

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK BEHAVIOR ON THE PERFORMANCE IN BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA SULAWESI UTARA*

Oleh:

**Bryan Manampiring<sup>1</sup>**

**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**

**Agus S. Soegoto<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[bryanmanampiring@gmail.com](mailto:bryanmanampiring@gmail.com)

<sup>2</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

<sup>3</sup>[supandi\\_smrt@yahoo.co.id](mailto:supandi_smrt@yahoo.co.id)

**Abstrak:** Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan budaya organisasi suatu perusahaan dan perilaku kerja yang diyakini sebagai sumber kekuatan baru dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Pelestarian Nila Budaya Sulawesi Utara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari budaya organisasi dan perilaku kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Balai Pelestarian Nilai Budaya perlu mempertahankan kinerja yang ada bahkan lebih ditingkatkan lagi perilaku kerja yang baik berdasarkan budaya organisasi yang sudah ditetapkan.

**Kata kunci:** *budaya organisasi, perilaku kerja, kinerja karyawan*

**Abstract:** *The purpose of this study aims to study and learn about cultural organization and research on work in the cultural preservation hall of North Sulawesi. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 34 people, while the sampling technique used in the study was saturated sampling. In this study, the independent variable consists of organizational culture and variable work while the variable is employee participation. Testing instruments using validity and reliability tests. While the data analysis method uses multiple linear regression analysis with t test and f test. The results of the study showed that organizational culture and work behavior simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Partially organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, and work behavior has a positive and significant effect on employee performance. Balai Pelestarian Nilai Budaya needs to maintain even more improved performance based on established cultural organizations.*

**Keywords:** *organizational culture, work behavior, employee performance*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Indonesia memiliki banyak warisan peninggalan budaya, baik berbentuk benda prasejarah dan benda bersejarah dan berbentuk nilai budaya yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Banyak tempat bersejarah dan bentuk-bentuk peninggalan lainnya yang memerlukan perhatian dan penanganan khusus agar lebih bermanfaat dan lestari. Berdasarkan potensi yang sedemikian besar tersebut maka akan mubazir apabila benda dan nilai budaya dan situs di wilayah Indonesia tersebut tidak dimanfaatkan dan dikembangkan untuk kepentingan berbagai sektor pembangunan. Salah satu daerah di Indonesia yang memiliki peninggalan –peninggalan budaya dan kaya akan nilai budaya adalah Provinsi Sulawesi Utara.

Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada system nilai keyakinan dan norma - norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut serta merupakan bentuk bagaimana orang - orang berperilaku dan melakukan hal - hal yang membedakan organisasi dengan organisasi lain.

Di dalam diri seorang manusia terdapat perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang tersebut yang nantinya akan mempengaruhi perilaku bekerja di sebuah perusahaan ataupun organisasi. Selain itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti faktor genetik yang merupakan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir dan merupakan turunan atau bawaan dari kedua orang tuanya seperti kecerdasan, sifat pemarah atau penyabar dan sebagainya. Selain faktor genetik atau faktor turunan, lingkungan pergaulan yang dihadapi seseorang pada masa hidupnya baik didalam rumah atau lingkungan diluar rumah juga dapat membentuk pola pikir dan kerja seseorang, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat yang dijumpai sehari-hari.

Dengan mengerti perilaku kerja para pegawai, perusahaan akan mudah dalam mengatur serta memahami para pegawainya dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang konsisten dan positif, sehingga semua kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik dan dapat membuat profit kepada perusahaan

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
3. Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mangkunegara (2012:21) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Jauhar dan Ahmad (2012:23) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian pengembangan sumber daya manusia bukan sekedar daya yang lainya tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi. Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni bagaimana suatu organisasi dapat melakukan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

**Budaya Organisasi**

Edison, Anwar dan Komariyah (2018:117) mendefinisikan budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Berbagai definisi tentang budaya oraganisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa interaksi orang dalam organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut.

**Perilaku Kerja**

Perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dalam lingkungan mulai dari

perilaku yang paling nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai yang tidak dirasakan (Halimah, 2018). Perilaku Kerja adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi.

### Kinerja Karyawan

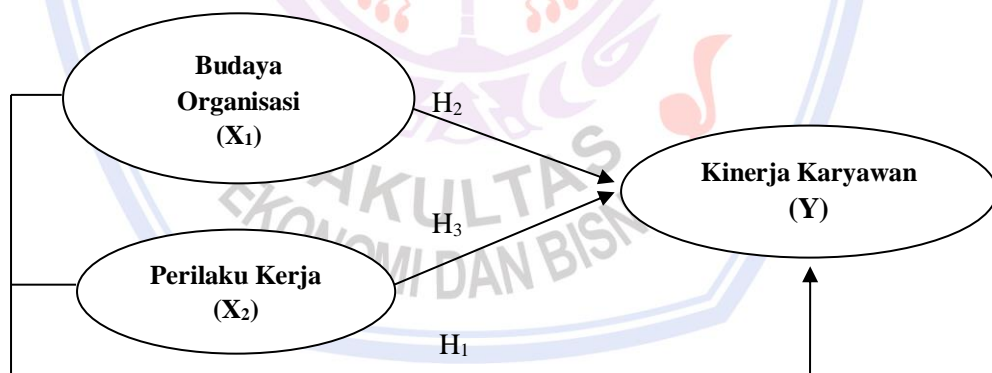
Jauhar dan Ahmad (2012:193) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan hasil kerja seorang pegawai ataupun organisasi. Pegawai atau karyawan dalam organisasi formal mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian harus diusahakan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja yang baik dari bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

### Penelitian Terdahulu

Nurwati (2013) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Unit Desa di Provinsi Sulawesi Tenggara). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian asosiatif. Responden penelitian berjumlah 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil analisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap perilaku kerja diperoleh nilai koefisien jalur positif signifikan.

Pamungkas (2013) Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. Penelitian ini memakai metode analisis linier berganda dengan polulasi 215 orang. Hasil penelitian yaitu, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Kajian Teori, 2019*

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> : Diduga Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>2</sub> : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>3</sub> : Diduga Perilaku Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Pada penelitian ini yang dijadikan tempat

penelitian yaitu Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulut dan penelitian ini dilakukan selama 3 bulan dari April-Juni 2018. Pada penelitian ini akan dibahas seberapa besar pengaruh variabel bebas budaya organisasi ( $X_1$ ) dan perilaku kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 34 karyawan.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Desain sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dari penelitian ini sebanyak 34 responden.

### **Data dan Sumber Data**

Jenis data terdiri dari dua jenis :

- a. Data Kualitatif, yaitu data keadaan atau gambar dari kualitas objek yang akan diteliti.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan.

Sumber data dalam penelitian ini berupa :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner
- b. Data Sekunder, data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan dipublikasikan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mencapai sasaran yang tepat dalam rangka pembahasan suatu permasalahan yang ada didalam objek, maka perlu adanya data yang akurat. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian lapangan, yaitu : Observasi, wawancara, kuisisioner.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas dan Realibilitas**

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir kuesioner yang diteliti. Nilai validitas harus mempunyai nilai total score. total score dari nilai kuesioner (Sunyoto, 2011:114). Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. (Sunyoto, 2011:110).

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal.

##### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. (Ghozali, 2009:99).

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:131).

##### **Uji Regresi Berganda**

Alasan menggunakan Regresi Linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Perilaku Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ). Variabel independen atau variabel penjelas dalam

hal ini adalah budaya organisasi dan perilaku kerja. Variabel terikat atau variabel dependen adalah kinerja karyawan. Persamaan garis regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan  
 X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi  
 X<sub>2</sub> = Perilaku Kerja  
 a = Nilai Konstanta  
 b<sub>1</sub> = Koefisien regresi parsial variabel  
 b<sub>2</sub> = Koefisien regresi parsial variabel

### Pengujian Hepotesis

#### Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Priyatno (2012:120) mengemukakan uji F adalah uji kelayakan model yang dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

#### Uji Signifikansi Parsial (t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable independen terhadap terhadap variable dependen dengan menganggap variable indenpenden lainnya konstan (Ghozali 2011:98).Criteria pengujian secara parsial dengan tingkat level of significant  $\alpha = 0,05$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Tabel 1.Uji Validitas dan Uji Realibilitas

