

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BANK JATIM CABANG KABUPATEN SUMENEP**
***THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CULTURE TO
EMPLOYEE PERFORMANCE OF BANK JATIM BRANCH, SUMENEP
REGENCY***

Oleh :

Lazhima¹, Dra. Irma Irawati P, M.Si², Enza Resdiana, M.AB³
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik², Universitas Wiraraja Madura³
E-mail : Ofc.sima17@gmail.com

Abstract

The research aims to determine the existence of a relationship between organizational culture simultaneously and partially on employee performance at Bank Jatim, Sumenep Regency Branch. The results of this study indicate that from the results of the t count it is known that it is greater > t table (17.737 > 1.672) or a Significance (Sig) of 0.00 is smaller <0.05, so hypothesis one (H1) is accepted. Based on the results of the Spearman's Rho statistical test, a p-value of 0.000 (p <0.05) was obtained, and the Correlation Coefficient between the two variables was 0.786, which is in the interpretation of the coefficient > 0.70 – 0.90 in the Strong Relationship category with Adjusted values R Square of 0.774 or 74.4%. This means that the ability of the independent variable in this study gives a relationship to the dependent variable of 74.4% (1-0.774), while the remaining 25.6% is explained by other variables not explained in this study.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui adanya sebuah hubungan antara budaya organisasi secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil t hitung diketahui lebih besar > t tabel (17,737 > 1,672) atau Signifikan (Sig) sebesar 0,00 lebih kecil < 0,05, sehingga hipotesis satu (H1) diterima. Berdasarkan hasil uji statistik *Spearman's Rho* diperoleh nilai p-value 0,000 (p < 0,05), dan *Correlation Coefficient* antar kedua variabel yaitu sebesar 0,786, dimana berada pada penafsiran koefisien >0,70 – 0,90 dengan kategori Hubungan Kuat dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,774 atau 74,4%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel *independent* dalam penelitian ini memberikan hubungan terhadap variabel *dependent* sebesar 74,4% (1-0,774), sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Organisasi dipersepsikan atau dimaknai sebagai wadah atau tempat beberapa orang melakukan interaksi bekerjasama untuk mencapai berbagai

tujuan, dalam spesialisasi masing-masing dengan berdasarkan pada pembagian kerja dan otoritas yang tersusun secara hirarkis. Proses

mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkompentensi untuk mewujudkan tujuan tersebut. Bagi manajemen perusahaan, sumber daya manusia menjadi tantangan sekaligus aset perusahaan yang harus diperhatikan sebab keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Jika hal tersebut dapat dikelola dengan baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berefek pada kinerja yang baik pula, tentunya akan berdampak positif pada efektivitas kinerja karyawan secara keseluruhan di dalam perusahaan.

Hal ini juga berlaku bagi perbankan di Indonesia, mengingat bank merupakan lembaga yang bergerak dibidang keuangan yang ikut andil dalam perekonomian Negara. Menurut UU No. 10 Tahun 1998 perihal Perbankan, perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam

rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk atau yang dikenal saat ini Bank Jatim merupakan sebuah Badan Usaha Milik Daerah Jawa Timur (BUMD) yang sedang bergerak dibidang perbankan. Bank Jatim sendiri resmi beroperasi pada tanggal 17 Agustus 1961, tepat di Hari Kemerdekaan Indonesia. Oleh karena itu, dapat dilihat dalam lima tahun terakhir ini terus mengalami peningkatan kearah lebih baik/positif melalui hasil aset, Dana Pihak Ketiga (DPK), dan laba bersih yang diperoleh oleh Bank Jatim melalui *Public Expose*.

Tabel 1
Data Aset, DPK, dan Laba Bersih
Bank Jatim

Tahun	Aset	DPK	Laba Bersih
2018	Rp.62,69 T	Rp.50,92 T	Rp.1,26 T
2019	Rp.76,72 T	Rp.60,55 T	Rp.1,38 T
2020	Rp.83,62 T	Rp.68,47 T	Rp.1,49 T
2021	Rp.100,2 T	Rp.83,20 T	Rp.1,52 T
2022	Rp.100,93 T	Rp.86,88 T	Rp.2,57 T

Sumber: (<https://jatim.antara.com>)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui berdasarkan kinerja terakhir yaitu tahun 2022 menunjukkan bahwa aset Bank Jatim tercatat Rp 100,93 triliun atau tumbuh 5,74%, sedangkan laba bersih yang diperoleh Bank Jatim

tercatat naik Rp 1,05 Triliun atau tumbuh 3,43%., dan Dana Pihak Ketiga (DPK) Bank Jatim tercatat tumbuh hingga 7,18% yaitu sebesar Rp 86,88 triliun. Oleh sebab itu, Bank Jatim menunjukkan suatu perubahan kinerja dari tahun ke tahun kearah yang lebih baik. Selain itu, Bank Jatim juga menunjukkan adanya suatu pencapaian yang dihasilkan dari kinerja yang dihasilkannya, yaitu berupa perolehan penghargaan yang diterima Bank Jatim selama tahun 2022. Pertama penghargaan “*Top Bank Award Indonesia 2022*”, kedua penghargaan “*Corporate Reputaion Award 2022 3rd Anniversay*”, dan ketiga adalah penghargaan “*Indonesia Finance Award V 2022*”.

Penghargaan yang disebutkan diatas merupakan sebuah bukti bahwa kinerja dari Bank Jatim pada tahun 2022 dapat dikatakan telah optimal. Selain itu, Torang (2013) mengemukakan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan akan optimal apabila perusahaan tersebut memiliki sebuah budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan identitas yang menjadi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, peran budaya organisasi sangat penting yang dapat menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Budaya organisasi yang diterapkan oleh Bank Jatim ialah EXPRESI (*Excellence, Professional, Integrity, Synergy, Innovation*).

Excellence (Memberikan segala sesuatu melebihi ekspektasi). Budaya ini ditunjukkan dengan *service excellent* yang diberikan kepada semua nasabah, nasabah datang selalu disambut dengan baik misalkan salam kemudian ditanyai keluhan dan kebutuhan apa yang dipelukan. *Professional* (Melaksanakan serta menguasai tugas dan tanggung jawabnya dengan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal), pegawai Bank Jatim diberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. *Integrity* (Sikap konsisten dalam pemikiran dan perilaku serta jujur baik pada diri sendiri maupun orang lain berdasarkan nilai-nilai etika), yaitu dengan menerapkan prinsip kehati-hatian dalam bekerja. Bersikap sewajarnya pada rekan kerjanya, transparan dan objektif dalam menghadapi masalah. *Synergy* (Kerja sama yang saling menguntungkan yang dilakukan dengan komitmen untuk meningkatkan nilai tambah bagi kedua belah pihak). Pegawai Bank Jatim melakukan suatu kolaborasi antar tim untuk mencapai target perusahaan, misalkan kolaborasi antar unit pembiayaan dan unit

marketing untuk menggaet nasabah baru. *Innovation* (Kreativitas atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan menjadikan sesuatu yang sudah ada menjadi lebih baik secara terus menerus sesuai kebutuhan nasabah). Bank Jatim selalu memberikan pelatihan-pelatihan, serta sarana prasarana yang mendukung untuk para pegawai agar selalu berinovasi mengembangkan ide dan kreatifitas untuk kemajuan perusahaan. Seperti adanya *J-Connect Mobile* yang merupakan bentuk inovasi untuk memudahkan nasabah bank jatim bertransaksi tanpa datang ke bank yang bersangkutan.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja, seperti halnya yang dinyatakan oleh Wibowo (2013: 363) bahwa studi yang pernah yang dilakukannya menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan pada budaya organisasi yang diterapkannya. Berdasarkan berbagai pencapaian yang diperoleh Bank Jatim tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai perusahaan yang dimiliki oleh Bank Jatim berdampak pada

meningkatkan kinerja pegawai, maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti bagaimana “Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep”.

Latar belakang diatas menunjukkan sebuah rumusan masalah pada penelitian ini yaitu : Adakah Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep.

2. TINJAUAN TEORITIS Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain. Makna itu mewakili suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut (Robbins dan Coulter dalam Robbins :2009:76). Menurut Robbins dalam Sutrisno (2010:16) mengemukakan tujuh karakteristik prima budaya organisasi yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi tim, agresif, stabil

Kinerja

Cormick & Tiffin dalam Wibowo (2013:172) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ingin ditetapkan.

Kualitas adalah seseorang dalam menjalankan tugasnya yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan, dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja didalam tahun yang telah dijalani.

Ada kesamaan pendapat dari Mangkunegara dalam Pasolong (2007:67) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawabnya yang diberikan kepadanya. Sementara itu konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Dengan begitu kinerja pegawai dengan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat.

Adapun perbedaan pendapat dari Sedarmayanti (2007:377) mengemukakan kinerja pegawai sebagai berikut:

- a) Prestasi kerja yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja
- b) Keahlian adalah tingkat kemampuan teknis yang dimiliki

- oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya
- c) Perilaku adalah sikap atau tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup jujur, tanggungjawab, dan disiplin kerja
- d) Kepemimpinan merupakan aspek kemauan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh terhadap orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

A. Definisi Operasional

Variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek, yang mempunyai variasi satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain Sugiyono (2017: 38). Definisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan dalam operasional dari sudut penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengertian variabel penelitian. Tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2
Definisi operasional

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi (X)	1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi

Variabel	Indikator
	4. Berorientasi tim 5. Agresif 6. Stabil
Kinerja (Y)	1. Prestasi kerja 2. Keahlian 3. Perilaku 4. Kepemimpinan

Sumber: dioalah peneliti 2023

B. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran Indikator

Budaya organisasi yang diterapkan oleh Bank Jatim cabang Kabupaten Sumenep mengacu pada teori dari Robbins dalam Sutrisno (2010) yang dijadikan sebagai variabel bebas (X), dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) dengan menggunakan skala pengukuran indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *Skala Likert*. *Skala Likert* adalah seperangkat pertanyaan dan pernyataan yang disusun dengan lima alternatif jawaban bertingkat, sehingga mudah dijawab oleh responden. Jawaban alternatif yang disediakan pada penelitian disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 3
Skala likert Skor Rata-Rata

No	Skor Kriteria	Kategori	Penafsiran
1.	5	Sangat Tinggi	Sangat Tidak Setuju

2.	4	Tinggi	Setuju
3.	3	Cukup	Cukup
4.	2	Rendah	Tidak Setuju
5.	1	Sangat Rendah	Sangat Tidak Setuju

Sumber: *Skala Likert Sugiyono (2017)*

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode yang digunakan peneliti adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berbasis populasi atau sampel yang menggunakan pendekatan korelasi, yaitu menentukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau variabel. Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat.

Lokasi penelitian merupakan tempat berlangsungnya suatu penelitian secara tepat akan memudahkan seorang peneliti mendapatkan dan memahami yang sedang berkembang sesuai dengan keadaan objek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep.

. Jenis-jenis populasi menurut Margono (2010) terbagi menjadi dua yaitu populasi teroris yaitu batasnya yang ditetapkan secara kualitatif, dan populasi yang tersedia yaitu sejumlah populasi yang dinyatakan dengan tegas secara kuantitatif. Pegawai Bank Jatim Cabang Kabupaten

Sumenep keseluruhan berjumlah 57 pegawai yang terdiri dari 18 pegawai perempuan dan 39 pegawai laki-laki.

Menurut (Sugiyono, 2018) “sampel adalah bagian dari beberapa karakteristik yang dimiliki populasi”. Dia memiliki dua cara untuk menentukan ukuran sampel. Satu dari penelitian statistik dan yang lainnya dari estimasi. Dalam menentukan sampel penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh (sensus). (Sugiyono, 2018), “Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel”. Sampel dari penelitian ini yaitu 57 responden yaitu semua pegawai Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep.

Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data data mengenai masalah yang sedang diteliti oleh peneliti, hal ini biasanya dikenal dengan teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini, yang digunakan oleh peneliti sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana responden diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab. Survei pilihan ganda lebih mudah untuk diselesaikan dan membutuhkan lebih sedikit waktu

untuk menyelesaikannya karena hal ini (Sugiyono 2017:199).

Teknik analisis data adalah cara atau metode dalam mengelola dan mengolah data untuk menghasilkan hasil atau informasi yang bermanfaat dan membuatnya dapat dipahami oleh masyarakat umum. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis bivariat, dan koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Memahami distribusi frekuensi absolut, digunakan statistik deskriptif untuk memberikan interpretasi terhadap jawaban responden. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa besar interval dihitung dengan cara mengurangkan skor terbesar dari skor terendah, kemudian membagi hasilnya dengan banyaknya kemungkinan jawaban. Kriteria berikut adalah kriteria yang menjadi target rumus di atas:

Tabel 4
Kategori Skor

Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju/Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak Setuju/Rendah
2,61 – 3,40	Kurang Setuju/Cukup
3,41 – 4,20	Setuju/Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Setuju/Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel kategori skor diatas akan menjelaskan deskripsi jawaban responden dari setiap variabel yang dimiliki pada penelitian ini. Deskripsi jawaban dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

A. Budaya Organisasi

Hasil uji dari deskriptif di dapatkan hasilnya dari penilaian budaya organisasi yang ada di Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5
Budaya Organisasi**

Var (X)	Mean	Std Error Of Man	Std Deviation
1	4.53	0.83	0.630
2	4.35	0.88	0.668
3	4.49	0.83	0.630
4	4.47	0.80	0.601
5	4.30	0.100	0.755
6	4.28	0.96	0.726

Sumber: diolah peneliti dengan SPSS26

Hasil analisis statistik penilaian budaya organisasi di Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep dengan nilai rata-rata (mean) 4 yaitu sebesar 4,40. Oleh karena itu, hasil analisis statistik budaya organisasi dikategorikan Sangat Baik karena berada pada interval 4,21 – 5,00, dimana pada variabel budaya organisasi yang memiliki hubungan sangat signifikan dengan nilai rata-rata

tertinggi pada indikator inovasi dan pengambilan resiko sebesar 4,53.

C. Kinerja

Hasil uji dari deskriptif didapat hasilnya dari kinerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6
Kinerja**

Var (X)	Mean	Std Error Of Man	Std Deviation
1	4.40	0.90	0.678
2	4.47	0.91	0.684
3	4.40	0.96	0.728
4	4.46	0.75	0.569

Sumber: diolah peneliti dengan SPSS26

Hasil analisis statistik menilai kinerja Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep dengan mean (mean) 4 setara dengan 4,43 dan standar deviasi (standar deviasi) (0,665).) dan St. Error mean 0,21, range statistik 2, dengan nilai maksimal 5 dan nilai minimal 3 dari jawaban responden.

Oleh karena itu, hasil analisis statistik indeks keterampilan sangat baik karena berada pada kisaran 4,21 – 5,00 dimana variabel kinerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan rata-rata tinggi. dari stat skill, sama dengan 4.47.

C. Pengujian Hipotesis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kinerja Bank

Jatim Cabang Kabupaten Sumenep berkorelasi dengan budaya organisasi.

1. Uji Validitas

Nilai valid dari setiap item instruksi dapat dilihat dari total nilai item yang dikoreksi dari setiap item instruksi. Responden (N) pada penelitian ini yaitu 57, maka berdasarkan data perhitungan SPSS diketahui bahwa koefisien korelasi (r) keseluruhan pada item variabel X (Budaya Organisasi) dan variabel Y (Kinerja) lebih besar r tabel. Dengan begitu, nilai r tabel sendiri memiliki ketentuan yaitu:

$$r \text{ tabel} = N - 2 = 57 - 2 = 55$$

Berdasarkan r tabel yang telah diketahui bahwa angka 55 menunjukkan r tabel sebesar 0.2201, dengan begitu r hitung > 0.2201 maka dapat dinyatakan valid. Berikut ini hasil uji validitas dengan output SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7
Uji Validitas Variabel X**

	R hitung (Pearson Correlation)	R tabel	Sig
X.1	0.415	0.2201	0,000
X.2	0.671	0.2201	0,000
X.3	0.340	0.2201	0,010
X.4	0.486	0.2201	0,000
X.5	0.474	0.2201	0,000
X.6	0.499	0.2201	0,000

Sumber: Diolah dengan SPSS 26

**Tabel 8
Uji Validitas Variabel Y**

	R hitung (Pearson Correlation)	R tabel	Sig
Y.1	0,483	0.2201	0,000
Y.2	0,748	0.2201	0,000
Y.3	0,800	0.2201	0,000
Y.4	0,572	0.2201	0,000

Sumber : Diolah dengan SPSS 26

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas suatu struktur variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 artinya reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas yang telah diuji menggunakan SPSS:

**Tabel 9
Uji Reabilitas Variabel X**

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	7

Sumber: Diolah dengan SPSS26

Dari tabel di atas, variabel X (budaya organisasi) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,665 dan Cronbach's alpha berdasarkan tujuan standarisasi sebesar 0,627. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 atau > 0,60 yaitu 0,665 lebih besar dari 0,60 atau 0,665 > 0,60, maka variabel budaya organisasi dinyatakan reliabel.

**Tabel 10
Uji Reabilitas Variabel Y**

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	5

Sumber: Diolah dengan SPSS26

Terlihat dari tabel di atas bahwa variabel Y (Kinerja) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,755 dan Cronbach's alpha berdasarkan faktor normalisasi sebesar 0,769. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 atau $> 0,60$, artinya 0,755 lebih besar dari 0,60 atau $0,755 > 0,60$, maka variabel kinerja yang dipublikasikan adalah reliabel.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Dimungkinkan untuk menguji dan menilai hubungan langsung antara variabel dependen, kinerja (Y), dan variabel independen, budaya organisasi (X) pada Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep dan dapat memenuhi hipotesis nol H_0/H_1 ditolak atau diterima. Oleh karena itu, uji regresi linier sederhana dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel dari SPSS 26 di bawah ini.

Tabel 11
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	
1 (Constant)	17.737	.007	.000
Budaya organisasi	.686	.004	.000

a. *Dependent Variable: KINERJA*
Sumber: diolah dengan SPSS 26

Model persamaan persamaan regresi sederhana yang digunakan untuk

menentukan tingkat signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17.737 + 0,6867X$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai a (konstanta) adalah 17,737 dan b (koefisien regresi) adalah 0,686. Angka tersebut menunjukkan jika kinerja pegawai menunjukkan nilai tambah dan budaya yang dicanangkan oleh Bank Cabang Jatim Sumenep telah dilaksanakan dengan baik. Dapat juga dikatakan bahwa variabel bebas atau budaya organisasi (X) mempunyai hubungan yang positif dengan variabel terikat atau kinerja (Y). diketahui hasil thitung lebih besar dari t tabel ($17,737 > 1,672$) atau signifikan (Sig) sama dengan 0,00 lebih kecil dari $<0,05$, maka hipotesis satu (H_1) diterima. Artinya hipotesis pertama (H_1) Budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Bank Jatim cabang Kabupaten Sumenep.

4. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dapat ditentukan keeratan hubungannya dengan menggunakan kriteria menurut (Guilford, 1956) yang disajikan dalam bentuk tabel.

**Tabel 12
Penafsiran Koefisien Korelasi**

Koefisien Korelasi	Kategori
=0,20	Hubungan sangat rendah
>0,20 - 0,40	Hubungan rendah
> 0,40 - 0,70	Hubungan yang cukup
>0,70 – 0,90	Hubungan kuat
> 0,90	Hubungan Sangat Tinggi

Sumber: (Guilford, 1956)

Analisis data yang digunakan adalah uji *Spearman's Rho* dari korelasi nonparametrik sehingga keeratan hubungan antara busaya organisasi dengan kinerja dapat kita diketahui sebesarp eraa antara kedua variabel tersebut berhubungan. Uji *Spearman's Rho* merupakan uji dari lanjutan regresi linier sederhana, pada penelitian ini uji *Spearman's Rho* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 12
Koefisien
Nonparametric
Correlations**

	KINE RJA	Budaya a Organi sasi
Sig. (2- tailed)	.	.000
N	57	57
Budaya Organis asi Correl ation Coeffi cient	.786**	1.000

Sig. (2- tailed)	.000	.
N	57	57

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

Berdasarkan tabel diatas hasil uji statistik *Spearman's Rho* diperoleh nilai *p-value* 0,000 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima yaitu terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep. *Correlation Coefficient* antar kedua variabel yaitu sebesar 0,786. Apanila dilihat pada tabel 5.21 menunjukkan bahwa budaya organisasi dengan kinerja memiliki hubungan dalam kategori kuat dimana 0,786 berada pada penafsiran koefisien >0,70 – 0,90 dengan kategori hubungan kuat.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Peneliti ingin mengetahui seberapa besar korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja. Peneliti menggunakan koefisien determinasi. Oleh karena itu, tabel berikut ini akan menunjukkan tabel hasil koefisien determinasi pada penelitian ini dengan menggunakan tabel *model summary*

**Tabel 13
Model Summary**

<i>Model</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	.774

a. *Predictors: (Constant),*

b. Budaya Organisasi

Sumber: Diolah dengan SPSS26

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai adjusted R-squared sebesar 0,774 atau 74,4%. Artinya, probabilitas variabel independen dalam penelitian ini menghasilkan hubungan dengan variabel dependen adalah sebesar 74,4% (1-0,774), sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh variabel bukan nol. dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan gaya kepemimpinan.

5. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Bank Jatim Cabang Kabupaten Sumenep, dapat peneliti jadikan sebagai kesimpulan sebagai berikut:

A. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja berdasarkan analisis uji validitas pada Tabel 5.16 dan 5.17 variabel budaya organisasi berbasis kinerja dinyatakan valid karena dihasilkan nilai r hitung dengan masing-masing sub-indeks lebih besar dari $>$ tabel r_{tabel} (0,2201) .

Berdasarkan analisis pengujian reliabilitas pada Tabel 5.18 dan 5.19, nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60, sehingga dapat dikatakan budaya organisasi memiliki kinerja yang reliabel sehingga variabel bebas atau budaya organisasi (X) mempunyai hubungan yang positif dengan variabel terikat atau kinerja (Y).

B. Diketahui hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($17,737 > 1,672$) atau signifikan (Sig) sebesar 0,00 yang artinya terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,787 dengan penafsiran hubungan antar variabel dikategorikan hubungan kuat yaitu sebesar 74,4% (1-0,774), sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan gaya kepemimpinan.

B. Saran

Berdasarkan temuan yang telah dipaparkan, berikut beberapa saran yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Bank Cabang Jatim Sumenep:

1. Membangun budaya organisasi dalam memacu prestasi seperti memberi kesempatan pada mereka untuk mengikuti pembinaan dan

pelatihan, serta dalam pemberian pembinaan dan pelatihan pada pegawai dapat dilakukan setahun 2 kali.

2. Pemimpin harus memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan hukuman pada pegawai yang telah melanggar aturan perusahaan sehingga hal ini dapat membuat motivasi kerja terhadap para pegawai.

3. Membangun kebersamaan antara pimpinan dan pegawai misalnya dengan mengadakan gathering, dan rutin melakukan olahraga bersama, serta antar pegawai lebih meningkatkan kerjasama agar terjalin hubungan lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Antaraneews.com (2022) *Bank Jatim raih penghargaan „Indonesia Finance award” 2022*. *jatim.antaraneews.com*. Available at: www.google.com/amp/s/jatim.antaraneews.com/amp/berita/648033/bank-jatim-raih-penghargaan-indonesia-finance-award-2022 (Accessed: 13 December 2022).

Bank Jatim. *Informasi Lengkap Tentang Bank Jatim*. *Bank_Jatim.com*. Available at: www.bankjatim.co.id/id/tentang-bankjatim/profil (Accessed: 25 December 2022).

Binus University (2020) *Tujuan dari Pengendalian Internal, Accounting*. Available at: <https://accounting.binus.ac.id/2020/12/20/internal->

controls/#:~:text=Mengamankan aset – mencegah atau mendeteksi,informasi yang akurat dan reliabel.

Detik.com (2022) *Bank Jatim Raih Penghargaan Corporate Reputation Awards 2022*. *detiknews.com*. Available at: <https://news.detik.com/adv/nhl-detikcom/d-6207409/bank-jatim-raih-penghargaan-corporate-reputation-awards-2022> (Accessed: 13 December 2022).

Detikbali (2022) *Branch Manager adalah: Tugas dan Tanggung Jawabnya*, Bayu Ardi Isnanto. Available at: <https://www.detik.com/bali/berita/d-6464633/branch-manager-adalah-tugas-dantanggung-jawabnya/amp>.

Margono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan* (2nd ed.). Rineka Cipta.

Mohammad Faisal Amir. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (konsep dan penilaian kinerja di perusahaan)* (edisi asli). Mitra Wacana Media.

Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi Jilid 2* (Gramedia (ed.); 9th ed.). Indeks Kelompok.

Robbins, S. P. (2016). *Manajemen Jilid 1* (Sabra (ed.); 13th ed.). Erlangga.

Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Refika Aditama.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan* (Sofia Yustiyani Suryani (ed.); 1st ed.). Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi* (Apri Nuryato (ed.); Cetakan ke). Alfabeta.

Suryabrata, S. (2018). *Metodologi Penelitian* (2nd ed.). Raja

- Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (Kencana (ed.); Edisi Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.
- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Tentang Perbankan
- Wibisono (2011) *Manajemen Kinerja*. edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (E. T. Tantra (ed.); Cetakan ke). PT.RajaGrafindo Persada.