

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Unit Desa di Kabupaten Barito Kuala

Julitsa Kinanti¹, Supriyanto², Monry Fraick Nicky Gillian Ratumbuysang³, Maulana Rizky⁴

¹Pendidikan Ekonomi, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia, jltkinanti37@gmail.com

² Pendidikan Ekonomi, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia, supriyanto@ulm.ac.id

³ Pendidikan Ekonomi, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia, monryfnggr@ulm.ac.id

⁴Pendidikan Ekonomi, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia, maulanarizky.sofyan@gmail.com

DOI

<https://doi.org/10.26740/jupe.v12n2.p161-167>

Article history

Received

2 January 2024

Revised

14 March 2024

Accepted

30 March 2024

How to cite

Kinanti, J., Supriyanto, Ratumbuysang, M.F.N.G., & Rizky, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus koperasi unit desa di Kabupaten Barito Kuala. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 12(2), 161-67, <https://doi.org/10.26740/jupe.v12n2.p161-167>

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Koperasi

Keywords: Cooperative, Organizational Culture, Performance

Corresponding author

Julitsa Kinanti

jltkinanti37@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus koperasi unit desa di Kabupaten Barito Kuala. Metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan sampel 37 pengurus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, analisis asumsi klasik, analisis regresi sederhana, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi yang baik dapat dicapai dengan menerapkan aturan-aturan kerja yang wajib ditaati oleh seluruh pengurus, teliti, berorientasi pada hasil, menjalin kerjasama yang baik antar pengurus, memberikan dorongan semangat dan bantuan kepada sesama pengurus serta menghargai setiap pencapaian yang telah berhasil dilakukan.

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture on the performance of village unit cooperative administrators in Barito Kuala Regency. Descriptive quantitative research method with a sample of 37 administrators. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires and documentation. Data analysis using descriptive statistics, classical assumption analysis, simple regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination. Based on the results of hypothesis testing that has been done, it shows that organizational culture affects performance. A good organizational culture can be achieved by implementing work rules that must be obeyed by all administrators, being thorough, results-oriented, establishing good cooperation between administrators, providing encouragement and assistance to fellow administrators and appreciating every achievement that has been successfully carried out.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).



PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 17 Tahun 2012 pasal 1 tentang Perkoperasian menjelaskan bahwa Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. (Perkasa 2020) mengatakan bahwa koperasi ialah usaha bersama, merupakan badan hukum, anggota ialah pemilik dan yang menggunakan jasanya dan mengembalikan semua penerimaan di atas biayanya kepada anggota sesuai dengan transaksi yang mereka jalankan. Tujuan koperasi yaitu pada khususnya untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Kondisi koperasi di Indonesia saat ini masyarakat punya kepentingan untuk menyelamatkan dan mengembang koperasi di era perdagangan bebas untuk sekarang maupun masa depan. Persaingan usaha semakin tajam dan adanya hambatan keperpihakan serta komitmen dari pemerintah, maka koperasi sebagai wujud pelaku ekonomi dalam menghadapi tantangan harus mempunyai kemampuan bekerja lebih produktif dan efisien, tetapi tidak semua koperasi di Indonesia dapat bertahan menghadapi tantangan ini. Berdasarkan rekapitulasi data koperasi Provinsi tahun 2014 secara nasional jumlah koperasi sebanyak 209.488 unit. yaitu koperasi aktif sebanyak 147.249 unit, sedangkan koperasi tidak aktif sebanyak 62.239 unit. Adanya beberapa hambatan yang terjadi dalam koperasi tersebut membuat koperasi tidak mampu berkembang dengan baik, salah satunya adalah mengenai kinerja pengurus. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Husna 2017).

Permasalahan mengenai kinerja masih sering ditemukan khususnya dalam koperasi seperti Menurut (Mustika and Utomo 2013) masih ditemukannya pengurus yang kurang memiliki kinerja baik, tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan bertanggung jawab, padahal penilaian kinerja juga berdasar pada kuantitas, kualitas dan komunikasi (Wiyanto and Idruz 2021). Kesuksesan suatu instansi sangat erat hubungannya dengan kualitas kerja para anggotanya, maka instansi dipinta agar selalu mengembangkan serta meningkatkan kinerja dari tiap karyawannya (Herawati et al. 2022). Sejalan dengan itu menurut (Santoso 2020) menurunnya tingkat kinerja disebabkan kurangnya pengawasan dari atasan, budaya organisasi yang masih rendah, kurangnya kerjasama sesama rekan kerja, kurang rasa tanggung jawab terhadap tugas sehingga kinerja menjadi tidak maksimal. Kinerja karyawan Institut Teknologi Telkom Purwokerto saat ini kurang baik

ditandai dengan nilai kinerja karyawan yang mengalami penurunan setiap tahunnya (Nirmalasari et al. 2019). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor situasi kerja (Indrasari 2017). Budaya mengandung pengertian keseluruhan pengetahuan, kepercayaan, seni, hukum, moral, kemampuan dan kebiasaan yang dipelajari oleh seseorang sebagai anggota suatu Masyarakat (Harahap 2011). Penurunan kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi yang buruk sehingga tidak memiliki keinginan untuk berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasinya (Anggara, Sujana, and Novarini 2019). (Roni and Afriani 2022) menjelaskan pada tahun 2016, 2017 dan 2018 kinerja Koperasi Unit Desa Bina Usaha belum bisa dikatakan maksimal dimana masih terdapat target hasil TBS belum dapat terealisasi 100%. Hal ini diduga disebabkan kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bisa dikatakan belum sempurna dan segi kuantitas para pekerja belum mampu mencapai target dan dari segi ketepatan waktu masih ada target yang belum selesai tepat waktunya sehingga masih tertunda untuk bulan berikutnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap salah satu Koperasi Unit Desa di Kabupaten Barito Kuala ditemukan bahwa Koperasi Unit Desa masih belum menerapkan budaya organisasi dengan baik, Pengerjaan tugas dilakukan dengan seadanya dan kurang teliti sehingga hasil yang dicapai tidak maksimal dan masih perlu perbaikan. Rendahnya tingkat kesadaran ikut memiliki koperasi karena koperasi hanya dijadikan sebagai tempat untuk melakukan pinjaman. Lingkungan yang kurang nyaman karena sarana dan pra sarana kurang memadai. Tidak adanya reward/penghargaan yang diberikan oleh koperasi sehingga kinerja pengurus cenderung standart dan tidak ada peningkatan. Tidak adanya peraturan tertulis mengenai jam kerja dan aturan kerja, Kerjasama dan komunikasi antar pengurus dengan pengawas kurang baik. Tidak adanya sanksi atau hukuman atas kesalahan kinerja pengurus, tidak adanya dorongan maupun support dari ketua maupun rekan kerja untuk melakukan inovasi demi kemajuan koperasi unit desa. Menurut (Wibowo and Putra 2016) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya. System pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (Robbins and Judge 2013). (Pratama, Hakam, and Nurtjahjono 2015) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari permasalahan yang telah dikemukakan permasalahan yang menyangkut kemampuan karyawan

harus segera diselesaikan dengan baik (Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fieraningsih, and Rizky Kurniawan Murtiyanto 2020). Penurunan kinerja dapat ditingkatkan dengan menerapkan budaya organisasi yang baik. Budaya merupakan salah satu alat untuk mempererat hubungan yang terjalin dalam suatu organisasi dalam perusahaan (Wicaksono, Sudarso, and Suyatin 2023). Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Koesmono 2005). Ketika ide-ide kreatif yang di realisasikan dalam suatu aktivitas bisnis di sebuah organisasi maka munculah menjadi sebuah budaya organisasional (Hakim 2016). Budaya organisasi adalah suatu pola/system yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal (Saputra, Hakim, and Anggraini 2017). Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas yang meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas bagi seluruh anggotanya (Soelistya et al. 2022). Budaya dalam organisasi tersebut bisa bervariasi sehingga interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam (Burhanudin 2021). Pendayagunaan pengurus di koperasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pengurus dengan kepentingan dan kemampuan koperasi (Y Rudiantono 2017).

Pengembangan budaya organisasi dapat berlangsung apabila dalam organisasi terdapat budaya yang bersifat mendorong kinerja (Rosvita, Setyowati, and Fanani 2017). Budaya organisasi yang baik akan mampu menjadikan pekerja bekerja dengan maksimal dan profesional sehingga koperasi mampu berkembang dengan baik dan mencapai keberhasilan yang diinginkan serta kesejahteraan karyawan juga akan meningkat dikarenakan budaya organisasi yang baik akan membawa pengaruh positif terhadap kinerja pengurus. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi (wardani Kusuma, Mukzan, Djudi, and Yuniadi 2004). Seperti yang dikatakan (Santoso 2020) menunjukkan hasil yang sama yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, budaya organisasi yang baik yang terjadi pada koperasi Telkom sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan sehingga itu berdampak pada keberhasilan koperasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Amran 2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh

terhadap kinerja karyawan sehingga dengan kompetensi dan budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Azizah, Thoyib, and Irawanto 2017) mengatakan bahwa menanamkan budaya organisasi yang baik akan mendorong para pengurus koperasi unit desa untuk lebih memperhatikan dan memaksimalkan kinerjanya sehingga koperasi unit desa dapat berkembang menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Anggara et al. 2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi unit desa pedungan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa budaya meningkat seperti apapun budaya organisasi tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Jusmin 2014). Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan yang menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal (Meutia and Husada 2019). Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif. (Muis, Jufrizen, and Fahmi 2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Unit Desa di Kabupaten Barito Kuala. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian serupa terkait budaya organisasi dan kinerja.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Koperasi Unit Desa di Kabupaten Barito Kuala dimana tercatat ada sekitar 10 Koperasi Unit Desa aktif yang tersebar di Kabupaten Barito Kuala dengan total sampel keseluruhan adalah 37 responden. Pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam mencari informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian yaitu dengan observasi, melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian yaitu kantor koperasi unit desa, wawancara dilakukan melalui tanya jawab langsung dengan pengurus yang berwenang yang ada kaitannya dengan objek penelitian, kuesioner dengan 20 pernyataan menggunakan skala likert 5 poin yang terdiri dari (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, (5) sangat setuju yang disebarkan kepada pengurus Koperasi Unit Desa di Kabupaten Barito Kuala serta dokumentasi dan penggunaan referensi dari buku maupun jurnal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 37 orang. Hasil penelitian ini dibuat tabulasi data yang kemudian diolah menggunakan SPSS dengan uji

normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, analisis regresi sederhana dan uji hipotesis serta koefisien determinasi .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran lembar kuesioner kepada seluruh responden dengan jumlah responden sebanyak 37 orang. Diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh rentang usia 37-52 tahun, jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan jumlah total 32 orang dan pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SMA/SMK.

Tabel 1 Hasil uji statistik deskriptif variabel

Variabel	N	Min	Maks	Mean (rata-rata)	Standar deviasi
Budaya Organisasi	37	28	47	40,73	3.548
Kinerja	37	37	50	44,89	3.950

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif budaya organisasi dan kinerja dapat di ilustrasikan bahwa : Variabel budaya organisasi (X), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai jarak (*range*) 19, nilai minimum 28, nilai maksimum 47 dan rata-rata (*mean*) sebesar 40,73 serta standar deviasi dari variabel budaya organisasi adalah 3.548. Variabel kinerja (Y), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai jarak (*range*) 13, nilai minimum 37, nilai maksimum 50 dan rata-rata (*mean*) sebesar 44,89 serta standar deviasi dari variabel kinerja adalah 3.950.

Tabel 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		37
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55462556
	Absolute	.098
Most Extreme Differences	Positive	.091
	Negative	-.098
Test Statistik		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas

		F	Sig
Kinerja	Between Groups	(Combined) 1.413	.227
*Budaya Organisasi		Linearity 7.780	.010
		Deviation .834	.610
		from Linearity	
	Within Groups		

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,610 > 0,05$ maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi linear.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
	Unstandardized	Coefficients	Standardized		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.000	3.408		2.641	.012
Budaya Organisasi	-.147	.083	-.286	-1.765	.086

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,086 > 0,05$ maka data yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil uji analisis regresi sederhana

Coefficients ^a		
Unstandardized Coefficients		
Model	B	Std. Error
(Constant)	16.856	7.273
Budaya Organisasi	.326	.138

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

Dari persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat diartikan sebagai, konstanta sebesar 16.856 artinya bernilai positif. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variable independent dengan variable dependen. Koefisien regresi variable budaya organisasi

sebesar 0,326 menyatakan bahwa setiap ada kenaikan budaya organisasi sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,326. Nilai tersebut menunjukkan arah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah positif, sehingga semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pengurus pada Koperasi Unit Desa.

Tabel 6 Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t)

Model	t	Sig
(Constant)	2.318	.026
Budaya Organisasi	2.363	.024

a. dependent variable : Kinerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu t hitung $>$ t tabel dimana t hitung pada data penelitian ini sebesar 2.363 sedangkan t tabel sebesar 2.030 yang menunjukkan signifikansi pengaruh variable budaya organisasi terhadap kinerja.

Tabel 7 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.371 ^a	.138	.113	3.986

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R Square (R²) menunjukkan nilai R Square (R²) sebesar 0,138. Artinya sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variable kinerja sebesar 13,8 %. Sedangkan sebesar 86,2% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Koperasi unit desa dengan budaya organisasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pengurus yang ada di dalamnya. Budaya organisasi yang baik, koperasi unit desa akan mampu bersikap dan berperilaku baik sehingga kinerja pengurus dapat mengalami peningkatan. Berdasarkan pengujian hipotesis terkait pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja ditemukan hasil bahwa pada Koperasi Unit Desa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hubungan yang terbentuk merupakan hubungan positif yang dapat

dibuktikan dengan nilai 2.865 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007.

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pengurus koperasi unit desa juga dapat dilihat berdasarkan indikator-indikatornya. Indikator budaya organisasi yaitu : (1) inovasi dan keberanian mengambil resiko. perhatian terhadap detail, berorientasi terhadap hasil, berorientasi terhadap manusia, berorientasi terhadap tim, agresif dan stabil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Damayanti *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik juga kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dapat meningkatkan kinerja pengurus. Indikator orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap manusia serta orientasi terhadap tim sangat berpengaruh terhadap kinerja, dengan menerapkan tradisi yang tumbuh berdasarkan kekuatan karyawan yang mengandalkan nilai-nilai komitmen, dedikasi, loyalitas, kompetensi yang tinggi dan hasrat yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang bagus

Hasil pengujian ini selaras dengan konsep budaya organisasi yang dikemukakan oleh Santoso, (2020) budaya organisasi yang baik sangat mempengaruhi kinerja. Indikator stabil dapat berpengaruh dengan meningkatkan budaya organisasi seperti membuat aturan yang lebih ketat lagi dan melakukan pengawasan agar kinerja dapat meningkat. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut secara bersama, cenderung membentuk perilaku kelompok. Indikator orientasi manusia dan agresif akan sangat berpengaruh kepada sikap maupun perilaku yang menjadi kebiasaan yang diterapkan pada sebuah budaya organisasi di koperasi unit desa. Dengan budaya organisasi yang terbentuk berdasarkan indikator seperti teliti dan maksimal dalam melakukan sebuah pekerjaan, berorientasi pada hasil, komunikasi dan kerjasama yang baik pengurus serta adanya dorongan semangat akan mampu meningkatkan kinerja pengurus koperasi unit desa.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat memperkuat hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Melalui indikator yang menjadi dasar dari terciptanya budaya organisasi yang baik maka diharapkan ketua serta seluruh pengurus yang terlibat akan mampu meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Budaya organisasi yang baik dapat dicapai dengan menerapkan aturan-aturan kerja yang wajib ditaati oleh seluruh pengurus, bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan seperti teliti dan berorientasi pada hasil, menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik antar pengurus, memberikan dorongan semangat dan bantuan kepada sesama pengurus dan menghargai setiap pencapaian yang telah berhasil dilakukan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari data penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus dengan hubungan yang terbentuk merupakan pengaruh hubungan positif. Artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dan ditanamkan maka semakin baik kinerja pengurus Koperasi Unit Desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran. 2022. "Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Desa Kabupaten Dharmasraya: Perspektif Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi." *Jurnal Manajemen Sains* 2(1):13–23. doi: <https://doi.org/10.36355/jms.v2i2.848>.
- Anggara, Komang Pasek, I. Wayan Sujana, and Ni Nyoman Ari Novarini. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan." *Jurnal Emas* 2(1):51–70.
- Azizah, Fitria Nur, Armanu Thoyib, and Dodi W. Irawanto. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Agro Niaga (Kan) Jabung Malang)." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 4(1):1–11. doi: <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1708>.
- Burhanudin. 2021. "KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI Mariatul." *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB* 1(1):106–17.
- Damayanti, Sri, Saladin Ghalib, and Taharuddin. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi PRIMKOPPOL Polres Palangka Raya." *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* 6(2):112–28. doi: <http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v6i2.4749>.
- Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, and Rizky Kurniawan Murtiyanto. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi." *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora* 7(2):12–15. doi: 10.33795/jabh.v7i2.7.
- Hakim, Lukman. 2016. "Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja." *Iqtishadia* 9(1):179–205.
- Harahap, Pahlwansjah. 2011. *Budaya Organisasi-Organizational Culture*. 1st ed. Semarang.
- Herawati, Tri, Gian Fitalisma, Indah Dewi Mulyani, and Muhammad Syaifulloh. 2022. "Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes." *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 15(2):338–45. doi: 10.51903/e-bisnis.v15i2.869.
- Husna, Nikmatul. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam." *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)* 1(02):98–103. doi: 10.36665/jusie.v1i02.139.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Jusmin, Ahmad. 2014. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Administrasi Perhubungan Jayapura." *Jurnal FuturE* 23–40.
- Koesmono, H. Tema. (Universitas Katolik Widya Mandala). 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 7(2):162–79.
- Meutia, Kardinah Indrianna, and Cahyadi Husada. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional." *Jurnal Manajemen Motivasi* 15(2):62. doi: 10.29406/jmm.v15i2.1557.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9–25. doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- Mustika, Agnes, and Hardi Utomo. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Among Makarti* 6(12):87–111. doi: <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v6i2.91>.
- Nirmalasari, Aulia Gati, Ary Ferdian, Mahasiswa Jurusan, Manajemen Bisnis, Telekomunikasi Dan Informatika, Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis, and Universitas Telkom. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Institut Teknologi Telkom Purwokerto." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 4(3):533–43.
- Perkasa, Riphio Delzy. 2020. "Modul Ekonomi Koperasi." 1–116.
- Pratama, Stefanus Andi, Moehammad Soe'oad Hakam, and Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang) Stefanus." *Administrasi Bisnis (JAB)* 25(1):1–6.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. 15th ed.
- Roni, Khairun A., and Ratna Afriani. 2022. "Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (Kud) Bina Usaha Kabupaten" *Jurnal Manajemen Sains* 2(1):13–23. doi: <https://doi.org/10.36355/jms.v2i1.738>.
- Rosvita, Vivin, Endang Setyowati, and Zaenal Fanani. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Bumi Kudus." *Indonesia Jurnal Farmasi* 2(1):14–20.
- Santoso, Senen Abdi. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali Pt. Telkom." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 7(1):65. doi:

- 10.30998/jabe.v7i1.6381.
- Saputra, Eki, Lukmanul Hakim, and Dan Dini Anggraini. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungankerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Kelana Makmur Batam." *Jurnal Unrika* 4(2):1–22.
- Soelistya, Djoko, retno purwani Setyaningrum, Nur Aisyah, syafrika hafni Sahir, and Titik Purwati. 2022. *Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Vol. 5. sidoarjo.
- wardani Kusuma, Rodiatul, M. Mukzan, Djudi, and Mayowan Yuniadi. 2004. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* 31(1):60.
- Wibowo, Mada Adi, and Yanuar Surya Putra. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (Rsu) Salatiga." *Among Makarti* 9(1):1–20. doi: 10.52353/ama.v9i1.124.
- Wicaksono, Widhi, Aden Prawiro Sudarso, and Suyatin. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ta ' Dibul Ummah Bogor." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 7(1):389–98. doi: 10.58258/jisip.v7i1.4288/http.
- Wiyanto, and Muhamad Idrusz. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Sinar Permaja (South Quarter)." *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia* 6(4):1689. doi: <http://dx.doi.org/10.32493/drj.v4i1.8690>.
- Y Rudiantono. 2017. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Rudiantono* 8:54–61.