

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KELURAHAN CIPINANG CEMPEDAK JAKARTA TIMUR

Suparman Hi Lawu

Universitas Bina Sarana Informatika
Email : suparman.spm@bsi.ac.id

Marlina Rahmi Shinta

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta
Email : marlina.mrs@bsi.ac.id

Agtovia Frimayasa

Universitas Bina Sarana Informatika
Email : agtov.avp@bsi.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of Organizational Culture on Employee Performance at the East Jakarta Cipinang Cempedak District Office. The sample used in this study were 30 respondents using a sampling technique are employees of the Cipinang Cempedak village office. The instrument used to collect data was a questionnaire in the form of a Likert scale model. Based on the correlation coefficient table, the value of $\text{sig } 0.00 < 0.05$, which means that there is an influence between Organizational Culture on Employee Performance, with the results of the calculation of the correlation coefficient, the value of $r = 0.846$ means that shows a very strong relationship between Organizational Culture on Employee Performance on Cipinang Cempedak Urban Office. In the calculation of the coefficient of determination obtained a figure of 0.716, which means 71.6% shows the influence of Organizational Culture on Employee Performance and the remaining 28.4% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan bersama, salah satu potensi yang penting dari organisasi adalah sumber daya manusia yang mampu menghadapi perubahan-perubahan baik dari eksternal maupun internal. Keberhasilan organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satunya dengan disiplin kerja, akan berdampak pada kinerja bagi organisasi maupun untuk pegawai.

Sehubungan dengan budaya organisasi terhadap kinerja kerja pegawai, pada kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. Pegawai Negeri Sipil memiliki aturan dari Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk menunjang aktivitas operasional. Salah satunya, dengan upaya memperhatikan budaya organisasi, dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penerapan budaya organisasi pada kantor kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Selatan, dirasa belum optimal, masih banyak pegawai yang masih datang ke kantor lebih dari batas waktu yang diberikan. Pegawai masuk kerja pada pukul 07.30 WIB namun dari pihak kantor memberi keringanan waktu 30 menit kendati masih banyak yang melewati batas waktu dari pukul 08.00 WIB. Kedisiplinan dalam budaya organisasi sangat penting dimana untuk menunjang kinerja pegawai yang baik. Agar

kinerja pegawai tidak mengalami penurunan di era digital ini maka, sumber daya manusia dalam organisasi harus mampu beradaptasi dan diarahkan dalam pendidikan, pelatihan dengan dikenalkan perubahan dapat dimulai dari keyakinan, norma-norma, serta nilai-nilai yang berkembang disekitar masyarakat.

II. LANDASAN TEORI

Budaya organisasi dikenal dengan terminologi *organizational culture*, kemudian sering juga dikenal dengan *culture* atau budaya. Membahas budaya, jelas tidak bisa lepas dari pengertian dari organisasi. Organisasi berasal dari istilah Yunani, yaitu “*organon*” dan dalam istilah lain *organum* yang berarti alat, bagian anggota atau badan. Budaya organisasi menjadi bagian yang penting yang harus dimiliki dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya”. (Pramu Menurut David dalam pandangan lain budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya”. (Arianty, 2014), Pandangan lain tentang budaya organisasi salah satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku- perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya”. (Nurdin & Rohendi, 2016). Menurut Mullins mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan kumpulan dari tradisi, nilai, kebijakan, keyakinan dan perilaku yang berlaku umum untuk setiap yang dilakukan dan dipikirkan anggota organisasi”. (Fattah, 2017),

Menurut Horrisson dalam pandangannya membagi 4 tipe budaya organisasi sebagai berikut : (Busro, 2018)

1. Budaya kekuasaan (*power culture*)
Budaya ini lebih memfokuskan sejumlah kecil pimpinan yang menggunakan kekuasaan lebih banyak dalam memerintah. Seorang karyawan atau pegawai butuh adanya peraturan dan pimpinan yang tegas dan benar dalam menetapkan seluruh perintah dan kebijakannya. Karena hal ini menyangkut kepercayaan dan sikap mental tegas untuk memajukan institusi organisasi.
2. Budaya peran (*role culture*)
Budaya ini ada kaitannya dengan prosedur birokratis, seperti peraturan organisasi dan peran atau posisi spesifik yang jelas karena diyakini akan memberi kepastian terhadap tugas dan fungsi setiap anggota organisasi.
3. Budaya pendukung (*support culture*)
Budaya ini mengusahakan terjadinya integrasi nilai bersama dalam organisasi. Budaya pendukung ditentukan oleh pimpinan ketika organisasi/instansi tersebut didirikan yang dituangkan dalam visi dan misi organisasi tersebut.
4. Budaya prestasi (*achievement culture*)
Budaya prestasi ini membuat anggota organisasi berlomba-lomba untuk memperoleh keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan hal ini membuat anggota organisasi berusaha menjadi lebih baik lagi.

Menurut Ravai budaya melakukan sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yaitu: (Rivai, 2006)

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individu.
4. Budaya dapat meningkatkan kemantapan sosial.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap perilaku pegawai.

Organisasi dapat dipasti memiliki tujuan, visi, dan misi. Sama halnya Kecamatan Blora Kabupaten Blora. Tujuan yang sama dalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, dan mekanisme kerja yang jelas. Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu

yang bekerja di dalamnya. Di sinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai.

Organisasi pemerintah maupun swasta dalam menetapkan tujuan melalui saran orang perorang yang memiliki peran aktif dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Tujuan dengan diadakannya penilaian kinerja adalah: (Sedarmayanti, 2017),

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Kinerja berasal dari *performace* atau *actual performace* penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Kinerja yang dilakukan dengan kerja keras akan menghasilkan tujuan organisasi yang diharapkan. Selain itu, kinerja dapat menjadi motivasi diri bagi pegawai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang akan menimbulkan persaingan yang kompetitif untuk melakukan penilaian, sehingga menghasilkan prestasi kinerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Setiap usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap organisasi

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017). Menurut Simamora kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan organisasi secara keseluruhan". (Simamora, 2004). Menurut Mudjiati istilah kinerja sering diidentikan dengan dengan istilah prestasi. Istilah kinerja atau prestasi merupakan pengalihan bahasa dari inggris *performace*. Kinerja atau *performace* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktifitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktifitas yang dibutuhkan oleh pekerja. (Irfiani, 2015).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada kantor kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2008) .Dengan jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 30 orang karyawan yang ada pada kator kelurahan Cipinang Cempedak

Jakarta Timur . Model skala yang digunakan adalah Skala Likert, dimana Skala likert memiliki kebaikan dimana terdapat keragaman tingkat keputusan dengan bobot atau nilai pada setiap jawaban. Pengujian validitas dan uji realibilitas adalah dengan teknik *Alphas Cronbach*. Uji statistic yang dilakukan meliputi : Uji Validitas, Uji Reabilitas, Anaisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0.

IV. PEMBAHASAN

Kisi-kisi Opersional Variabel

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)
Variabel ini sering juga disebut variabel stimulus, predictor variabel bebas/X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya. Yang dimaksud variabel bebas dalam penelitian berupa: X = Budaya Organisasi
2. Variabel terkait/Y adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah : Y = Kinerja
Untuk variabel budaya organisasi penyusunan kisi-kisi dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi-kisi Operasional Variabel X (Budaya organisasi)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Skala
Budaya Organisasi	Inisiatif Individu	Selalu mengedepankan inisiatif individu.	1	Likert
	Toleransi Beresiko	Mampu memberikan dorongan pada sesama anggota dan berani mengambil resiko.	2	
Budaya Organisasi	<i>Direction</i> (pengarahan)	Saling memberikan arahan kepada seluruh anggota.	3	Likert
	Keterpaduan	Mengutamakan keterpaduan antara pimpinan dan bawahan, maupun perubahan eksternal dan perubahan internal.	4	
Budaya Organisasi	Dorongan Manajemen	Saling memberikan dorongan kepada seluruh anggota dengan mengembangkan melalui komunikasi antara pimpinan dan seluruh anggota organisasi	5	Likert
	Kontrol	Mengontrol/mengawasi pelaksanaan kegiatan sesuai dnegan rencana yang telah ditentukan.	6	

Budaya Organisasi	Identitas	Mengedepankan identitas organisasi yang berbeda dengan organisasi yang lain.	7	Likert
	Sistem Prestasi	Sistem prestasi yang mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja anggota organisasi.	8	
Budaya Organisasi	Toleransi terhadap Konflik	Toleransi jika terjadi konflik yang bersifat membangun, dan dapat memicu terjadinya perubahan ke arah yang positif.	9	Likert
	Pola Komunikasi	Pola Komunikasi dua arah yang baik, dan komunikasi vertikal maupun horizontal.	10	

Sumber: Busro(2018)

Sedangkan kisi-kisi operasional variabel yang digunakan untuk menentukan indikator variabel kinerja, sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-Kisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Skala
Kinerja Pegawai	Kepemimpinan	Perilaku seorang Pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan memerintah pegawai untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.	1	Likert
	Gaya Kepemimpinan	Gaya seorang Pimpinan dalam menghadapi atau memerintah pegawainya secara jelas.	2	
Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja	Merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.	3	Likert
	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.	4	

