

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI DI MANADO***EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, AND EMPLOYEE COMMITMENT ON PT. BANK MANDIRI IN MANADO*

Oleh:  
**Renaldo Tumigolung<sup>1</sup>**  
**Jantje Sepang<sup>2</sup>**  
**Arazzi Bin Hasan<sup>3</sup>**

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

E-mail:

<sup>1</sup>[renaldotumigolung@yahoo.com](mailto:renaldotumigolung@yahoo.com)

<sup>2</sup>[jantjesevang@unsrat.ac.id](mailto:jantjesevang@unsrat.ac.id)

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

**Abstrak:** Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan ataupun organisasi terus semakin bertambah jumlahnya, sehingga persaingan antar perusahaan atau organisasi tidak dapat dihindarkan termasuk perusahaan di bidang machine works, maintenance, repair and assembly khusus untuk mesin pabrik. Persaingan yang bersifat terbuka antar perusahaan, memaksa perusahaan atau organisasi dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh daripada variabel budaya organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil baik parsial ataupun simultan budaya organisasi dan komitmen karyawan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri di Manado. Sebaiknya Untuk PT. Bank Mandiri di Manado agar lebih meningkatkan dan lebih memperhatikan dalam Budaya Organisasi dalam perusahaan kepada karyawan, karena pemberian Budaya Organisasi yang tepat dan sesuai dengan kinerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan adapun pemberian Motivasi kepada karyawan yang perlu di perhatikan dan ditingkatkan lebih lagi.

**Kata Kunci:** *budaya organisasi, komitmen karyawan, kinerja karyawan*

**Abstract:** *The development of an increasingly rapid era resulted in companies or organizations continue to grow in number, so competition between companies or organizations can not be avoided, including companies in the field of machine works, maintenance, repair and assembly specifically for factory machinery. Competition that is open between companies, forcing companies or organizations are required to be active in improving the ability and quality of resources to be able to face competition. The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture variables and employee commitment to employee performance either partially or simultaneously. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate either partial or simultaneous organizational culture and employee commitment are equally influential on the performance of employees at PT. Bank Mandiri in Manado. Preferably For PT. Bank Mandiri in Manado to further improve and pay more attention to Organizational Culture within the company to employees, because the provision of an appropriate and appropriate Organizational Culture can have a good impact on employee performance in the company as well as giving motivation to employees that need to be noticed and improved more again.*

**Keywords:** *organizational culture, employee commitment, employee performance*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karenanya berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan yang bekerja di dalamnya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Mangkunegara (2014: 9), mendefinisikan kinerja SDM merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan perkataan lain bila Kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado.
2. Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado
3. Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado

**TINJAUAN PUSTAKA****Budaya Organisasi**

Schein (2015:98), mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan-kebiasaan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan, yang gunanya untuk membuat karyawan dapat lebih mudah beradaptasi dalam menghadapi masalah-masalah yang diperhadapkan oleh perusahaan.

**Komitmen Karyawan**

Robbins and Coulter (2010:123), mendefinisikan bahwa komitmen pada karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi.

**Kinerja Karyawan**

Mahsun (2010:24), mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standart*).

