

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDALA FINANCE MUARA TEWEH

Rima Puspita
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh
Jl. Berlian Kelurahan Lanjas Muara Teweh 73812
E-mail: rimapuspita228@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Muara Teweh. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 80 karyawan, di mana seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,535 menunjukkan bahwa 53% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Variabel dominan yang paling memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi terbesar. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang kuat, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan motivasi kerja mampu mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational culture, work environment, and work motivation on employee performance at PT. Mandala Finance Muara Teweh. The research method used is a quantitative approach with a population of 80 employees, all of whom were taken as the sample (saturated sampling). Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results reveal that organizational culture, work environment, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance both simultaneously and partially. The coefficient of determination (R^2) of 0.535 indicates that 53% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 47% is influenced by other factors outside this study. The most dominant variable affecting employee performance is organizational culture, as indicated by the highest regression coefficient. These findings suggest that implementing a strong organizational culture, creating a conducive work environment, and enhancing work motivation can significantly improve employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

Pendahuluan

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera

mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan. Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis. Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu

manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 1997:233). Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat di tentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

Keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki manusia seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku manusia yang beranekaragam karakteristik dan perilakunya membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki/ dipekerjakan.

Hasibuan (2000:12) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumber daya terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sarannya cukup luas. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Budaya organisasi ialah persepsi yang sama dikalangan seluruh karyawan organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002:187). Menurut Robbins

(2002:279) mendefinisikan budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh karyawan yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Lebih lanjut, Robbins (2002:279) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Hal ini diperkuat dengan pernyataan McShane dan Glinow,(2005) dalam *Journal of Business systems,governance and ethnics* (Olu Ojo,2010;4) menyatakan bahwa budaya perusahaan membantu memahami kegiatan organisasi dan karyawan dapat berkomunikasi dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan kerjasama dengan karyawan yang lain karena mereka saling mengajarkan mental perusahaan secara langsung. Penelitian yang dilakukan Olu Oju menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan, hal ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam perusahaan (Olu Ojo, 2010;11). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Nitisemito, 1992:183).

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. Hayes (2008), *Journal of Business, economic & finance* (Demet Leblebici,2012;39) menjelaskan tentang perilaku karyawan di lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap produktivitas. Hasil penelitian yang dilakukan Demet Leblebici menyatakan bahwa komponen perilaku dari lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap produktivitas, dibandingkan dengan pengaruh komponen fisik (Demet Leblebici,2012;47).

Salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan bagian dari sifat manusia yang secara individual memiliki kualitas

berbeda-beda. Dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi melibatkan manusia dengan perilaku yang beragam. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tentang budaya organisasi, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja dari instansi pemerintah ini maka perlu adanya kajian yang lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah Karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh yang merupakan instansi pemerintah dan memiliki tugas yaitu membina Fungsi dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dalam rangka penegakan hukum, koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan PPNS sesuai ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

PT. Mandala Finance Muara Teweh memiliki jumlah karyawan yang tidak sedikit dimana berbagai macam sikap dan sifat tergabung menjadi satu, maka daripada itu tidak bisa semua karyawan dapat mematuhi apa yang telah diatur, namun dari penelitian ini diharapkan apa yang diinginkan anggota dapat menjadi saran perbaikan bagi instansi, namun tidak semua dapat mematuhi dan melakukan yang terbaik dalam bekerja karena kinerja seorang anggota tergantung oleh sikap dan kemauan dalam bekerja masing – masing individu.

Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan organisasi akan menimbulkan motivasi dari dalam diri masing-masing karyawan untuk berusaha memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki sehingga mendorong kinerja individu lebih optimal dan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan motivasi dari dalam diri masing-masing anggota untuk berusaha memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki sehingga mendorong kinerja

individu lebih optimal dan meningkatkan kinerja bagi karyawan tersebut.

Penelitian ini didasari oleh beberapa masalah yang terjadi pada PT. Mandala Finance Muara Teweh dari beberapa variabelnya yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada ruang lingkup kinerja PT. Mandala Finance Muara Teweh, penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui variabel mana yang kiranya berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Muara Teweh, apabila nantinya penelitian ini telah menunjukkan hasil setelah dilakukan analisis maka nantinya dapat menjadi saran dan variabel mana yang harus dikembangkan lagi agar PT. Mandala Finance Muara Teweh dapat mempertahankan prestasi kerja dan kinerja karyawan nya agar semakin baik lagi.