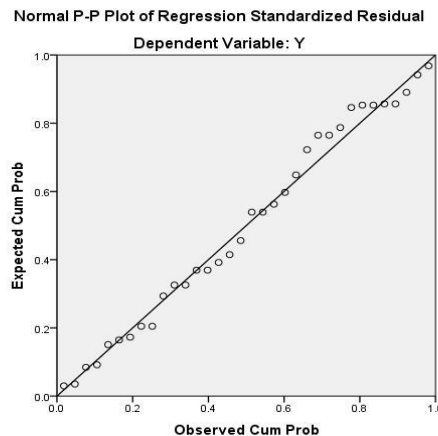
Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig	Kriteria	Cronbach Alpha	Kriteria
Budaya Organisasi	X <sub>1.1</sub>	0,598	0,000	Valid	0,737	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,750	0,000	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,698	0,000	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0,698	0,000	Valid		
	X <sub>1.5</sub>	0,750	0,000	Valid		
Perilaku Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,876	0,000	Valid	0,846	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,876	0,000	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0,786	0,000	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0,772	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai	Y <sub>1</sub>	0,647	0,000	Valid	0,606	Reliabel
	Y <sub>2</sub>	0,443	0,000	Valid		
	Y <sub>3</sub>	0,823	0,000	Valid		
	Y <sub>4</sub>	0,556	0,000	Valid		
	Y <sub>5</sub>	0,649	0,000	Valid		
	Y <sub>6</sub>	0,823	0,000	Valid		

Sumber : *Olahan Data SPSS Primer, 2019*

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai Pearson Correlation positif dan lebih besar dari pada nilai R<sub>tabel</sub>(0,329). Tabel di atas juga menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-

masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Normal P-P Plot**  
*Sumber: Olahan Data SPSS Primer, 2019*

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

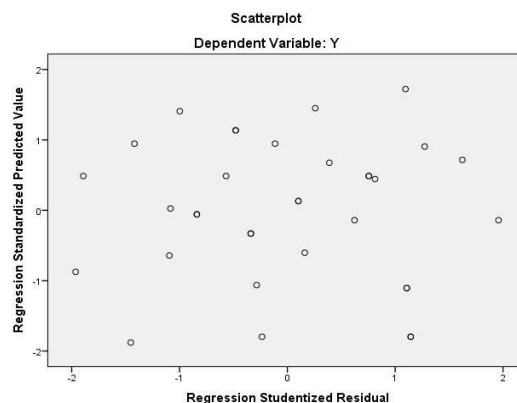
**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Keterangan	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,674	1,483
Perilaku Kerja	0,674	1,483

*Sumber : Olahan Data SPSS Primer, 2019*

Tabel 2 menunjukan variabel Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,10, yaitu 0,674; 0,674; dan nilai VIF < 10, yaitu 1,483; 1,483. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3. Analisis Scatterplot**  
*Sumber : Olahan Data SPSS Primer, 2019*

Gambar 3 menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi uji heterokedastisitas dan nilai residualnya tersebut telah normal.

### Uji Regresi Berganda

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (constant)	3,228	1,319
Budaya Organisasi	,389	,073
Perilaku Kerja	,329	,076

Sumber : Olahan Data SPSS Primer, 2019

Tabel 4 Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut :  $Y = 3,228 + 0,389X_1 + 0,329X_2$ . Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :Nilai konstanta sebesar 3,228, berarti jika variabel budaya organisasi dan perilaku kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 3,228. Untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila budaya organisasi semakin ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,389. Untuk variabel perilaku kerja ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila perilaku kerja baik dalam suatu organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,329. Variabel budaya organisasi merupakan variabel paling kuat berdampak terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

**Tabel 5. Uji Signifikasi simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	67,241	2	33,620	53,788	,000 <sup>b</sup>
	Residual	19,377	31	,625		
	Total	86,618	33			

Sumber : Olahan Data SPSS Primer, 2019

#### Hipotesis 1

Dengan menggunakan bantuan program SPSS maka hasil  $F_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel 5 bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,788 dan  $F_{tabel}$  dengan  $df_1 =$  derajat pembilangan 2 dan  $df_2 =$  derajat penyebut 31 dengan taraf 5% maka didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3,28 berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasil  $\rho = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

#### Uji t

**Tabel 6. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)**

Model	T	Sig
1 (constant)	2,447	,020
Budaya Organisasi	5,294	,000
Perilaku Kerja	4,303	,000

Sumber : Olahan Data SPSS Primer, 2019

#### Hipotesis 2

Dari hasil uji t pada tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ )  $t_{hitung} = 5,294 > t_{tabel} = 1,690$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 3**

Dari hasil uji t pada tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel perilaku kerja ( $X_2$ )  $t$  hitung = 4,303 >  $t$  tabel = 1,690 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pembahasan****Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini ditemukan secara bersama-sama atau simultan budaya organisasi dan perilaku kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Lestari (2016), Sunaryo (2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Salutondok dan Soegoto (2015) menyatakan bahwa perilaku kerja didasarkan pada motivasi dan kondisi kerja yang akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai. Dengan demikian penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya. Sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya yang terdapat di dalam Balai Pelestarian Nilai Budaya baik dan perilaku tiap karyawan memberikan peningkatan kinerja karyawan.

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Balai Pelestarian Nilai Budaya telah menerapkan budaya organisasi yang baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Wardani (2016), Novziransyah (2017), Masambe, Soegoto dan Sumarauw (2015), Sagita (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika perilaku kerja yang ditunjukkan dengan daya inisiatif pegawai dalam bekerja dalam tim maupun individu baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Sidk (2018), Aslam (2013) yang menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Roring dan Soegoto (2014) menunjukkan bahwa perilaku kerja antara lain dipengaruhi oleh stress kerja dan lingkungan kerja sehingga hal ini akan mempengaruhi stress kerja para pegawai ditempat kerjanya. Dengan demikian stress kerja dan lingkungan kerja menjadi dasar perilaku kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulut. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan budaya organisasi dan perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.
2. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulut. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.
3. Variabel Perilaku Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulut. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

**Saran**

Bagi Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara untuk mempertahankan kinerja karyawan yang ada perlu lebih di tingkatkan lagi perilaku kerja yang baik yaitu berinisiatif melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan efektif dan efisien.



- Aslam, A. 2013. Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*. Vol.3 No.3. Hal 167-174.  
<https://jurnal.ugm.ac.id/jmpf/article/view/29480> . Di akses tanggal 31 Juli 2019
- Edison, E. A. dan Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ALFABETA, Bandung
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit UNDIP, Semarang.
- ..... 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 19, Edisi kelima*. Penerbit UNDIIP, Semarang.
- Halimah, S. 2018. Perilaku Tenaga Kerja Wanita dalam Mengatasi Kecemasan di PJTK Citra Catur Utama Karya Ponogoro. *Skripsi*. <http://eprints.umpo.ac.id/4441> . Di akses tanggal 31 Juli 2019.
- Jauhar, M. dan S. Ahamd. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Penerbit Prestasi Pustakaraya, Jakarta.
- Lestari, M. A. 2016. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.3 No.1. Hal 286-291. <https://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1055>. Di akses tanggal 31 Juli 2019
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masambe, F. A. S. Soegoto dan J. Sumarouw. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3. Hal 939-949. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9717> . Di akses tanggal 31 Juli 2019
- Novziransyah, N. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*. Vol 2 No.1. Hal 13-17.  
<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/kesmas/article/view/961/764>. Di akses tanggal 31 Juli 2019
- Nurwati. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Unit Desa di Provinsi Sulawesi Tenggara). *JSM (Jurnal Sains Manajemen)*, Vol.1 No.1. Hal 41-51.  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1101> . Di akses tanggal 31 Juli 2019.
- Pamungkas, D. G. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 4. [https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/index/search/titles?search\\_page=528](https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/index/search/titles?search_page=528) . Diakses tanggal 31 Juli 2019
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Roring, M.Y. dan A.S.Soegoto. 2014. Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai Pada Biro Umum SETDA Propinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vo.2 No.3. Hal 1359-1368.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5843> . Di akses 31 Juli 2019
- Sagita, A.A. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 57 No.1. Hal 73-76.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2354> . Di akses 31 Juli 2019.
- Salutondok, Y dan A.S. Soegoto. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Konsisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3. Hal 849-

862. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9659/9245> . Di akses tanggal 31 Juli 2019.
- Sidik, W. W. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*. Vol 2 No.1. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO/article/article/view/8047> . Di akses tanggal 31 Juli 2019.
- Sunaryo. 2017. Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMB)*. Vol.18 No.1. Hal 101-114. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1101> . Di akses tanggal 31 Juli 2019.
- Sunyoto, D. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Wardani, R.K. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 31 No. 1. Hal 58-64. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article.view/1213> . Di akses 31 Juli 2019.

