

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN CP MANADO UTARA**

*EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT MANADO NORTH CP PAWNSHOP*

Oleh:

**Thalia Maria Walewangko<sup>1</sup>  
Rosalina Koleangan<sup>2</sup>  
Christoffel Kojo<sup>3</sup>**

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

**E-mail :**

<sup>1</sup>[thaliawalewangko18@gmail.com](mailto:thaliawalewangko18@gmail.com)

<sup>2</sup>[rosalina\\_koleangan@unsrat.ac.id](mailto:rosalina_koleangan@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian CP Manado Utara. Metode Analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian CP Manado Utara menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program statistik SPSS dan uji hipotesis yang berpedoman pada standar evaluasi apabila P value < 0,05 maka kesimpulannya Ha diterima dan apabila P value > 0,05 maka Ha ditolak. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 0,606 + 0,379 X_1 + 0,608 X_2 + e$ . Secara simultan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian CP Manado Utara karena nilai koefisien uji F hitung sebesar 161,504. Saran penelitian yang diperoleh adalah manajemen dan para karyawan dari PT. Pegadaian. Persero CP Manado Utara harus mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja di kantor cabang BUMN ini dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, agar supaya tingkat kinerja karyawan tetap baik, atau bahkan menjadi jauh lebih baik lagi.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

**Abstract:** The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture and work environment variables on employee performance at Pegadaian CP Manado Utara. The analysis method used to analyze the influence of Organizational Culture and Work Environment variables on Employee Performance at Manado North CP Pawnshop is to use multiple regression analysis with the help of the SPSS and hypothesis testing based on evaluation standards if P value < 0.05 then the conclusion Ha is accepted and if P value > 0.05 then Ha is rejected. The results of this study found that the regression equation formed was  $Y = 0.606 + 0.379 X_1 + 0.608 X_2 + e$ . Simultaneously Organizational Culture ( $X_1$ ) and Work Environment ( $X_2$ ) variables have a significant effect on Employee Performance at North Manado CP Pawnshop because the calculated F test coefficient is 161.504. The research suggestions obtained were management and employees of PT. Pawnshop. Persero CP Manado Utara must maintain and improve the organizational culture and work environment at this BUMN branch office and must pay attention to other factors that affect the level of employee performance, so that the employee's performance level remains good, or even better.

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

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang Penelitian**

Berdasarkan observasi awal keadaan lingkungan fisik di Pegadaian CP Manado Utara sudah cukup baik, hal ini terlihat pada penataan ruang yang ada disana memudahkan para karyawan dalam menjalani tugas-tugas mereka. Dalam hal penerangan, sudah cukup baik karena ruang kerja telah memakai sinar lampu berwarna putih dan menggunakan penyejuk udara agar karyawan dan nasabah merasa nyaman. Penataan ruangan juga telah di atur sedemikian rupa sehingga dapat mendukung kegiatan pelayanan.

Budaya organisasi suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu PT Pegadaian menggagas program budaya organisasi serta standar etika perusahaan PT Pegadaian persero yang membentuk dan mengarahkan kesesuaian tingkah laku sehingga sesuai dengan nilai nilai perusahaan. Namun dalam hal ini saat melakukan observasi peneliti menduga masih ada ketidaksesuaian antara standar kerja yang ditetapkan dengan praktek nyatanya di lapangan Hal ini tercermin dari data absensi yang menunjukkan tingkat ketidak hadiran karyawan. inilah yang menjadi acuan variabel Budaya kerja masuk kedalam Penelitian ini.

Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

**Tabel 1. Daftar Hadir Pegawai Bulan Juni 2018 – Bulan Mei 2019**

| No | Bulan     | Pegawai Yang Hadir | Pegawai Yang Tidak Hadir | Jumlah Pegawai |
|----|-----------|--------------------|--------------------------|----------------|
| 1  | Juni      | 28                 | 2                        | 30             |
| 2  | Juli      | 29                 | 1                        | 30             |
| 3  | Agustus   | 28                 | 2                        | 30             |
| 4  | September | 28                 | 2                        | 30             |
| 5  | Oktober   | 30                 | 0                        | 30             |
| 6  | November  | 30                 | 0                        | 30             |
| 7  | Desember  | 25                 | 5                        | 30             |
| 8  | Januari   | 27                 | 3                        | 30             |
| 9  | Februari  | 28                 | 2                        | 30             |
| 10 | Maret     | 28                 | 2                        | 30             |
| 11 | April     | 29                 | 1                        | 30             |
| 12 | Mei       | 27                 | 3                        | 30             |

Sumber: Kantor Pegadaian Cabang Pembantu Manado Utara 2019.

Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka karyawan tersebut tidak mengikuti *briefing* secara utuh sehingga pembagian tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka dua konsep yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian CP Manado Utara”.

**Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh :**

1. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian CP Manado Utara.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian CP Manado Utara.
3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian CP Manado Utara.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Asang (2012: 103) Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinterminasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

### **Fungsi dan Peran Budaya Organisasi**

Adapun fungsi budaya organisasi menurut Riani, 2011: 8

- a. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar– standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Nitisemito (1992: 185) menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern :

#### **1. Faktor Intern, meliputi :**

- a. Pewarnaan
- b. Lingkungan Kerja yang Bersih
- c. Penerangan yang Cukup
- d. Pertukaran Udara yang Baik
- e. Musik yang Menimbulkan Suasana Gembira dalam Bekerja

#### **2. Faktor Ekstern, meliputi :**

- a. Jaminan terhadap Keamanan
- b. Kebisingan
- c. Bebas dari Gangguan Sekitar

### **Kinerja Karyawan**

Roziqin (2010: 41) kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Wirawan (2009: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang

terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja

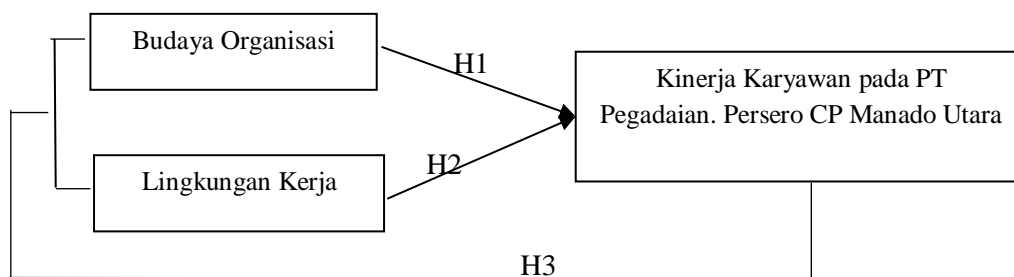
### Penelitian terdahulu

Suawah, Mangantar, Lumanauw.(2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Usaha Saranajaya Manado. Perkembangan ilmu dan teknologi merupakan suatu proses dimana orang-orang akan terikat dari segi kehidupan. Sumber daya manusia mempunyai peranan untuk keefektifan berjalannya kegiatan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Jumlah responden diambil sebanyak 35 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Sebaiknya PT. Sumber Usaha Saranajaya Manado membenahi lingkungan kerja yang ada, serta meningkatkan kepemimpinan yang ada agar berdampak terhadap kinerja karyawan.

Deikme (2013) Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Budaya organisasi adalah kerangka perilaku, emosi dan psikologi yang tertanam dalam dan dianut bersama oleh para anggota dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sesungguhnya pegawai tidak akan bekerja sendirinya jika ada perintah dan dorongan serta tugas yang diberikan pimpinan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Pengambilan sampel dalam penelitian ini metode sensus sebanyak 42 sampel. Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda dan dilakukan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sulistiawan, Riadi, Maria (2017) Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah budaya organisasi dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja sementara variabel terikat adalah kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Sebulu II yang terdiri dari 52 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Kerangka Pemikiran Penelitian



**Gambar.1**

Sumber: Data Hasil Proses, 2018

H1 : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H2 : Ada pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif. Menurut Kuncoro (2011), bila tujuan analisis adalah mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih, maka teknik kuantitatif yang sesuai adalah korelasi. Dalam penelitian ini, hubungan asosiatif yang diteliti adalah hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian. Persero CP Manado Utara.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi atau objek Penelitian ini adalah salah satu kantor cabang pembantu dari PT Pegadaian. Persero di Provinsi Sulawesi Utara, yaitu PT. Pegadaian. Persero CP Manado Utara.

### Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Pegadaian. Persero CP Manado Utara yang berjumlah 30 orang.

### Sumber dan Cara Penentuan Data/ Informasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian (Ivonne, 2013: 671). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibuat sendiri dan tanpa perantara.

### Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun teknik pengumpulan data berupa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner.

### Teknik Analisis Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang dikatakan valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur. Uji Reliabilitas untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan akan dikatakan reliabel jika jawabannya adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu.

**Tabel.2. Hasil Uji Validitas ( Metode Friedenberg )**

| Variabel                               | Pertanyaan       | Pearson Correlation | Sig.  | Kriteria | Cronbach Alpha | Kriteria |
|--|------------------|---------------------|-------|----------|----------------|----------|
| Budaya Organisasi<br>(X <sub>1</sub> ) | X <sub>1.1</sub> | 0,388               | 0,000 | Valid    | 0,946          | Reliabel |
|  | X <sub>1.2</sub> | 0,816               | 0,000 | Valid    |                |          |
|  | X <sub>1.3</sub> | 0,874               | 0,000 | Valid    |                |          |
|  | X <sub>1.4</sub> | 0,397               | 0,000 | Valid    |                |          |
|  | X <sub>1.5</sub> | 0,816               | 0,000 | Valid    |                |          |
| Lingkungan Kerja<br>(X <sub>2</sub> )  | X <sub>2.1</sub> | 0,851               | 0,000 | Valid    | 0,898          | Reliabel |
|  | X <sub>2.2</sub> | 0,749               | 0,000 | Valid    |                |          |
|  | X <sub>2.3</sub> | 0,715               | 0,000 | Valid    |                |          |
|  | X <sub>2.4</sub> | 0,785               | 0,000 | Valid    |                |          |
|  | X <sub>2.5</sub> | 0,786               | 0,000 | Valid    |                |          |
| Kinerja Karyawan<br>(Y)                | Y <sub>1.1</sub> | 0,488               | 0,000 | Valid    | 0,761          | Reliabel |
|  | Y <sub>1.2</sub> | 0,819               | 0,000 | Valid    |                |          |
|  | Y <sub>1.3</sub> | 0,852               | 0,000 | Valid    |                |          |
|  | Y <sub>1.4</sub> | 0,448               | 0,000 | Valid    |                |          |
|  | Y <sub>1.5</sub> | 0,819               | 0,000 | Valid    |                |          |

Sumber: Hasil Olahan Data 2018.

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa Jumlah anggota yang digunakan sekitar 30 orang sebagai responden dan keseluruhan item pertanyaan untuk variabel X1, X2 dan Y adalah valid, karena semua item hasilnya berada diatas dari koefisien korelasi minimal 0,30. Analisis Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*).

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pada suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda (multiple linear regression). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel predictor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

### Pengujian Hipotesis

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh secara parsial Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian. Persero CP Manado Utara, dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

$t_{hitung} < t_{tabel}$  (0,05), maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_a$  ditolak.

$t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima.

Berdasarkan dari hasil yang di dapat adalah sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 6,535 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 dengan tingkat signifikan  $0,000 > 0,05$  , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian. Persero CP Manado Utara, dengan demikian variabel ini dapat digunakan dalam model penelitian.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 9,301 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  hingga  $H_0$  ditolak artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian. Persero CP Manado Utara, dengan demikian variabel ini dapat digunakan di dalam model penelitian.

### Uji Multikolinearitas

Analisis Multikolinearitas, Jika nilai VIF lebih dari 10, maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas.

**Tabel.3. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model             | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-------------------------|-------|
|                   | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)        |                         |       |
| Budaya Organisasi | ,619                    | 1,616 |
| Lingkungan Kerja  | ,619                    | 1,616 |

Sumber : *Olahan Data, 2018*

**Uji Heteroskedastisitas****Tabel.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)**

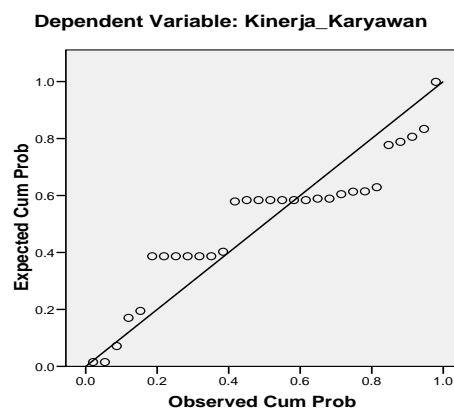
| Model |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|       | (Constant) | .606                        | .173       |                           | 3.513 | .002 |
| 1     | X1         | .379                        | .060       | .432                      | 6.353 | .000 |
|       | X2         | -.608                       | .065       | -.632                     | 9.301 | .000 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Berdasarkan output pada tabel.4 dapat diketahui bahwa pada model tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Hal ini karena nilai Sig. probabilitas semua variabel X1 dan X2 < nilai alpha (0,05), sehingga model baik bila digunakan untuk peramalan (estimasi).