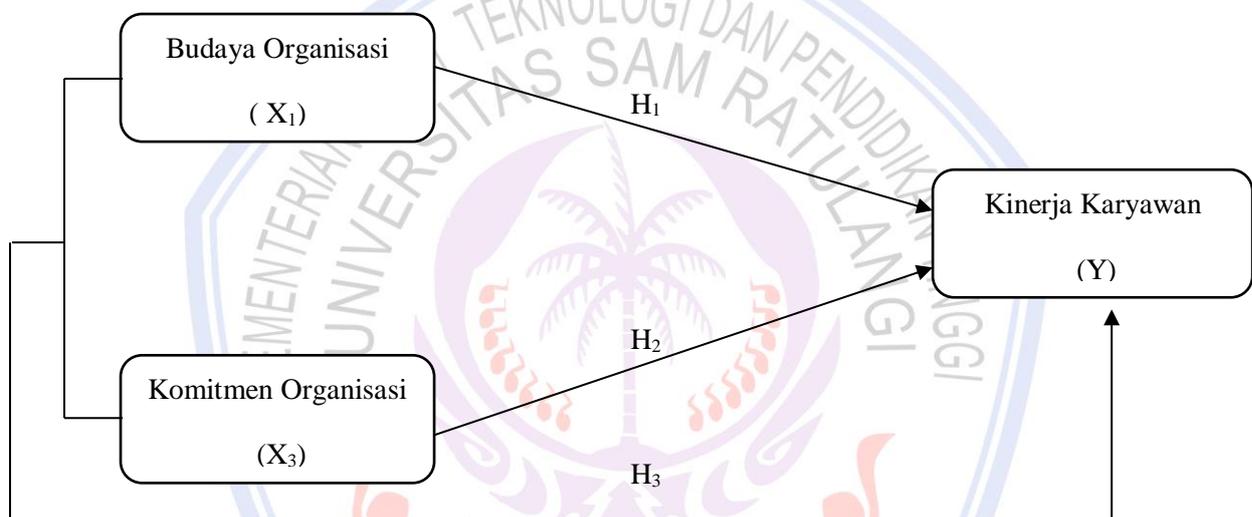
**Penelitian Terdahulu**

Zahriyah, Utami, dan Ruhana (2015) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,0001 < 0,05$ . Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada PT. PLN memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kondoy dan Nelwan (2015) mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut, Manado. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi, serta orientasi kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sulut Divisi Umum Manado. Manajemen PT. Bank Sulut sebaiknya memperhatikan faktor dari kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, ulet, dan tekun. Budaya organisasi yang menjadi faktor paling penting dalam penelitian ini perlu difokuskan dengan mendorong budaya organisasi yang lebih positif dan memotivasi dalam rangka memuaskan karyawan. Namun perlu juga diperhatikan faktor lain seperti orientasi kerja dan juga kepemimpinan.

Rukmawati (2016) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang. Hasil penelitian ini diketahui bahwa; (1) budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BBPP Kupang, (2) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BBPP Kupang, (3) budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BBPP Kupang, dan (4) budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 33,6% dan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori, 2019*

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Di duga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri di Manado
- H<sub>2</sub>: Di duga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri di Manado
- H<sub>3</sub>: Di duga Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri di Manado

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:112). Penelitian ini mencari hubungan, antara variabel bebas Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan (X), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero) di Manado. Jln Dotulong Lasut No.15 Manado, Penelitian ini dilakukan dari bulan Mei 2019 sampai dengan Juli 2019.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) di Manado yang berjumlah 72 orang karyawan tetap. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah sebagian jumlah dari populasi dengan kriteria pengambilan sampel di ambil adalah hanya karyawan tetap dan bukan pimpinan/*head manager* dari perusahaan yaitu 65 Orang responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu PT. Bank Mandiri (Persero) di Manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:455).

#### **Uji Realibilitas**

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali, 2009:97).

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji hesterokedastitas 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 homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:103).

#### **Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

**Uji t (secara parsial)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

1.  $H_0 : b_1 = 0$   
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
2.  $H_a : b_1 > 0$   
Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )
2. Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
3. Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Uji F (secara simultan)**

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

1.  $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$   
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).
2.  $H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$   
Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).  
Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:
  - a) Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
  - b) Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reabilitas**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0.792	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.805	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.895	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.707	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.753	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.784	0.3610	0,000	0,05	Valid
Komitmen Karyawan ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0.712	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.664	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.693	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.459	0.3610	0,005	0,05	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,486	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,810	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,842	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,593	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,762	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,675	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,665	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>8</sub>	0.614	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>9</sub>	0,703	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>10</sub>	0,798	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Tabel 1 menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan seluruh variabel yang diteliti sudah valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0.787	Reliabel
Komitmen Karyawan (X <sub>2</sub> )	0.616	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.771	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Tabel 2 menyatakan bahwa seluruh variabel yang diteliti sudahlah reliable. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai cronbacj alpha yang sudah lebih dari 0,60.

Uji Multikolinearitas

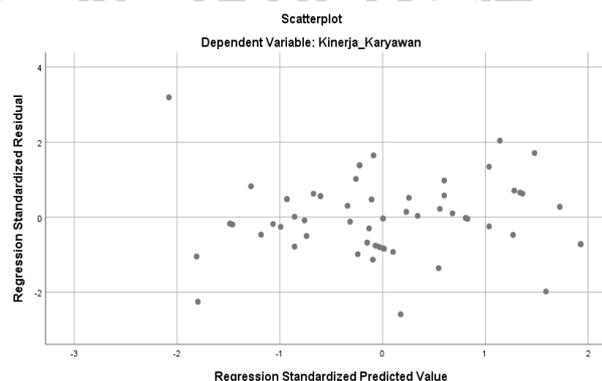
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	1.788	0.559	Non multikolinieritas
Komitmen Karyawan (X <sub>2</sub> )	1.481	0.675	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X<sub>1</sub> Budaya Organisasi dan X<sub>2</sub> Komitmen Karyawan) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X (X<sub>1</sub> udaya Organisasi dan X<sub>2</sub> Komitmen Karyawan) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

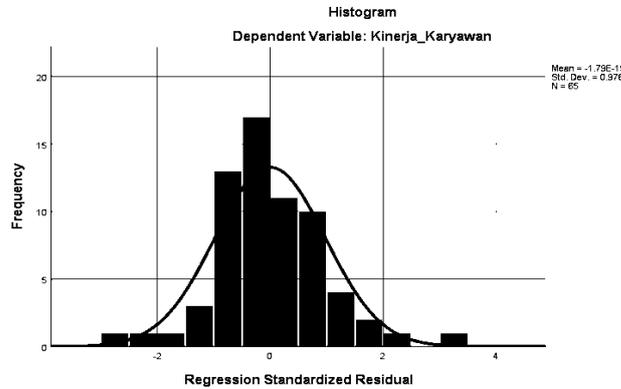
Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut

mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Uji Normalitas**

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut:



**Gambar 3. Histogram Regression**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8.842	4.432		1.995	.051		
Budaya_Organisasi	-.091	.182	-.060	-.500	.619	.559	1.788
Komitmen_Karyawan	.800	.233	.378	3.433	.001	.675	1.481

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil pengujian Tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 8,842 - 0,091X_1 + 0,800X_2$

Dimana:

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Komitmen Karyawan

Y = Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 8,842 memberikan pengertian bahwa jika faktor Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 8,842%.
2. Untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Budaya Organisasi ( $X_1$ ) menurun 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) menurun -0,091%.
3. Untuk Variabel Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,800%.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.663	2	128.554	20.371	.000 <sup>b</sup>
	Residual	384.952	62	6.311		
	Total	770.615	64			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Komitmen\_Karyawan, Budaya\_Organisasi

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan tabel 5 (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS 25.0). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (20.371) > F tabel (2.76) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Komitmen Karyawan (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

**Tabel 6 Hasil Uji t-Test (uji parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.842	4.432		1.995	.051		
	Budaya_Organisasi	-.091	.182	-.060	-.500	.619	.559	1.788
	Komitmen_Karyawan	.800	.233	.378	3.433	.001	.675	1.481

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil analisis regresi pada tabel 6 menyatakan bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar -0,500 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan 0,619 > 0,05, sehingga Ho diterima artinya Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komitmen Karyawan (X<sub>2</sub>) sebesar 3,433 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, sehingga Ho ditolak artinya Komitmen Karyawan (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

**Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

**Tabel 7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dan Uji Koefisien Korelasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.707 <sup>a</sup>	.500	.476	2.51211	1.748	

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Karyawan, Budaya\_Organisasi  
b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil penelitian tabel 7 menyatakan bahwa pengaruh antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dan Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri di Manado, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,707 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dan Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri di Manado mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 70,7%.

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau  $R^2$  adalah 0,500 yang menunjukkan bahwa 50% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, dan Komitmen Karyawan sementara sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri di Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa Budaya Organisasi dalam penelitian ini memiliki tidak berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan PT. Bank Mandiri di Manado, yang artinya Budaya Organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di Badan PT. Bank Mandiri di Manado, karena Budaya Organisasi merupakan sebuah pedoman bagi perusahaan dimana sebuah organisasi akan berjalan dengan baik apabila menerapkan budaya organisasi yang baik dimana norma-norma dan nilai-nilai yang diterapkan guna kepentingan dan aturan dari perusahaan berguna demi kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Amanda, Budiwibowo, dan Amah (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,0001 < 0,05$ . Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada PT. PLN memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Komitmen Karyawan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri di Manado. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian dari Fajrin, Saragih dan Indratjahjo (2018) dengan judul *The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture to Employee Performance through Behaviour Civilization Organizations of Teachers and Employees Madrasah Ibtidaiya Nurussyifa Indonesia*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi secara tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel perilaku warga organisasi sebagai variabel intervening.

## PENUTUP

### Kesimpulan

#### Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri di Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri di Manado
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Komitmen Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri di Manado.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Bank Mandiri di Manado agar lebih meningkatkan dan lebih memperhatikan dalam Budaya Organisasi dalam perusahaan kepada karyawan, karena pemberian Budaya Organisasi yang tepat dan sesuai dengan kinerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan adapun pemberian Motivasi kepada karyawan yang perlu di perhatikan dan ditingkatkan lebih lagi.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam

penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., dan Amah, N. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 6 No. 1 Hal. 1-12 Madiun, April 2017 p-ISSN: 2302-6251 e-ISSN: 2477-4995. URL: <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1289>. Diakses 9 Mei 2019.
- Fajrin, D., Saragih B., dan Indratjahjo, H. 2018. The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture to Employee Performance through Behaviour Civilization Organizations of Teachers and Employees Madrasah Ibtidaiya Nurussyifa Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*. Vol: 4, Issue: 3, March 2018. E-Issn: 2469-6501. URL: <http://ijbassnet.com/>. Diakses 9 Mei 2019
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kondoy, R. F., dan Nelwan, O. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut, Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1208-1219 ISSN 2303-11. URL: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10126>. Diakses 9 Mei 2019.
- Mahsun, M. 2010. *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Robbins, S. P., dan Coulter, M. 2010. *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*. Erlangga. Jakarta.
- Rukmawati. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang*. Tesis Universitas Terbuka Jakarta. URL: <https://repository.ut.ac.id/6803/1/42261.pdf>. Diakses 20 Mei 2019.
- Schein, E. H. 2015. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass, San Fransisco.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., dan Ruhana, I. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 2 No. 1 Februari 2015. URL: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/780>. Diakses 9 Mei 2019.