

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT, AND WORK EXPENSES ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SULAWESI UTARA*

Oleh:  
**Ilham<sup>1</sup>**  
**Adolfina<sup>2</sup>**  
**Lucky O.H. Dotulong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail

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

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

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

**Abstrak:** Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat, salah satunya dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, agar lebih mampu dan terampil dalam bekerja. Kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan dapat membuat tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di BPN Wilayah Sulut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan adalah untuk BPN Provinsi Sulut agar lebih meningkatkan perhatian tentang budaya organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap pelayanan badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara terhadap Masyarakat

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan*

**Abstract:** Every company needs qualified human resources, one of which is by improving the quality of employee performance, so that they are more capable and skilled at work. High performance owned by employees can make organizational goals can be achieved, on the other hand organizational goals cannot be achieved if employees do not have the performance in carrying out tasks in accordance with given responsibilities. The purpose of this study was to determine the influence of Organizational Culture, Work Environment, and Workload on employee performance either partially or simultaneously in BPN North Sulawesi. The type of research used in this research is associative using quantitative data types. The analytical method used is multiple linear regression analysis and classical assumption test. The results of this study indicate that organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, and workload has a negative and insignificant effect on employee performance. Suggestions that can be given are for the North Sulawesi Province BPN to increase attention to organizational culture, work environment, and workload in order to improve the performance of employees which will later affect the services of the North Sulawesi Province National Land Agency to the community.

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Environment, Workload, and Employee Performance*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan (Handoko, 2001:133).

Kinerja merupakan seni untuk menyelesaikan tugas dalam batasan yang ditentukan. Kinerja karyawan menunjukkan efektivitas tindakan spesifik karyawan yang berkontribusi untuk mencapai sasaran organisasi. Ini didefinisikan sebagai cara untuk melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditentukan (Iqbal dkk, 2015).

Budaya organisasi merupakan pembangkit semangat yang memberikan pengaruh paling besar dalam mengarahkan perilaku yang membuat para karyawan dan segenap satuan dalam organisasi melaksanakan pekerjaan lebih baik serta mendorong para karyawan dalam bekerja keras. (Deal dan Kennedy, 1982).

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003:37).

Beban kerja termasuk dalam faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar 2011:385). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan kelelahan baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan tugas tersebut, Badan Pertanahan Nasional (BPN) perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dihasilkan melalui Budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

**TINJAUAN PUSTAKA****Kinerja karyawan**

Menurut Rivai (2013), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Wibowo (2012), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan *strategis* organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

**Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah apa yang dirasakan oleh karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola kepercayaan, nilai, dan harapan. Organisasi hanya dapat beroperasi secara efisien ketika nilai yang dibagikan ada di antara karyawan. Nilai adalah gagasan masyarakat tentang apa yang benar dan salah seperti keyakinan bahwa melukai seseorang secara fisik adalah tidak bermoral (Gibson, dkk, 2012)

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja (Kisworo, 2012: 75).

Menurut Sedarmayati (2001:1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### Beban Kerja

Menurut (Dessler, 1997) deskripsi pekerjaan (job description) ialah suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan

Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

### Penelitian Terdahulu

Novziransyah (2017) Judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kinerja budaya organisasi karyawan PT. PLN. Jenis penelitian adalah survei analitik yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel melalui pendekatan *cross-sectional*.

Kondoy, dan Nelwan (2015) Judul Penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut, Manado.

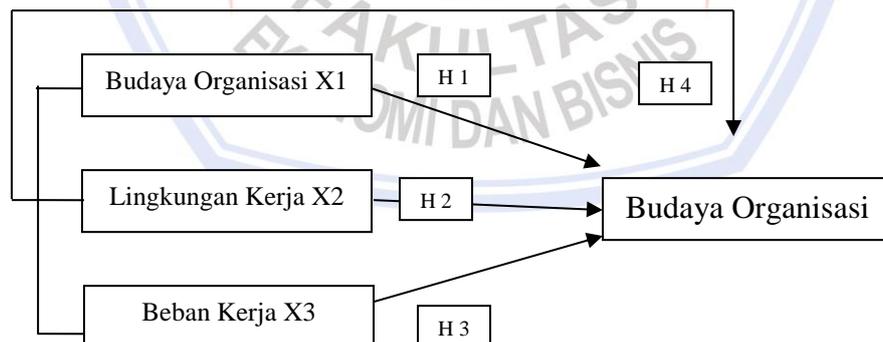
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Bank Sulut Div. Umum, Manado. Penelitian ini merupakan penelitian survey untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Lokasi penelitian di Bank Sulut Div. Umum Manado. Populasi berjumlah 56 pegawai.

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.

Giantari, dan Riana (2017) Judul Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali *Resort* Sanur.

Bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali *Resort* Sanur. Penelitian ini dilakukan di Klumpu Bali *Resort* Sanur dengan menggunakan sampel jenuh yaitu 52 orang karyawan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap motivasi kerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Selanjutnya ditemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan, dimana jika budaya organisasi semakin baik dan motivasi kerja semakin tinggi maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan.