Kinerja Pegawai	Loyalitas	Kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja.	5	Likert
	Komitmen	Kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja.	6	
Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja	Usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.	7	Likert
	Kemampuan	Merupakan kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah.	8	
Kinerja Pegawai	Rancangan Kerja	Merupakan rancangan yang akan memudahkan seseorang dalam mencapai tujuan.	9	Likert
	Pengetahuan	Pengetahuan dalam segi apa pun untuk menunjang kinerja yang lebih baik.	10	

Sumber : Kasmir (2016)

Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan perhitungan Uji Korelasi, Determinasi dan Regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument untuk memastikan bahwa dan yang digunakan dapat dipercaya. Uji instrument terdiri dari Uji Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing – masing pertanyaan di setiap variabel yang di analisis dengan program SPSS dan outputnya bernama *Corrected Item Correlation*. Besarnya r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,3610. Dengan ini variabel X yang terdiri dari 10 pernyataan tersebut telah teruji valid dan variabel Y yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Realibilitas perhitungan suatu kuesioner menggunakan SPSS dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, kemudian diinterpretasikan pada tabel skala Cronbach's Alpha. Berikut tabel rangkuman hasil realibilitas output SPSS 25.0:

Tabel 3. Reliability Statistics Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

Tabel 4. Reliability Statistics Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,916	10

Tabel 5. Reability

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
CitraMerek	0,904	Sangat Reliabel
Keputusan Pembelian	0,916	Sangat Reliabel

Berdasarkan tabel uji reability diatasdi dapat hasil uji reliabilitas yang diperoleh pada masing-masing variabel menghasilkan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,600. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item kuesioner yang digunakan di dalam penelitian ini dinyatakan *Reliabel*, bahkan sangat Realibel.

Uji Koefisien Korelasi

H_0 : Tidak terdapat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H_a : Terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Melalui bantuan Program SPSS versi 25.0 maka hasil hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilihat pada tabel berikut :

Uji Hipotesis

Kriteria pengujian

Jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan antara budaya organisasi terhadap Variabel kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji Korelasi

Correlations		Budaya Organisasi	Kinerja karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,846**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,846**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Berdasarkan Tabel *Correlations* diatas dapat diketahui bahwa nilai sig. (2-tailed) senilai $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada kantor kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur.

Dari Tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (hubungan) antara budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,846. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi, budaya organisasi dan Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah karena bernilai positif dan mendekati angka 1 dari hasil perhitungan uji koefisien korelasi diatas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan, mempunyai hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur

H_0 : Tidak ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur.

H_a : Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 25.0 sebagai berikut :

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,716	,705	2,508

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Berdasarkan tabel Model Summary diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,716 atau 71,6%, artinya Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi sebesar 71,6% sedangkan sisanya sebesar 28,4 % dijelaskan variabel yang tidak diteliti disini. Dari hasil perhitungan uji determinasi diatas tentang budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan hanya mempengaruhi sebesar 71,6%, sedangkan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Persamaan Regresi

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan.

H_a : Persamaan regresi signifikan

Berdasarkan perhitungan, dapat diperoleh nilai t hitung untuk variable Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 83,394%. Sedangkan nilai t tabel dengan $dk = N - 2$ atau $dk = 30 - 2 = 28$ dan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2.0841 Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($83,394 > 2,0841$). Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Tabel 8. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,120		1,403	,172
	Budaya Organisasi	,842	,846	8,394	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan rumusan persamaan regresi yaitu: $Y = a + bX$

$$Y = 6,120 + 0,842 X$$

Dimana Y = Kinerja Karyawan, X = Budaya Organisasi yang dapat disimpulkan sebagai berikut. Konstanta sebesar 6,120 menyatakan bahwa jika tidak ada budaya organisasi yang ada pada Kantor kelurahan, maka Kinerja karyawan adalah sebesar 6,120. Koefisien regresi X sebesar 84,2% menyatakan bahwa setiap 1 budaya organisasi ditingkatkan kantor kelurahan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 84,2% , dan sebaliknya, jika budaya organisasi mengalami penurunan 1 kali maka kinerja karyawan diprediksi mengalami penurunan sebesar 84,2%. Jadi arah pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah positif artinya searah.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur, Dan berdasarkan perhitungan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 6,120 + 0,842 X$. Artinya jika $X = 0$ atau tanpa adanya Budaya Organisasi maka Kinerja Karyawan sebesar 6,120 , di mana jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan Budaya Organisasi sebesar 1 maka akan menaikkan Kinerja Karyawan menjadi sebesar 0,842 . Dari hasil uji t disimpulkan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan diperoleh $r = 0,846$ dan r^2 (R Square) sebesar 0,716 atau 71,6% dan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain. maka dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. VOL 14 (NO. 02), hal. 1693 7619.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.
- Eigis Yani Pramularso. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugrah Jakarta*. Jakarta
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara (Anggota

- IKAPI).
- Irfiani (2015) Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Indosat Jakarta) Jurnal Paradigma Vol XVII 2015
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.