerja (X) diperoleh nilai signifikan pada 0,741. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima yang berarti data residual berdistribusi normal. Selanjutnya variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan pada 0,127 nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 maka Ho di terima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Analisis Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Koefisien korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen (X)

terhadap variabel dependen (Y). sehingga dapat dilihat perbandingan data pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

		Budaya Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	,542**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,542**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output data SPSS versi 24, 2023

Dari hasil analisis berdasarkan SPSS dapat disimpulkan bahwa nilai pearson korelasi yaitu 0,542. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya kerja dan kinerja karyawan **Cukup Kuat**.

Koefisien Determinasi

Untuk menghitung kontribusi variabel Budaya Kerja dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan, peneliti menggunakan rumus koefisien determinasi yaitu:

$$\begin{aligned}
 CD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0.542^2 \times 100\% \\
 &= 29,4\%
 \end{aligned}$$

Hasil dari analisa determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.294	.268	2.769

Sumber: Output data SPSS versi 24, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,294 yang artinya bahwa variabel budaya kerja memiliki kontribusi sebesar 29,4% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 70,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji parsial (Uji t), uji ini digunakan untuk menguji secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan taraf nyata 5 %. Selain itu berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.383	4.101			2.776	.010
Budaya Kerja (X)	.549	.161	.542		3.412	.002

Sumber: Output data SPSS versi 24, 2023

Berdasarkan hasil olah data SPSS menemukan bahwa nilai signifikan 0,02 > 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikama

Berdasarkan hasil uji t, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya kerja. Hal yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang diberikan oleh pimpinan dimana masih ada beberapa karyawan yang tidak mentaati disiplin jam kerja, sehingga tindakan seperti itulah yang dapat mengakibatkan pada kurangnya pelayanan terhadap anggota dan aturan yang sudah di sepakati sebelumnya. Hal ini menjadi faktor yang harus di atasi dimana perlu adanya ketegasan dari manajer untuk memajukan koperasi Ikamala dengan beberapa peraturan dan sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin.

Pada KSP Ikamala berkaitan dengan budaya kerja yang mana dilihat dari penilaian berdasarkan indikator yakni perilaku disiplin dalam bekerja dimana disiplin merupakan bentuk kepatuhan atau tugas-tugas yang seharusnya ditangani. Kepatuhan dapat menggerakkan roda perusahaan agar

memperoleh pencapaian yang sempurna. Efisiensi terhadap waktu sangat diperlukan untuk mengatur tugas mana yang seharusnya dikerjakan terlebih dahulu agar tugas itu lebih cepat selesai atau tepat waktu. Penerapan sikap seperti ini untuk mencegah tertundanya tugas lain yang akan di kerjakan karyawan. Selain itu adapun perilaku tegas dalam mengambil keputusan merupakan sikap dimana seseorang telah berani dan mempercayai diri sendiri untuk menentukan dan mengungkapkan apa yang benar dan apa yang salah, tentang apa yang akan ditetapkan dan mampu mempertahankan pendirian, konsisten, berpendapat, bijaksana serta mampu menjadi pemimpin baik untuk diri sendiri dan orang lain. Sikap tegas ini merupakan dimana seseorang mampu bertindak dan tidak samar-samar tetapi jelas akan apa yang akan dilakukannya dan mampu membedakan mana yang diinginkan dan mana yang akan di tolak. Koperasi Ikamala harus lebih menanamkan perilaku tegas dalam dirinya karena ketika seseorang telah mampu bersikap tegas maka ia akan lebih baik dalam memecahkan suatu permasalahan, serta mampu berkomunikasi dengan efektif, memberi masukan baik kepada sesama karyawan, memiliki rasa percaya diri, tidak takut akan kegagalan, selalu

optimis, sabar, bersikap jujur, tidak mudah terpengaruh oleh omongan orang, berpendirian tetap dan pastinya menjadi pemimpin yang baik. Namun pada saat ini masih banyak karyawan pada koperasi simpan pinjam Ikamala belum bisa memilah dengan baik mana yang tegas lemah lembut dan mana yang tegas kejam. Semua tergantung kebiasaan dan cara pengembangan diri dari masing-masing individu. Selain itu memiliki rasa percaya diri dalam bekerja dimana kemampuan dalam diri dapat memahami dan meyakini seluruh potensinya agar saat menghadapi suatu persoalan di lingkungan dapat menyesuaikan dan mengandalkan dirinya sendiri dengan inilah dapat menerapkan budaya kerja yang professional pada Koperasi Ikamala.

Selain itu di setiap perusahaan atau lembaga tentunya mempunyai metode penilaian kinerja karyawan yang berbeda. Penilaian kinerja ini dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu yakni mulai dari setiap bulan, setiap kuartal atau bahkan setiap tahun. Proses penilaian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi koperasi simpan pinjam Ikamala untuk memberikan kenaikan gaji pada karyawan. Pada koperasi simpan pinjam Ikamala penilaian kinerja karyawan dilakukan

untuk mengevaluasi tingkat kecakapan karyawan dalam melakukan pekerjaan, selanjutnya hasil penilaian karyawan tersebut akan diberitahukan pada karyawan yang bersangkutan. Proses penilaian ini dilakukan dengan menilai dan mengukur kecakapan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pada setiap pekerjaannya. Menurut Snell dan Bohlander, pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan adalah manajer atau supervisor, karyawan itu sendiri, rekan kerja serta bawahan dari karyawan yang bersangkutan.

Selain itu penilaian kinerja karyawan juga memiliki manfaat tersendiri bagi perusahaan atau lembaga bersangkutan yakni mengetahui kelemahan dan memperbaiki kelemahan tersebut, mengetahui kelebihan dan mengembangkan kelebihan tersebut, mengetahui harapan perusahaan setelah melihat kelebihan yang dimiliki karyawan tersebut, memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik serta menjalani komunikasi yang baik melalui diskusi dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Dalam penilaian tersebut terdapat indikator yang di gunakan untuk menilai kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan tentu disesuaikan dengan target capaian yang

diharapkan. Penilaian kinerja ini untuk melihat kualitas karyawan selama bekerja di koperasi simpan pinjam Ikamala dalam merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Disisi lain, kinerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap upaya perusahaan untuk mencapai tujuan, oleh sebab itu perusahaan tentu akan memperbaiki karyawan dengan kinerja yang baik.

Dalam proses penilaian, terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang menjadi tolak ukur yakni, kualitas dan kuantitas dimana kualitas dilakukan dengan menentukan kecakapan, keterampilan dan tingkat kompetensi karyawan sedangkan kuantitas berdasarkan tercapainya target dalam kurun waktu tertentu seperti, harian, mingguan ataupun bulanan setelah itu target tersebut akan dikonversi dalam ukuran kuantitas seperti target anggota baru dan jumlah uang yang di peroleh. Selain itu tingkat kerja sama dalam bekerja juga menjadi bahan pertimbangan, dimana di mulai dari cara karyawan menjalani komunikasi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan dengan menerima perintah dan melakukannya, serta berkolaborasi dengan sesama karyawan. Walau mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, nyatanya tidak

sedikit karyawan yang tidak mampu memposisikan diri saat diminta bekerja sama dalam sebuah tim. Adapun dilihat dari rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja tidak kalah penting, dimana mencakup tolak ukur untuk penilaian sikap bertanggung jawab atas peran yang dimiliki karyawan terkhususnya untuk karyawan yang baru bergabung pada lembaga dalam hal ini Koperasi simpan Pinjam Ikamala.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berikut hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana dengan uji secara parsial bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karna t hitung 3.412 signifikansi 0,002. Nilai r tabel untuk model regresi ini adalah 0,361. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah sebesar $0,02 > 0,05$ dan nilai t hitung $3.412 > 0,361$.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi Koperasi Simpan Pinjam IKAMALA (Ikatan Kasih Manggarai Larantuka)

Saran yang dapat dikemukakan oleh penulis yaitu, budaya kerja dan kinerja karyawan sudah pada kategori baik, namun sebagian besar karyawan pernah melakukan kesalahan dalam bekerja dan target yang diberikan belum dapat di capai, tentunya ini merupakan tanggung jawab dari seorang pemimpin yakni manager lembaga harus bisa meminimalisir kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam bekerja dan memberikan motivasi terhadap karyawannya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar kemampuan karyawan dapat bisa lebih baik lagi dan pantauan yang dilakukan atasan terhadap karyawan harus dilakukan lebih baik lagi agar kesalahan tidak terjadi, serta dukungan dan bimbingan dari karyawan yang lebih berpengalaman akan berguna bagi karyawan yang memiliki pengalaman yang sedikit, sehingga dapat membantu karyawan untuk bisa mencapai target yang di berikan dari pimpinan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Jika ingin melakukan sebuah penelitian pada lingkup yang sama, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang

mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diikuti sertakan dalam penelitian ini.

E. DAFTAR RUJUKAN

Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi.2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks.Vol.4 No.1

Bernardin, C.I dan Russel.2016. Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontenporer. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta: Binarupa Akasara

Budiningsih Iffah, Dkk (2020). HardSkill Versus Soft Skill Dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transt (Mrt) Jakarta: Jurnal Academia Vol. 9 No. 2

Hafulyon, Dkk. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindang Kabupaten Tanah Datar.

Mathis, R.L., and J.H.Jackson.2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat: Jakarta

Peraturan menteri pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

Peraturan pemerintah Nomor 04 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.

Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.

Premendikbud Nomor 03 Tahun 2020 Tentang Standar Pendidikan Tinggi PSAK No.27,2015.Koperasi.

Revrisond Baswir,2000. Koperasi,Jurnal Media Ekonomi (JURMEK), Herman Paleni, Metti Triana (2019), Vol.24, No.3 Desember 2019

Ricardianto, Prasadja (2018). Human Capital Management. Jakarta: Media.

Sedarmayanti.2017. perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompensasi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

Siti Saraf,2019. Pengaruh Budaya Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada
CV. Xsport Internasional, Makasar

Sugiyono.,2016. Metode Penelitian
Kuantitatif dan R&D,Alfabeta.
Bandung. Sugiyono.,2017., Metode
Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,
dan R&D, CV Alfabeta,Bandung.

Undang-undang Republik Indonesia
Nomor 12 Tahun 2012 Tentang
Pendidikan Tinggi

Undang-undang Republik Indonesia
Nomor 20 Tahun 2003 Tentang
Sistem Pendidikan Nasional.

Yukl, Gary (2016) Kepemimpinan Dalam
Organisasi (Edisi 7). Jakarta: Indek