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teoritik*

### Hipotesis Penelitian

H1= Budaya Organisasi diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja

H2= Lingkungan Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja

H3= Beban Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja

H4= Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan kedalam penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:112).

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas: *objek* atau *subjek* yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 80). Penelitian dilaksanakan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari individu – individu pembentuk populasi. Sugiyono (2014:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 45 orang.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu, *sampling jenuh*. Menurut Suryani dan Hendryadi (2015) *sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dan biasanya disebut dengan *total sampling*.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Data primer, yang didapatkan secara langsung oleh peneliti diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Data sekunder yang diperoleh peneliti secara tidak langsung didapatkan melalui buku-buku, artikel, dan berbagai referensi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan wawancara.. *Kuesioner* disebarakan kepada pegawai Kantor Wilayah BPN Provinsi Sulut. Metode pengiriman kuesioner dilakukan dengan pengantaran langsung oleh peneliti ke Kantor Wilayah BPN Provinsi Sulut yang menjadi objek penelitian. Sedangkan wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan pengajuan pertanyaan secara bebas yang terstruktur dan tak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai *objek* penelitian (Sugiyono, 2014:192).

**Definisi Operasional Variabel****Tabel 1. Definisi Operasional**

No.	Variabel	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara <i>kualitas</i> dan <i>kuantitas</i> yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011)	Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Kehadiran (Flippo, 2000),
2.	Budaya Organisasi (X1) Budaya organisasi merupakan cara menyelesaikan sesuatu di sekitar organisasi. Nilai-nilai bersama mempengaruhi kinerja organisasi dan bertindak sebagai sistem kontrol informal yang memberi tahu orang apa yang diantisipasi dari mereka (Deal & Kennedy 1982).	. Keleluasaan kerja . Toleransi organisasi . Kejelasan tentang saran dan harapan . Dukungan atasan . Komitmen karyawan . Pola komunikasi (Umar dan Husen. 2008)
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan Suhu udara

	Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003:37).	Suara bising Ruang gerak yang diperlukan Keamanan kerja (Sedarmayanti, 2001:46)
4.	Beban Kerja (X3) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Munandar (2011:385)	Target yang harus dicapai Kondisi Pekerjaan Penggunaan waktu luang Standar pekerjaan (Putra, 2012)

Sumber: *Kajian Teoritik*, 2020.

### Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji hipotesis t dan F, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Dianalisis dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Science (SPSS).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Objek Penelitian

#### Sejarah Objek Penelitian

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala. (Sesuai dengan Perpres No. 63 Tahun 2013). Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Lokasi Penelitian

Lokasi dari objek yang menjadi tempat melakukan penelitian di kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara, Jl. 17 Agustus Tanjung Batu Manado, Sulawesi Utara.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap responden untuk melihat hasil valid dan reliabel instrumen penelitian yang digunakan dalam hal ini kuesioner penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba dilakukan setelah instrumen kuesioner selesai disusun, instrumen tersebut diujicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Jumlah anggota yang digunakan adalah 30 orang sebagai responde, berikut merupakan hasil uji validitas kuesioner penelitian yang dijadikan sebagai pedoman mengukur tingkat variabel-variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,430	0.2940	0,003	0,05	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,603	0,2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,656	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,634	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0,573	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,6</sub>	0,603	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,7</sub>	0,494	0.2940	0,001	0,05	Valid
	X <sub>1,8</sub>	0,461	0.2940	0,001	0,05	Valid
	X <sub>1,9</sub>	0,722	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,10</sub>	0,520	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,11</sub>	0,569	0.2940	0,000	0,05	Valid
X <sub>2,1</sub>	0,733	0.2940	0,000	0,05	Valid	

Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,2</sub>	0,674	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,812	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,371	0.2940	0,012	0,05	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,796	0.2940	0,000	0,05	Valid
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,602	0.2940	0,000	0,00	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,619	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,750	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,669	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,747	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,6</sub>	0,709	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,7</sub>	0,883	0.2940	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,8</sub>	0,725	0.2940	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,559	0.2940	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,377	0.2940	0,011	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,378	0.2940	0,011	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,526	0.2940	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,508	0.2940	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,490	0.2940	0,001	0,05	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,626	0.2940	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,582	0.2940	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>9</sub>	0,461	0.2940	0,001	0,05	Valid
	Y <sub>10</sub>	0,508	0.2940	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>11</sub>	0,618	0.2940	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23(2019)

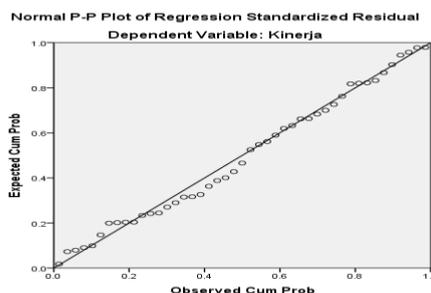
Hasil perhitungan berdasarkan tabel 2, memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penelitian penulis. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran *probability* dari hasil pengolahan data. Jika nilai *probability (sig)* lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Selain melihat besarnya nilai *probability (sig)*, nilai validitas juga bisa dilihat dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi hitung *pearson (person correlation)* terhadap nilai *r table* (0.2940), ini berarti jika nilai koefisien *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari *r table*, hal ini berarti bahwa item-item pertanyaan terbukti valid sehingga item dapat digunakan untuk penelitian.

Dari tabel 2 juga didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) dan semua nilai koefisien *r* hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari *r table* 0.2940.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 23, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan peneliti adalah *reliable*, hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram Regression

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23(2019)

Data pada gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot 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 linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

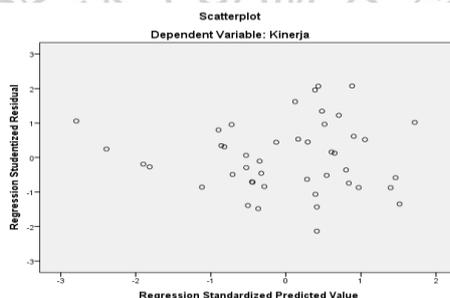
**Tabel 3. Hasil uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	2.178	0,460	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	1.057	0,945	Non multikolinieritas
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	2.150	0,465	Non multikolinieritas

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23(2019)

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

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23(2019)

Gambar 3 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas 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).

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.106	5.334		3.957	.000		
Budaya Organisasi	.740	.154	.840	4.813	.000	.460	2.176
Lingkungan Kerja	.045	.160	.034	.281	.780	.946	1.057
Beban Kerja	-.299	.157	-.331	-1.910	.063	.465	2.150

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23(2019)

Persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 21.106 + 0,740X_1 + 0,045X_2 - 0,299X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 21.106 memberikan pengertian bahwa jika faktor Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 21.106 satuan.
2. Untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah Positif, hal ini dapat diartikan apabila Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Meningkatkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,740 satuan.
3. Untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,045 satuan.
4. Untuk Beban Kerja ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah Negatif, hal ini dapat diartikan apabila Beban Kerja ( $X_3$ ) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,299 satuan.

## **Pembahasan Hasil**

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

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Sulawesi Utara, yang artinya Budaya Organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di Badan Pertanahan Nasional Sulawesi Utara, karena Budaya Organisasi merupakan sebuah pedoman bagi perusahaan dimana sebuah organisasi akan berjalan dengan baik apabila menerapkan budaya organisasi yang baik, norma-norma dan nilai-nilai yang diterapkan sehingga kepentingan dan aturan dari perusahaan berguna demi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Amanda (2017), Fajrin, Saragih, dan Indratjahjo (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Sulawesi Utara, yang artinya Lingkungan Kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di Badan Pertanahan Nasional Sulawesi Utara, karena dengan terciptanya Lingkungan Kerja yang kondusif maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Budiando dan Katini (2015); Josephine dan Harjanti (2017); Moulana, Sunuharyo, dan Utami (2017). Yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pertanahan Nasional Sulawesi Utara. Dapat diartikan bahwa beban kerja kurang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Dwinati, Surati, dan Furkan (2019); Rolos, Sambul, dan Rumawas (2018); dan Paramitadewi (2017), yang menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Karauwan, Lengkong, dan Mintardjo (2015); Fachreza, Musnadi, dan Majid (2018), yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja memiliki Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**PENUTUP****Kesimpulan**

1. Bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
2. Bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
3. Bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
4. Bahwa secara simultan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

**Saran**

1. Untuk Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara agar lebih meningkatkan perhatian tentang Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja agar dapat meningkatkan kinerja para Karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap pelayanan Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara terhadap masyarakat.
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**

- Deal, T.E., dan Kennedy, A.A. (1982), *Corporate Cultures the Rites and Rules of Corporate Life*. California: Sage.
- Dessler dan Gary. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, JAKARTA: PT. Prenhallindo
- Flippo, (2000). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga.
- Giantari, I.A.I., dan Riana, I.G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 12, 2017: 6471-6498 ISSN: 2302-8912.URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33707>. Diakses 1 Oktober 2018.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert. (2012), *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth*, International Edition. McGraw-Hill: Americas.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Iqbal, A., Ijaz, M.Latif, F. dan Mushtaq, H. (2015). *Factors Affecting the Employee's Performance*. Pakistan: a Case Study of Banking Sector in URL: [http://hrmars.com/hrmars\\_papers/Article\\_32\\_Factors\\_Affecting\\_to\\_Employees\\_Performance.pdf](http://hrmars.com/hrmars_papers/Article_32_Factors_Affecting_to_Employees_Performance.pdf). Diakses Juli 2020
- Kisworo, B. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidikan Tenaga Kependidikan*. Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan. Semarang Jawa Tengah: Tesis UNY.
- 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 1 Oktober 2018.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung

Munandar. (2011). *Manajemen Mutu*, Bogor: PT Gramedia

Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK* Volume 2 nomor 1, Mei 2017. URL: <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/kesmas/article/view/961/765>. Diakses 1 Oktober 2018.

Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. Wom Finance Cabang Depok. Skripsi. Program Sarjana Alih Jenis Manajemen, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor. URL: <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57084>. Diakses 8 juli 2020

Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan Dari Teori KePraktek. Bandung: Raja grafindo persada.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*, Jakarta: Ghalia

Umar dan Husen. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka utama

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada