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas dalam model regresi dapat dilihat pada Gambar 3.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Gambar 3. Grafik Normal P-Plot**

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Data pada Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scater Plot, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Adapun hasil perhitungan Regersi Berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 0,606 + 0,379 X_1 + 0,608 X_2 + e$$

**Tabel. 5. Hasil Regresi Berganda**

| Variabel                            | B     | Standart Error     | t <sub>hitung</sub> | Sig               | Ket        |
|-------------------------------------|-------|--------------------|---------------------|-------------------|------------|
| <i>Constant</i>                     | 0,606 | 0,173              | 3,513               | 0,002             | Signifikan |
| Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) | 0,379 | 0,060              | 6,535               | 0,000             | Signifikan |
| Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )  | 0,608 | 0,065              | 9,301               | 0,000             | Signifikan |
| R = 0,961                           |       | Sig F= 0,000       |                     | Jumlah sampel =30 |            |
| R Square =0,923                     |       | F hitung = 161,504 |                     | t tabel = 1,697   |            |
| Adjusted R Square = 0,917           |       | F Tabel = 7,196    |                     | $\alpha = 0,05$   |            |

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Pengadaan CP Manado Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pengadaan CP Manado Utara, terbukti dari nilai probabilitas signifikansinya  $0,000 < 0,05$  dan jumlah rata-rata pada tabel distribusi budaya sebesar 72%. Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan yang terjalin dengan baik, membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat. Artinya jika budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut meningkat, mengakibatkan kinerja karyawan juga ikut meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya nilai pada indikator pola komunikasi, ini berarti pemimpin mampu memberikan arahan dengan baik kepada bawahannya.

Berdasarkan indikator yang diteliti yaitu Inisiatif Individu. Toleransi terhadap konflik, Pengawasan dan Pola komunikasi. Dari beberapa indikator budaya yang diteliti indikator pengawasan memiliki nilai rata-rata paling rendah dari indikator yang lain yaitu sebesar 51%. Dari hasil tersebut dapat menggambarkan bahwa masih kurangnya kontrol atau pengawasan terhadap kegiatan usaha yang dilakukan oleh karyawan Pengadaan CP Manado Utara.

### Pengaruh Lingkungan organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Pengadaan CP Manado Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pengadaan CP Manado Utara, terbukti dari nilai probabilitas signifikansinya  $0,000 < 0,05$  dan rata-rata pada tabel distribusi sebesar 66%. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik maka mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Disimpulkan: bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya persentase pada indikator hubungan dengan rekan sekerja, ini berarti karyawan senang berada di lingkungan kerja dan kesulitan antar karyawan dapat dipecahkan bersama-sama. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hal ini dikarenakan, selain dipengaruhi oleh variabel bebas (X<sub>2</sub>) yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan indikator yang diteliti menunjukkan bahwa indikator fasilitas kerja merupakan indikator yang hasil rata-rata penilaiannya tertinggi yaitu sebesar 71%, artinya indikator ini yang paling berpengaruh dalam lingkungan kerja. Fasilitas kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaan mereka, dari rasa nyaman tersebut mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan.

### Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pengadaan CP Manado Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan, besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 60,9%. Dijelaskan bahwa selain budaya



organisasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengujian secara parsial terhadap kontribusi budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan diketahui budaya organisasi berpengaruh sebesar 20% dan lingkungan organisasi berpengaruh sebesar 30.1%. hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan organisasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel budaya organisasi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Bahwa Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian. Persero CP Manado Utara (Y).
2. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian. Persero CP Manado Utara (Y).
3. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian. Persero CP Manado Utara (Y).

### Saran

1. Pihak manajemen dan para karyawan dari PT. Pegadaian. Persero CP Manado Utara harus mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja di kantor cabang BUMN ini, agar supaya tingkat kinerja karyawan tetap baik, atau bahkan menjadi jauh lebih baik lagi.
2. Pihak manajemen dan pimpinan dari PT. Pegadaian. Persero CP Manado Utara harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, agar supaya kantor cabang ini akan terus beroperasi di masa mendatang, atau bahkan memperluas area pemasaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asang. 2012. *Membangun Sumber daya Berkualitas (Perspektif Organisasi Publik)*. Brilian Internasional, Surabaya
- Deikme. 2013. Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal emba*. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 980-986. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1907/1515>. Diakses pada tanggal 11 September 2019.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Ivonne A. S. 2013. Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal emba*. Edisi Desember, Vol.1, No.4, Hal. 667-678. ISSN 2302- 1174
- Kuncoro, M. 2011. *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi keempat*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN : Yogyakarta.
- Nitisemito, A.S. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM*, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Yogyakarta.
- Riani, M. 2011. *Perspektif Kompensasi*. Yuma Pustaka: Surakarta
- Roziqin, M.Z. 2010. *Kepuasan Kerja*, Averroes Press: Malang
- Suawah, Mangantar, Lumanauw. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Usaha Saranajaya Manado. *Jurnal emba*. ISSN 2303-1174. Vol. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2588 – 2597. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21033>. Diakses pada tanggal 11 September 2019.

Sulistiawan, Riadi, Maria. 2017. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal emba*. ISSN: 1907 3011. Volume 14 (2), hal. 61-69. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>. Diakses pada tanggal 11 September 2019.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.