Diharapkan nantinya data tabel diatas dapat meningkat karena apabila kinerja karyawan menurun maka kinerja organisasi pun akan menurun pula maka dua konsep yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh”**

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resource management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu, anggota organisasi atau kelompok Anggota, Simamora (2014:4).

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Kondisi perekonomian yang tidak menentu, dan perubahan teknologi yang cepat hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari berbagai kiat baru agar dapat memberdayakan sumber daya manusia secara lebih efektif Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan Anggota sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber

daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara,2012:67). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Kinerja menurut Dale Timpe (2012; hal.31) adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Kinerja menurut Meiner (2012; hal.43) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Sedangkan Beyley (2012; hal.56) berpendapat bahwa kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja individu, hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu sendiri (Lewa dan Subowo,2015) Hasibuan dalam Sujak (2012) dan Sutiadi (2013:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2012) dan Sutiadi (2013:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauhmana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya (Brahmasari

& Suprayetno,2012:128)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Hipotesis

Menurut Nazir (2012), hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut

Menurut hasil penelitian Sheila Almaidah (2012), maka didapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Anggota, hal tersebut dikarenakan kinerja memiliki dasar dasar dalam penilaian dan kriterianya, maka budaya organisasi

sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan.

H1 : Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh

H2 : Budaya organisasi, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh

H3 : Budaya Organisasi adalah variable yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Arikunto (2006:130) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Subyek penelitian adalah tempat variabel melekat. Variabel penelitian adalah objek penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.

Penarikan sampel diperlukan jika populasi yang diambil sangat besar, dan peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi maka peneliti perlu mendefinisikan populasi target dan populasi terjangkau baru kemudian menentukan jumlah sampel dan teknik sampling yang digunakan.

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

sebanyak 80 karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh

Sampel

Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10 -15% tergantung sedikit banyaknya dari :

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana
3. besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampel nya besar hasilnya akan lebih baik

Adapun keuntungan jika penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel antara lain:

- a. Sampel jumlahnya lebih sedikit,
 - b. Jika populasi terlalu besar, khawatir akan ada yang terlewatkan,
 - c. Lebih efisien,
 - d. Penelitian populasi bisa bersifat merusak,
 - e. Penelitian populasi bisa terjadi ketidakakuratan data, dan
 - f. Lebih memungkinkan.(Arikunto, 2006:133)
- Pada penelitian ini obyek yang akan diteliti yaitu seluruh karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh sebanyak 80 orang hanya karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh sampel ini dinamakan sampel jenuh atau sampel sensus dikarenakan semua jumlah populasi pada penelitian ini menjadi sampel.

Hasil Penelitian

Uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.513	1.136		1.156	.251
	Budaya Organisasi	1.335	.064	1.125	20.885	.000
	Lingkungan Kerja	1.313	.060	1.107	21.884	.000
	Motivasi Kerja	.251	.099	.211	2.549	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output spss

Berdasarkan hasil pengolahan regresi berganda yang ditunjukkan dalam tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Dimana : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

$Y = 1,513 + 1,335X_1 + 1,313X_2 + 0,251X_3 + e$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Koefesien regresi konstanta sebesar 1,513, artinya jika variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja = 0 maka kinerja karyawan akan sebesar 1,513
2. Koefesien regresi X1 (Budaya Organisasi) sebesar 1,335 (positif) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan pada Budaya Organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,335

3. Koefesien regresi variabel X2 (Lingkungan kerja) sebesar 1,313 (positif) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan pada Lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,313
4. Koefesien regresi variabel X3 (Motivasi kerja) sebesar 0,251 (Positif), menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan pada Motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,251

Hasil Pengujian Hipotesis Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Tabel 2
Uji-F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854.387	3	284.796	173.155	.000 ^b
	Residual	125.000	76	1.645		
	Total	979.388	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa f hitung sebesar 173,155 dengan tingkat

signifikansi 0,000. Sedangkan f tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,73

Maka t_{hitung} (173,155) lebih besar dari f tabel dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga Hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, faktor Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Muara Teweh. Namun apabila salah satu variabel menurun, maka juga dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal

ini dikarenakan ketiga variabel tersebut berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah Budaya Organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut : Hasil Uji t

Tabel 3
Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.513	1.136		1.156	.251
	Budaya Organisasi	1.335	.064	1.125	20.885	.000
	Lingkungan Kerja	1.313	.060	1.107	21.884	.000
	Motivasi Kerja	.251	.099	.211	2.549	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Nilai t_{hitung} Budaya Organisasi adalah 20,885 dan nilai t_{tabel} adalah 1,665 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($20,885 > 1,665$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 > 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti, pada variabel Budaya Organisasi hipotesis diterima.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja adalah 21,884 dan nilai t_{tabel} adalah 1,665 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($21,884 > 1,665$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 > 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti, pada variabel Lingkungan kerja hipotesis diterima.

3. Motivasi Kerja (X3)

Nilai t_{hitung} Motivasi Kerja adalah 2,549 dan nilai t_{tabel} adalah 1,665 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,549 > 1,665$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,013 > 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti, pada variabel Motivasi Kerja hipotesis diterima.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Semakin kecil nilai R² maka semakin terbatas kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.517	2.595

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Output SPSS

Dalam tabel output diatas ini menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,535 atau 53%. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 53% dan selebihnya 47% (100% - 53%) ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa atau penelitian regresi ini. Karena R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar angka R Square maka semakin kuat variabelnya. Seperti diketahui 53% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Variabel Budaya Organisasi, Lingkungan

Kerja dan Motivasi Kerja artinya 47% dipengaruhi oleh variabel lain seperti Prestasi Kerja, disiplin kerja, dan kompensasi yang tidak dalam cakupan penelitian penulis.

(Uji Dominan)

Penelitian ini menggunakan model analisis linier berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang di peroleh dari kousioner. Perhitungan statistik yang digunakan dalam analisis linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Hasil pengolahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 5
Uji Dominan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.513	1.136		1.156	.251
	Budaya Organisasi	1.335	.064	1.125	20.885	.000
	Lingkungan Kerja	1.313	.060	1.107	21.884	.000
	Motivasi Kerja	.251	.099	.211	2.549	.013

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari ketiga variabel bebas (β_1, β_2 , dan β_3) bertanda positif (+) dan negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terpenuhi kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Muara Teweh akan semakin meningkat. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai koefisien Budaya Organisasi (X1) sebesar 1,125 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya semakin besar Budaya Organisasi seorang karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1, 107 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya semakin besar Lingkungan kerja ditingkatkan untuk karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,211 menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Muara Teweh
4. Variabel dominan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh adalah variabel Budaya Organisasi dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 1,125 dibandingkan nilai koefisien regresi variabel lainnya, maka daripada itu Hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari hasil penelitian ini dijelaskan sebagai berikut: Berdasarkan hasil dari uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa semua variabel yang ada dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh

H1 : Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja

berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh

Hasil Uji Analisis Secara Simultan Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa f hitung sebesar 173,155 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan f tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,73 Maka f hitung (173,155) lebih besar dari f tabel dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga Hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel indepen (Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, faktor Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Muara Teweh. Namun apabila salah satu variabel menurun, maka juga dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini

dikarenakan ketiga variabel tersebut berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan, maka Hipotesis pertama diterima.

H2 : Budaya organisasi, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja

berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh

Hasil Uji Analisis Secara parsial maka didapatlah hasil bahwa Variabel Budaya Organisasi (X1) dengan Nilai t -hitung Budaya Organisasi adalah 20,885 dan nilai t -tabel adalah 1,665 sehingga t -hitung $>$ t -tabel ($20,885 > 1,665$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 > 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, pada variabel Budaya Organisasi hipotesis diterima, Variabel Lingkungan Kerja (X2) Nilai t -hitung Lingkungan Kerja adalah 21,884 dan nilai t -tabel adalah 1,665 sehingga t -hitung $>$ t -tabel ($21,884 > 1,665$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 > 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, pada variabel Lingkungan kerja hipotesis diterima, Motivasi Kerja (X3) Nilai t -hitung Motivasi Kerja adalah 2,549 dan nilai t -tabel adalah 1,665 sehingga t -hitung $>$ t -tabel ($2,549 > 1,665$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh Positif dan signifikan ($0,013 > 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, pada variabel Motivasi Kerja kerja hipotesis diterima, maka daripada itu Hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

H3 : Budaya Organisasi adalah variable yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh

Variabel dominan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh adalah variabel Budaya Organisasi dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 1,125 dibandingkan nilai koefisien regresi

variabel lainnya, maka daripada itu Hipotesis ketiga diterima.

Simpulan

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara bersama-sama (simultan pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh maka hipotesis pertama diterima.
2. Secara parsial (sendiri-sendiri) pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh, dari hasil uji analisis maka didapat hasil output dimana ketiga variabel yang ada dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Muara Teweh, maka hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.
3. Variabel yang lebih dominan dari pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja ialah Budaya Organisasi hal itu terbukti pada uji hipotesis dominan, maka daripada itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti dan diterima.

Saran

Untuk mencapai tujuan PT. Mandala Finance Muara Teweh terhadap kinerja karyawan ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada PT. Mandala Finance Muara Teweh untuk selalu menerapkan standar operasi instansi yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan segala sesuatu yang terjadi akan sesuai dengan apa yang dilakukan, instansi dapat menjaga kinerja nya yaitu dengan meningkatkan

Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja karyawan itu sendiri

2. Disarankan kepada pimpinan PT. Mandala Finance Muara Teweh agar dapat mengembangkan variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, terutama pada variabel budaya organisasi, hal tersebut dikarenakan untuk menunjang pencapaian kinerja pada PT. Mandala Finance Muara Teweh
3. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pada instansi yang diteliti dan Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Z., & Sujak. (2012). Panduan dan Aplikasi Pendidikan Karakter. Bandung: Penerbit Yrama Widya
- Agustina, Hilda. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Universitas. Gunadarma.A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abipraja, Soedjono, 2002. *Perencanaan pembangunan di Indonesia : konsep, model, kebijaksanaan, instrumen serta strategi*, Airlangga University Press, Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alex S. NitiseMITO, (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.

- Bambang Wahyudi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung.
- Brown Duncan & Hayes, Nick. 2008. *Influencer Marketing, Who really influences your customers*. UK: Elsevier Ltd.
- Boke and Nalla, <http://www.ijsrp.org/research-paper-0819/ijsrp-p9236.pdf>
- Christopher Lovelock, H Lauren K Wright, 2011, *Managemen Pemasaran Jasa*. (Terjemahan), PT Indeks (GRAMEDIA GROUP) Jakarta.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Dale, Timpe (2002) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Fauzi, Muhamad, *Metode Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)*, Semarang: Walisongo press, 2009.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, 1993, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, cetakan ketujuh, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi. 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Leblebici, D. (2012). *Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey*.
- Kane, Gerald C., Palmer, Doug, Phillips, Anh Nguyen, Kiron, David & Buckley, Natasha (2016). *Aligning The Organization For Its Digital Future*. MITSloan Management Review & Deloitte.
- Meiner, S.E dan Lueckenotte, A.G. 2006. *Gerontologic Nursing*. 3rd Ed. USA: Mosby Elsevier.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Ojo, Olu. 2010. *The Relationship Between Service Quality and Customer Satisfaction in the Telecommunication Industry: Evidence From Nigeria*. BRAND. Broad Research in Accounting, Negotiation, and Distribution ISSN 2067-8177, Volume 1, Issue 1, 2010.
- mcShane dan Glinow,(2005) dalam *Journal of Business systems,governance and ethnics* (Olu Ojo,2010;4)
- Ozutku H & HOzturkler H, 2009, "The determinants of human resource practices: an empirical investigation in the Turkish manufacturing industry," *Ege Academic Review*,Ege University Faculty of Economic and Administrative Sciences, Vol.9(1), pages 73-93.

- Menurut Perkap No 02 Tahun 2018 tentang penilaian kinerja Polri melalui Sistem Manajemen Kinerja
- P. *Siagian*, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins*, P. Stephen & *Coutler*, Mary. 2016, *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins*, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Steven L., Mary ann Von *Glinow*. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Rosda.. McShane,. *Organizational Behavior*. Editon. Emerging
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Schein*, Edgar H., (2010), "Organizational Culture and Leadership", Jossey Bass,. San Francisco.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayenti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti*. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama,
- Sarinah Sihombing, Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. IN MEDIA.
- Tampubolon, Manahan. 2013. *Manajemen Keuangan (Finance Management)*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia.