

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM CREDIT UNION GERBANG KASIH KABUPATEN ENDE**

*The Influence of Organizational Culture and Human Resources Development on Employee Performance in Savings and Loan Credit Union Cooperatives Gerbang Kasih Regency Ende*

**Maria Yulita Durnis<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Dominikus K. T. Aman<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>)*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

**Koresponden:** <sup>a)</sup> Ichadurnis08@gmail.com, <sup>b)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> dominikus.toni.aman@staff.undana.ac.id, <sup>d)</sup> rollandfanggidae@staf.undana.ac.id

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada koperasi simpan pinjam credit union Gerbang Kasih Kabupaten Ende. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam credit union Gerbang Kasih Kabupaten Ende. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah 35 orang karyawan pada koperasi simpan pinjam credit union Gerbang Kasih Kabupaten Ende. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Versi 29. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel budaya organisasi, pengembangan sdm dan kinerja berada pada kriteria sangat tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam credit union Gerbang Kasih Kabupaten Ende. Sedangkan hasil uji hipotesis pengembangan sumber daya manusia berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam credit union Gerbang Kasih Kabupaten Ende

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja.

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan, karena karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2017). Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah SDM yang berkompeten dan profesional serta cara mengelola dan memberikan pelayanan yang prima. Dengan kata lain, SDM yang berkompeten dan unggul akan

memengaruhi organisasi atau perusahaan tersebut untuk mencapai suatu tujuan. Dalam Sutrisno (2016) menyatakan bahwa SDM adalah pegawai atau karyawan yang siap, mampu, dan yang siaga dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Dengan demikian SDM perlu dikelola dengan baik, sehingga mampu menciptakan kinerja karyawan yang handal. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2010). Sementara menurut Simanjuntak (2010), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Dalam hal ini faktor utama yang membantu keberhasilan kinerja karyawan mencapai tujuan perusahaan adalah budaya organisasi. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Menurut Robbins & Coulter (2016) budaya organisasi adalah budaya yang menganut nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang memengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Budaya tersebut mampu merubah perilaku dan sikap setiap individu dalam organisasi untuk melakukan sebuah tindakan dan perilaku dalam melakukan setiap tugas dan pekerjaan. Menurut Sulaksono (2019:4), Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

Berdasarkan observasi menggunakan metode wawancara langsung terhadap salah satu pegawai KSP CU Gerbang Kasih Ende dikatakan bahwa budaya organisasi yang menjadi kebiasaan di KSP Credit Union Gerbang Kasih Ende yaitu terkait dengan budaya organisasi karyawan yang kurang memahami tata nilai yang ada pada organisasi, khususnya terkait disiplin dan profesional. Dimana terjadi pada perusahaan ini adalah karyawan yang telat dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut terbawa menjadi suatu kebiasaan untuk karyawan lainnya. Hal ini akan menimbulkan ketidakselarasan penerapan nilai-nilai budaya organisasi terutama pada sesuatu yang bersifat terakrit norma atau aturan, seperti ketidakdisiplinan karyawan, dan pencapaian target kerja yang belum sesuai. Karena banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan dan akan berdampak bagi perkembangan organisasi. Sedangkan, terkait dengan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan observasi menggunakan metode wawancara langsung terhadap salah satu pegawai KSP CU Gerbang Kasih Ende dikatakan bahwa pengembangan sdm karyawan yang ada pada KSP CU Gerbang Kasih Ende kurang maksimal hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan yang memadai, kurangnya keterlibatan karyawan dimana karyawan tidak merasa terlibat atau berpartisipasi dalam proses pengembangan, keterbatasan waktu dimana karyawan terjebak dalam rutinitas kerja yang padat, dan tidak ada umpan balik yang konstruktif dimana karyawan mungkin tidak mengetahui apa saja yang perlu ditingkatkan. di KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja**

Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan, makin tinggi pula nilai perusahaan yang dihasilkan. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) kinerja pegawai merupakan bukti nyata dari perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Sinaga, 2020).

### **Budaya Organisasi**

Budaya perusahaan dan budaya organisasi merupakan dua istilah yang sering kita temukan dipakai secara silih berganti. Sama seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut. Menurut Robbins & Judge (2019:19) mengatakan bahwa: *Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.* Artinya, budaya organisasi adalah mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (alues), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2016). Sedangkan menurut Menurut Gibson et al., (2018:31) mengemukakan bahwa Budaya organisasi adalah apa yang para karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankan.

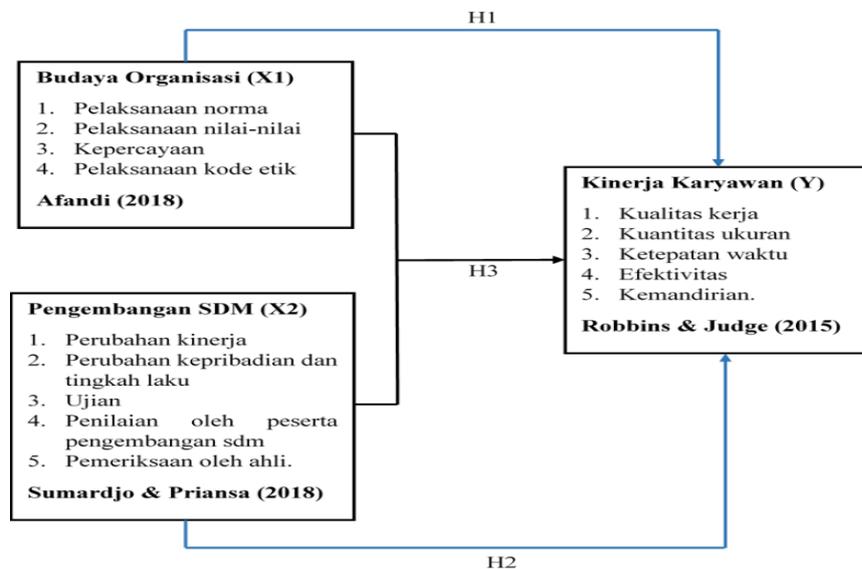
### **Pengembangan SDM**

Menurut Kurniawati (2020), pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi. Menurut Noe (2011), pengembangan merupakan proses memperoleh pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan baru ataupun pekerjaan yang sudah ada saat ini, termasuk tuntutan

dari klien terkait pekerjaannya. Dari beberapa definisi pengembangan sumber daya manusia menurut beberapa ahli diatas penulis menarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia mengacu pada kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi.

### Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende. Budaya organisasi mencakup kebiasaan, nilai, dan keyakinan bersama yang dapat meningkatkan kualitas organisasi, sedangkan pengembangan SDM berperan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku karyawan sehingga berdampak pada kinerjanya. Kinerja karyawan, yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Variabel penelitian meliputi budaya organisasi (Afandi, 2018) dan pengembangan SDM (Sumardjo & Priansa, 2018) yang diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Jadi berdasarkan kerangka pemikiran diatas bahwa dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende.
- H2 : Diduga pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende.
- H3 : Diduga budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas budaya organisasi (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2) terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan (variabel terikat) baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende yang berjumlah 50 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1.**  
Analisis Regresi Linear Sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.857	4.577		4.120	<,001
	Budaya organisasi	.605	.137	.601	4.402	<,001
	Pengembangan SDM	.066	.053	.170	1.243	.223

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,857 + 0,605X_1 + 0,066X_2$$

Dari model persamaan diatas maka dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 18,857 yang artinya apabila Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan SDM (X2) bernilai 0, maka nilai Kinerja (Y) adalah 18,857 poin.
2. Koefisien regresi  $b = 0,605$  artinya, apabila Budaya Organisasi (X1) mengalami kenaikan 1 poin maka Kinerja (Y) meningkat 0,605 poin.
3. Koefisien regresi  $b = 0,066$  artinya, apabila Pengembangan SDM (X2) mengalami kenaikan 1 poin maka Kepuasan Kerja (Y) meningkat 0,066 poin.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 1. diatas maka dapat diambil kesimpulan Karena thitung (4,402) > ttabel (1,692) dan signifikansi (0,001) < alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende.

Karena thitung (1,243) < ttabel (1,692) dan signifikansi (0,223) > alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variabel pengembangan SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende.

## Keofisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Keofisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.440	.405	2.247

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai Adjust R Square dalam penelitian ini sebesar 0,405 atau 40,5%. Hal ini berarti variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X1), pengembangan sdm (X2), sebesar 40,5% sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Nilai Adjust R Square sebesar 0,405 yang mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengembangan SDM dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif kuat.

## Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Simultan  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.128	2	63.564	12.590	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	161.558	32	5.049		
	Total	288.686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Budaya organisasi

Karena Fhitung (12,590) > Ftabel (2,90), dan signifikansi (0,001) < alpha (0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya budaya organisasi, dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende

## Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini memiliki tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu Budaya organisasi sebagai variabel independen (X1), variabel pengembangan SDM (X2), dan kinerja karyawan dependen (Y). Penelitian ini dilakukan pada KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende dengan jumlah responden 35 karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi diketahui pada KSP CU Gerbang Kasih Ende bahwa nilai capaian yang di peroleh berada pada kategori sangat tinggi karena indikator budaya organisasi yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai,kepercayaan dan pelaksanaan kode etik merupakan aspek yang sangat penting dalam memudahkan karyawan KSP CU Gerbang Kasih Ende untuk menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya juga membantu karyawan untuk mengetahui

tindakan apa yang seharusnya dilakukan agar sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Hal ini berarti indikator dari budaya organisasi sudah terlaksana dengan baik pada karyawan KSP CU Gerbang Kasih Ende.

Hasil analisis deskriptif pada variabel pengembangan SDM menunjukkan nilai pencapaian yang berada pada kategori tinggi karena indikator pengembangan sdm yaitu perubahan kinerja, perubahan kepribadian dan tingkah laku, ujian, penilaian, peserta pengembangan sdm, pemeriksaan oleh ahli. Berdasarkan indikator pengembangan sdm hal ini berarti karyawan KSP CU Gerbang Kasih Ende telah melakukan pengembangan sdm tetapi hasilnya kurang maksimal, hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan yang memadai, kurangnya keterlibatan karyawan dimana karyawan tidak merasa atau berpartisipasi dalam proses pengembangan, keterbatasan waktu dimana karyawan terjebak dalam rutinitas kerja yang padat, dan tidak umpan balik yang konstruktif dimana karyawan mungkin belum mengetahui apa yang perlu ditingkatkan. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Kabupaten Ende diperoleh total capaian sangat tinggi karena indikator kinerja yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas ukuran, ketepatan waktu efektivitas dan kemandirian sudah terlaksana dengan baik oleh karyawan KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana didapati bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Gerbang Kasih Kabupaten Ende. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Gerbang Kasih Kabupaten Ende. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel budaya organisasi (pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan pelaksanaan kode etik) yang diukur dalam penelitian ini sebagai variabel independen mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan (kualitas kerja, kuantitas ukuran, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian) sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian ini mendukung dalam penelitian yang telah dikembangkan untuk menjawab pertanyaan penelitian Sulistiawan et.,al (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hal ini diperkuat dengan koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (XI) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,5% walaupun relatif lemah sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Budaya organisasi kuat dapat memacu karyawan untuk memiliki proses dan hasil kerja yang baik ketimbang karyawan yang bekerja untuk organisasi yang berbudaya lemah. Budaya organisasi yang baik dapat membantu kinerja karyawan dan menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya Sulistiawan et.,al (2020).

Ringkasnya bahwa terdapat hubungan antar budaya organisasi yang kuat dengan kinerja perusahaan yang unggul. Jadi budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu juga dipengaruhi oleh faktor-faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi itu sendiri yakni tujuan, sistem insentif atau penghargaan, sistem pertanggungjawaban, struktur

kekuasaan, sistem administrasi, proses kerja, efektivitas dan efisiensi, tugas organisasional, lingkungan eksternal, riwayat dan tradisi, juga praktik manajemen Sedarmayati (2016).

### **Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian ini, hasil yang diperoleh bahwa pengembangan SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Gerbang Kasih Ende. Pengembangan SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena bisa disebabkan oleh tidak adanya pelatihan yang relevan terhadap karyawan. Tidak adanya pelatihan kerja terhadap karyawan dapat mengurangi kinerja dari karyawan itu sendiri. Hal ini dapat berdampak pada organisasi itu sendiri karena pengembangan SDM yang kurang dari karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dunir (2023) dengan hasil penelitian pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Gerbang Kasih Kabupaten Ende. Hasil analisis pada variabel pengembangan sdm menunjukkan bahwa nilai pencapaian yang di peroleh berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sdm yang dimiliki karyawan sangat penting suatu perusahaan, karena dengan pengembangan sdm yang cukup oleh maka, kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Kabupaten Ende hal ini dikarenakan dalam uji t mendapatkan hasil yakni  $t_{hitung} (1,243) < t_{tabel} (1,692)$  dan signifikansi  $(0,223) > \alpha (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variable pengembangan SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende. Pengembangan sdm karyawan yang ada pada KSP CU Gerbang Kasih Ende kurang maksimal hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan yang memadai, kurangnya keterlibatan karyawan dimana karyawan tidak merasa terlibat atau berpartisipasi dalam proses pengembangan, keterbatasan waktu dimana karyawan terjebak dalam rutinitas kerja yang padat, dan tidak ada umpan balik yang konstruktif dimana karyawan mungkin tidak mengetahui apa saja yang perlu ditingkatkan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil uji simultan (f) yang memperoleh hasil bahwa variabel-variabel independent yaitu, budaya organisasi dan pengembangan sdm secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Zaky (2021) dan Rita Widjaja (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan pengembangan sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan sdm yang baik juga dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat terus meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, variabel Y (kinerja karyawan) di pengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X1), Pengembangan sdm (X2), sebesar 40,5% sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini dan dipengaruhi faktor-faktor penting yang mempengaruhi pengembangan sdm itu sendiri yakni efektivitas biaya, materi program yang dibutuhkan, prinsip-prinsip pembelajaran, ketepatan dan kesesuaian fasilitas, kemampuan dan preferensi peserta pelatihan. Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membentuk tipekal faktor-faktor tersebut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Budaya Organisasi, Pengembangan SDM dan Kinerja berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Kabupaten Ende. Hal ini berarti budaya organisasi budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Kabupaten Ende. Hal ini berarti bahwa pengembangan SDM belum tentu berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) membuktikan bahwa variabel budaya organisasi dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Gerbang Kasih Kabupaten Ende.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut

1. Bagi Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Gerbang Kasih Kabupaten Ende.  
Diharapkan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Gerbang Kasih Kabupaten Ende untuk mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dan pengembangan SDM dalam organisasi agar kinerja karyawan dapat terus meningkat, seperti dengan cara menegakan nilai dan visi organisasi, keterlibatan dan partisipasi karyawan, membangun lingkungan kerja yang positif, dan fokus pada kepemimpinan yang inspiratif.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.  
Sebagai penambahan informasi, pengetahuan serta menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya dibidang Sumber Daya Manusia pada variabel lain seperti kualitas kerja, kuantitas ukuran, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada
- Kurniawati. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani*. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta Salemba Empat
- Simanjuntak, P. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*. Lembaga FEUI.
- Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis
- Sumardjo, M., & Priansa, J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. ALFABETA,CV
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Prenadamedia Group.