

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Cepogo Kabupaten Boyolali

The Influence of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at the Village Unit Cooperative (KUD) Cepogo Boyolali Regency

**Mutia Sasti Kusumasrini¹, Dra. Sri Riris Sugiyarti, M.Si²,
Wirid Winduro, SSI., M.Si³**

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Slamet Riyadi Surakarta

mutiakusumaa77@gmail.com, ririss68@gmail.com, wiridwinduro@gmail.com

Abstrak

Menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas dan sejahtera adalah tujuan utama dari pembangunan Negara Indonesia. Hal ini dilakukan mengingat pentingnya peningkatan kualitas sumberdaya manusia guna meningkatkan kinerja setiap individu maupun kelompok. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KUD Cepogo Kabupaten Boyolali. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kasual dengan metode kuantitatif.

Populasi adalah Pengawas, Pengurus dan Karyawan KUD dengan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampelnya, sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner, metode dokumentasi dan metode wawancara. Pertanyaan pada kuesioner diturunkan berdasar indicator variabel dari teori Fadel, Robbins dan Kartono. Teknik analisis data yang digunakan ialah statistic deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan KUD Cepogo dan kepemimpinan berpengaruh rendah terhadap kinerja karyawan KUD Cepogo. budaya organisasi dan kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Cepogo.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

Abstract

Creating quality and prosperous human resources is the main goal of the development of the State of Indonesia. This is done considering the importance of improving the quality of human resources in order to improve the performance of each individual or group. The purpose of this study was to look at the influence of organizational culture and leadership style on Employee Performance at KUD Cepogo Boyolali Regency. This type of research is casual associative research with quantitative methods.

The population is the Supervisor, Management and Employees of cooperatives with saturated samples as a sampling technique, so that the respondents used in this study as many as 42 people. Data collection methods are done by questionnaire method, documentation method and interview method. Questions on the questionnaire derived based on variable indicators of the theory of Fadel, Robbins and Kartono. The data analysis techniques used are descriptive statistics, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and multiple linear regression tests.

The results obtained the conclusion that the Organizational Culture has a strong effect on the performance of employees KUD Cepogo and Leadership Style low effect on Employee Performance KUD Cepogo. organizational culture and leadership style also have a positive and significant effect on Employee Performance KUD Cepogo.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya yang ada dalam suatu organisasi atau instansi perusahaan. Organisasi tidak akan berjalan secara optimal dalam mencapai tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak atau pelaku aktif dalam suatu organisasi. Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia disebut dengan karyawan atau pegawai. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik dan maksimal jika karyawan menunjukkan kinerja karyawan yang baik dan maksimal pula.

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu fungsi dalam menjalankan tugas perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005: 9) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah

dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan menurut Puspitasari (2014: 8) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan dalam periode waktu tertentu oleh perusahaan. Seorang karyawan dalam melaksanakan tugas tertentu memiliki target yang hendak dicapai untuk kepentingan tujuan perusahaan. Menurut Hessel (2007 : 178) fokus - fokus yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dipatuhi atau dilakukan oleh seluruh karyawan. Budaya organisasi ini biasanya sudah dilakukan sejak dulu dan sudah menjadi kebiasaan seluruh karyawan.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak. Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap, dan tata hubungan serta asumsi - asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi.

Menurut Schein (2010: 18), budaya organisasi atau "*corporate culture*" sering diartikan sebagai nilai - nilai dasar yang dimengerti dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi dalam sebuah perusahaan, sehingga anggota organisasi merasa menjadi satu keluarga dan menciptakan kondisi anggota organisasi tersebut. Selain itu menurut Robbins dalam Sembiring (2012: 41) budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi - organisasi lain. Di samping itu, kepemimpinan menurut Purwanto (2006: 24) pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara - cara tertentu, sehingga bawahannya dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. kepemimpinan seorang pemimpin yang Reformis peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan

masalah yang dihadapi dan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ialah nilai - nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan perilakunya di dalam suatu organisasi, sehingga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena pada dasarnya kepemimpinan ialah tulang punggung pengembangan organisasi guna mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan sehingga karyawan lebih sadar mengenai pentingnya kinerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah pengurus dan karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Cepogo, Kabupaten Boyolali. KUD Cepogo merupakan suatu koperasi serba usaha dengan pengawas 3 orang, pengurus 4 orang dan karyawan 35 orang penduduk desa yang berlokasi di daerah pedesaan, daerah kerjanya mencakup 15 desa di kecamatan Cepogo. KUD Cepogo dibangun di bawah (*bottom up*) pada tahun 1973 dan memiliki beberapa Unit Usaha yang di antaranya Unit Usaha WASERDA (Warung Serba Ada), Unit Usaha Peternakan, Unit Usaha Persusuan, Unit Usaha Simpan Pinjam, Unit Usaha Kelistrikan, dan Unit Usaha Kredit Umum. KUD Cepogo ini menjadi salah satu koperasi serba usaha yang masih aktif di Kabupaten Boyolali. KUD di Kabupaten Boyolali terdiri dari KUD Cepogo, KUD Musuk, KUD Boyolali dan KUD Mojosoongo. Alasan memilih lokasi penelitian di KUD Cepogo karena KUD

Cepogo pernah dinobatkan sebagai KUD Mandiri Teladan Nasional oleh Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil tahun 1997 (BH.8472/BH/VI/73), sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kinerja KUD Cepogo. Dalam era globalisasi saat ini perkembangan organisasi harus diimbangi oleh kinerja karyawan yang baik, sehingga dapat tercipta dan tercapainya tujuan – tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik salah satunya adalah budaya organisasi dan kepemimpinan yang ada di suatu organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil pra survei di Koperasi Unit Desa Cepogo kabupaten Boyolali, ditemukan beberapa fenomena terkait budaya organisasi dan kinerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1. Pengawas, Pengurus dan karyawan KUD mayoritas berusia di atas 50 tahun. Berdasarkan data pengawas, pengurus dan karyawan yang berusia di atas 50 tahun ada sebanyak 31 orang. Menurut Dyne dan Graham dalam Yuki (2005:134), karyawan berusia lebih tua cenderung memiliki rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan usia muda sehingga tercipta loyalitas pada organisasi. Dengan usia tuanya tersebut makin sedikit kesempatan karyawan menemukan organisasi baru.
2. Terdapat budaya organisasi di KUD Cepogo yaitu memiliki ketentuan jam kerja namun pengurus memberikan kelonggaran kepada

karyawannya, sehingga ada karyawan yang datang lebih awal namun ada juga yang datang terlambat. Jam kerja bagi yang bekerja di lapangan tidak menentu dikisarkan antara pukul 05.00 WIB sampai 17.00 WIB tergantung daerah penjemputan susu, kemudian bagi pengurus dan karyawan yang bekerja di kantor pada hari Senin sampai dengan hari Kamis pukul 07.00 WIB sampai dengan 14.00 WIB, pada hari Jum'at pukul 07.30 WIB sampai dengan 11.30 WIB, dan pada hari Sabtu pukul 07.30 WIB sampai dengan 13.00 WIB.

3. Kepemimpinan yang digunakan ketua di KUD Cepogo menggunakan kepemimpinan demokratis, hal ini dapat dilihat dari karakteristik kepemimpinan demokratis, seperti komunikasi yang dilakukan antara ketua dengan karyawan bersifat terbuka dan bisa juga dilakukan dengan rapat anggota, ketua memberikan kesempatan kepada para karyawan dan anggota untuk mengemukakan pendapat dan keluhan yang terjadi, setelah itu keputusan serta pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin.
4. Di KUD Cepogo kekurangan karyawan sehingga beberapa karyawan merangkap jabatan, seperti bagian Simpan Pinjam membantu bagian Waserda, Bagian Kasir membantu bagian Kredit Umum, bagian admin ternak membantu Kabag Organisasi, bagian Kesehatan Hewan membantu bagian Tempat Penampungan Susu, dan bagian Bendahara membantu bagian Kredit Umum.

TINJAUAN PUSTAKA

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Fadel (2009:195) berupa lima kriteria pokok untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Pemahaman atas tugas pokok dan fungsi.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, bawahan terlebih dahulu harus paham tentang tugas pokok dan fungsi masing - masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya.

2. Inovasi

Memiliki inovasi dan pengembangan pemikiran yang positif dan disampaikan kepada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaannya.

3. Kecepatan Kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan metode kerja yang ada

4. Keakuratan Kerja

Tidak hanya cepat, namun pekerjaan harus terselesaikan dengan akurat, karyawan harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja

5. Kerjasama

Berupa kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan teori dari

Robbins dalam Pambundu Tika (2006:10) yaitu enam karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Identitas dan inisiatif individual

Identitas yang dimaksud adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya sebagai kesatuan yang utuh dalam organisasi. Sedangkan yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, independensi atau kebebasan yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu perlu dihargai oleh kelompok ataupun pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

2. Toleransi terhadap tindakan resiko dan konflik

Dalam budaya organisasi pasti akan ada suatu perbedaan pendapat atau konflik dalam organisasi tersebut, tetapi perlu ditekankan bahwa para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dalam mengambil resiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi.

3. Dukungan manajemen.

Dukungan yang dimaksud adalah sejauh mana manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

Perhatian manajer atau pimpinan terhadap karyawan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

4. Kontrol alat.

Kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam suatu organisasi.

5. Sistem imbalan.

Sistem imbalan yang dimaksud adalah sejauh mana alokasi imbalan seperti kenaikan gaji, promosi dan lain sebagainya yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan senioritas atau pilih kasih.

6. Pola komunikasi.

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Terkadang hirarki ini menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

Dalam penelitian ini variabel kinerja organisasi menggunakan teori dari Kartono (2008:32) sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut

perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai

meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kasual dengan metode kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Unit Desa (KUD) Cepogo Kabupaten Boyolali. Lokasi penelitian dipilih sebab Koperasi Unit Desa Cepogo pernah dinobatkan sebagai Koperasi Mandiri Teladan Nasional oleh Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil tahun 1997 sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kinerja KUD Cepogo.

Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh sebab populasi terdiri dari 42 orang,

menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

Teknik pengumpulan data yang pertama menggunakan teknik Kuesioner, Menurut Sugiyono (2014: 142) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi untuk pengumpulan data, berupa referensi dari berbagai jurnal, buku - buku, dan data perkembangan KUD Cepogo. Kedua menggunakan teknik dokumentasi, Menurut Sugiyono (2012:240) dokumentasi merupakan suatu dokumen yang bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya - karya dari seseorang. Ketiga menggunakan teknik wawancara, Menurut Sugiyono (2010:72) wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara yang tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis.

Metode pengujian data menggunakan uji asumsi klasik dengan metode statistic analisis regresi linier berganda dan korelasi. Perhitungan dengan metode statistic tersebut menggunakan program computer Statistic Program For Social

Science (SPSS).

Dalam melakukan analisis statistic ada beberapa langkah pengujian, adapun langkah - langkahnya sebagai berikut :

- a. Uji Kualitas Data
Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan tujuan untuk menguji data dengan menggunakan kuesioner yang telah diisi oleh responden.
- b. Uji asumsi klasik
Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus di penuhi sebelum menggunakan analisis regresi berganda sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel - variabel yang di teliti. Uji asumsi klasik tersebut meliputi : Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas Data.
- c. Analisis Regresi Linier Berganda Menurut Sugiyono (2013:277) analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila duua lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.
- d. Uji Hipotesis
Uji hipotesis meliputi penggunaan Uji Regresi Parsial (Uji t) dan Uji Regresi Simultan (Uji F)
- e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam rangka menerangkan variabel - variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Suatu Penyebaran kuesioner dilakukan pada hari Sabtu 20 Mei 2023. Sampel yang digunakan peneliti berjumlah 42 responden. Dengan hasil data yang kemudian diolah dengan alat analisis *SPSS Statistics 25* dengan hasil sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas
Hasil uji validitas semua instrument budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan semua variabel valid.
 - b. Uji Reliabilitas
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner dari tiga variabel yang diteliti dinyatakan reliable atau handal karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinieritas
Hasil menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Budaya Organisasi (X1) 0,346 dan Kepemimpinan (X2) 0,346 $> 0,1$. Nilai *VIF* untuk variabel Budaya Organisasi (X1) 2,892 dan kepemimpinan (X2) 2,892 < 10 , hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinieritas.
 - b. Uji Heteroskedastisitas
Hasil menunjukkan signifikansi dari Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,993 dan Kepemimpinan (X2)

sebesar $0,564 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

c. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* signifikansi pada $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil analisis regresi linier berganda seperti berikut :

$$Y = 3,444 + 0,416X_1 + 0,295X_2 + e$$

Yang berarti :

- Nilai konstanta (α) sebesar 3,444 artinya apabila variabel X_1 (Budaya Organisasi) dan variabel X_2 (Kepemimpinan) memiliki nilai sama dengan nol (0), maka variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 3,444.
- Nilai b_1 sebesar 0,416 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,416 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai b_2 sebesar 0,295 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,295 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Hasil analisis regresi berganda diatas, variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Cepogo, dimana koefisien sebesar 0,416 dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan yang nilai koefisiennya hanya 0,295.

4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Hasil dari uji t sebagai berikut :

- Variabel Budaya Organisasi (X_1), nilai t_{hitung} sebesar 5,421 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,421 > 2,022$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel Kepemimpinan (X_2), nilai t_{hitung} sebesar 3,587 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,587 > 2,022$) dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F

Hasil uji f diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,232, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($106,576 > 3,232$), dan tingkat signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang bermakna model layak digunakan. Demikian dapat disimpulkan

bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil yang diperoleh bahwa koefisien determinasi (R Square) untuk model ini adalah sebesar 0,837, hal tersebut menunjukkan bahwa 83,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya ($100\% - 83,7\%$) = 26,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa:

1. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,416, nilai ini berada pada 0,40 - 0,599, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh sedang terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Cepogo Kabupaten Boyolali.
2. Koefisien regresi Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,295, nilai ini berada pada 0,20 - 0,399, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh rendah terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Cepogo Kabupaten Boyolali.
3. Koefisien regresi simultan (Budaya Organisasi dan Kepemimpinan) sebesar 0,837, nilai ini berada pada 0,80 - 1,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa

Cepogo Kabupaten Boyolali.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Cepogo Kabupaten Boyolali yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,421 > 2,022$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Cepogo Kabupaten Boyolali, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,587 > 2,022$) dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Cepogo Kabupaten Boyolali, yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 3,232, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($106,576 > 3,232$). Sedangkan hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,837 variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan. Sedangkan sisanya ($100\% - 83,7\%$) = 26,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari segi Budaya Organisasi, dapat dilihat ditabulasi data variabel budaya organisasi bahwa pertanyaan nomor 1 dan 6 masuk kategori rendah, sehingga saran peneliti adalah karyawan harus meningkatkan sikap proaktif, penuh inisiatif

- dan komunikasi antar karyawan dalam bekerja agar dapat memaksimalkan kinerja yang dihasilkan.
2. Dari segi Kepemimpinan, dapat dilihat ditabulasi data variabel kepemimpinan bahwa pertanyaan nomor 1,2 dan 6 memiliki masuk kategori rendah, sehingga saran penulis adalah pemimpin harus selalu mengambil tindakan sesuai perhitungan yang tepat, pemimpin juga perlu memberikan motivasi kepada bawahan agar bawahan memiliki keyakinan bahwa mereka dapat melakukan tugasnya dengan baik dan pemimpin harus selalu menyelesaikan permasalahan dengan melibatkan bawahan
 3. Untuk peneliti berikutnya, dapat dilihat dari hasil penelitian ini Budaya Organisasi dan Kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 83,7% sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti : faktor motivasi, faktor kemampuan karyawan, faktor insentif, faktor penghargaan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Brown, J. 1998. *The Self*. McGraw Hill. New York
- Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana, 2010.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hessel, Nogi S. Tangkilisan. 2007. *Manajemen Publik*. Grasindo. Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pambundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Schein, Edgar H. 2010, *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass, San Francisco.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokus Media. Bandung
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan 1 s.d 28 Belas. Alfabeta. Bandung.
- Sutarno. 2018. *Aplikasi Komputer Statistik Dengan Software SPSS*.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*. Andi Offset, Yogyakarta

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.

Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 16 No. 1. Halaman 29-43. Surabaya.

Wirawan. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.

SURAT KEPUTUSAN DAN UNDANG - UNDANG

Yuki, 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi 5 Jakarta : Indeks

Surat Keputusan Pengurus KUD Cepogo No. 068/KUD.01/M.3/III/2022
Badan Hukum No. 8472/BH/VI/1973

JURNAL

Dewi Sandy Trang. 2013. *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara).

Fimce Masambe. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado.

Indah Sri Kumala Dewi. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT Bank Riau

Puspitasari, Rita. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta

Rukmawati. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus di Balai Pelatihan Peternakan Kupang)

Suryani, Dewi. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen