

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEGADAIAN CABANG GUNUNGSITOLI**

**Ardelia Gulo<sup>1</sup>, Darma Manalu<sup>2</sup>, Artha Lumbantobing<sup>3</sup>, Jonson Rajagukguk<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas HKBP Nommensen Medan

Email Korespondensi: ardeliagulo6@gmail.com

Email: darma.manalu@gmail.com; artha.tobing@uhn.ac.id; jonson.rguk@gmail.com

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture and leadership on employee performance at PT. Gunungsitoli Branch Pawnshop. The method used is an associative quantitative method and data collection techniques using a questionnaire with a sample of 30 respondents. The data analysis methods used are instrument testing, classical assumption testing and hypothesis testing with the help of SPSS 23. The research results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, this is indicated by the t-calculated value of the organizational culture variable (X1) which is greater than the t-table value ( $2.196 > 2.052$ ) with a significance level of  $0.00 < 0, 05$ . Leadership has a positive and significant effect on employee performance, this is shown by the t-calculated value of the leadership variable (X2) being greater than the t-table value ( $6.741 > 2.052$ ) with a significance level of  $0.00 < 0.05$ . Simultaneously, it was found that organizational culture and leadership had a positive and significant effect on employee performance, this was indicated by the F-count value being greater than the F-table value ( $31.889 > 3.35$ ) with a significance level of  $0.00 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $r^2$ ) value obtained was 0.681, which means that organizational culture and leadership variables can explain employee performance variables by 68.1%, while the remaining 31.9% is influenced by other variables outside of this research variable. It is recommended to PT. Pegadaian Gunungsitoli Branch can encourage its employees to innovate and take the lead in taking risks at work.

**Keywords:** Organizational Culture, Leadership, and Employee Performance

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif asosiatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebesar 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) lebih besar dibanding dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $2,196 > 2,052$ ) dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) lebih besar dibanding dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $6,741 > 2,052$ ) dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Secara simultan didapatkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  ( $31,889 > 3,35$ ) dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) diperoleh sebesar 0,681 yang artinya variabel budaya organisasi dan kepemimpinan dapat menjelaskan variabel variabel kinerja pegawai sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini. Disarankan kepada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli dapat mendorong karyawannya dalam berinovasi dan memimpin pengambilan resiko dalam pekerjaan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bias memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi. Arti penting sumber daya manusia bermula dari satu realita bahwa individu yaitu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Agar tujuan dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi agar lebih meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:86-87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan benar kepada seluruh karyawan sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan yang efektif dan benar merupakan salah satu segi dan keefektifan kerja karyawan.

Peran pemimpin yang dominan itu tampak jelas lagi apalagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain arena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian unsur pimpinan yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif, baik manajer dari tingkat bawah, tingkat menengah, tingkat atas, maupun staf perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya pasti akan melakukan aktivitas berkomunikasi secara benar dan efektif. Suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, apabila budaya yang berlaku pada organisasi bersangkutan menerapkan kebiasaan yang baik. Oleh karenanya banyak perusahaan yang berlomba-lomba membangun budaya organisasi dengan melakukan perubahan positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan. Budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi sangat penting untuk dipahami karena tidak hanya berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi.

Faktor perilaku kepemimpinan juga merupakan salah satu elemen yang bernilai sangat penting dalam system manajemen perusahaan selain budaya organisasi. Oleh karena itu, perilaku kepemimpinan yang efektif dan efisien sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang baik belum tentu memiliki kualitas yang sama, tetapi biasanya mereka memiliki tiga karakter, yaitu Empati (kemampuan untuk menempatkan diri dalam posisi orang lain), kesadaran diri sendiri, dan objektivitas dalam menghadapi orang lain. Kemampuan untuk mengilhami orang lain, penuh semangat, komitmen, fleksibilitas, inovatif, dan kemauan untuk bereksperimen. PT. Pegadaian 1746, dimulai saat VOC mendirikan Bank Van Leening sebagai lembaga keuangan yang memberikan kredit sistem gadai. Pada tahun 1811 pemerintah Inggris mengambil alih dan membubarkan Bank Van Leening. Pada tanggal 10 April 1901 didirikan pegadaian Negara pertama di Suka Bumi (Jawa Barat), Seiring berjalannya waktu

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)/[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



pegadain berbentuk lembaga resmi “Jawabatan” pada tahun 1905. PT. Pegadain Cabang Gunungsitoli menyediakan berbagai layanan terkait dengan produk-produk di pegadaian, Sehingga PT. Pegadaian membuat visi dan misi sebagai berikut

- a. Visi PT. Pegadaian adalah Menjadi *the most valuable company* di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat.
- b. Misi PT. Pegadaian adalah Memberikan keuntungan optimal bagi seluruh *stakeholder* dengan mengembangkan bisnis inti dan Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinerge ultra untuk meningkatkan proposi nilai kenasabah dan *stakeholder*.

Setiap badan usaha dalam rangka mencapai tujuan yang telah direncanakannya haruslah memiliki Struktur organisasi yang baik. Struktur oerorganisasi pada PT. Pegadaian cabang Gunungsitoli terdiri dari :

- a. Pemimpin cabang, bertugas mengendalikan dan memonitor kegiata operasional secara efesien.
- b. Manajer gadai, bertgas mengarahkan pengelolaan, profotolio bisnis gadai unit kerja dibawah koodinasinya sesuai dengan rencana kerja.
- c. Penaksir, bertugas melakukan penilaian (penaksiran ) barang jaminan dam prakarsa biaya.
- d. Kasir, melaksanakan penerimaan dan pengeluaran uang atas tranksaksi produk maupun operasional baik tunai maupun non tunai.
- e. Pengelola Agunan, bertugas melaksanakan pengelolaan barang jaminan dan menyusun laporan yang berakitan dengan ruang lingkup dan bidang.
- f. Manajer Opersional, melakukan verivikasi dokumen pendukung pembayaran dan melakukan pembukuan administrasi operasional transaksi kas baik tunai maupun non tunai.
- g. Pengelola Upc, melaksanakan kegiatan pengendalian intern terhadap seluruh aktivitas operasional bisnis dan keuangan.

Struktur organisasi yang mencerminkan wewenang dan tanggung jawab didalam perusahaan serat vertikal dan secara horizontal, dengaa adanya struktur organisasi yang baik dan teratur maka akan mempermudah melakukan pengawasan secara langsung oleh pimpinan perusahaan kepada setiap bagian. Kepemimpinan pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli merupakan kepemimpinan yang demokratis yaitu kepemimpinan yang memberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan. Pemimpin selalu berusaha mendorong tumbuh dan berkembangnya kegiatan kerja sama antara organisasi. Budaya organisasi dapat membentuk kinerja pegawai, karena mencipatakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan organisasinya. Namun budaya organisasi yang ada pada PT. Pegadaian Cabang Gungsitoli masih belum seluruhnya dijalankan oleh pegawai, hal ini diantaranya Budaya Akhlak yaitu komitmen dan janji setiap pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas, maka tulisan ini akan melihat pengaruh budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli.

## METODE

Penelitian adalah suatu proses penyelidikan yang ilmiah melalui pengumpulan data, pengolahan, analisis, dan penyimpulan data berdasarakan pendekatan, metode dan teknik tertentu untuk menjawab suatu permasalahan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), “metode penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untntuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diharapkan. Lokasi penelitian merupakan hal yang penting dalam melakukan penelitian supaya peneliti terarah pada tempat tertentu. Peneliti melakukan penelitian yang dilaksanakan pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli yang berlokasi di Jl. Jend Sudirman No. 2 Kelurahan Pasar Kota Gunungsitoli Sumatera Utara. Penelitian dilakukan mulai dari November 2023 sampai maret 2024.

**PEMBAHASAN**

**Uji t (Parsial)**

Uji-t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh dari X terhadap Y dilakukan uji-t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas yaitu Insentif ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kepercayaan 5% (0,05). Dengan Kriteria pengambilan keputusan berikut:

- a. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
  - Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadain Cabang Gunungsitoli.
  - Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadain Cabang Gunungsitoli.
- b. Pengaruh Kepemimpina terhadap kinerja pegawai.
  - Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli.
  - Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya: Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli

**Tabel: 1.**  
**Uji t (Uji Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.258	6.516		1.728	.095
	Total Budaya Organisasi (X1)	.281	.128	.240	2.196	.037
	Total Kepemimpinan (X2)	1.059	.157	.738	6.741	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dari setiap variabel, dengan melihat dan memperhatikan nilai pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Untuk melakukan perhitungan statistika dengan menggunakan t tabel, dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini:

Nilai Df pada penelitian tersebut adalah sebesar 27, yang diperoleh dari rumus  $Df=N-k$  ( $30-3$ ). Dilihat pada tabel t dengan tingkat kepercayaan 95%, nilai  $t_{tabel}$  pada  $df=27$  adalah 2,052. Nilai tersebut dapat diperbandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  pada tabel 4.6 di atas dengan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,196 dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,037 dimana nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,052 ( $2,196 > 2,052$ ). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima.
- 2) Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,741 dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , nilai  $t_{hitung}$  pada budaya organisasi lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,052 ( $6,741 > 2,052$ ). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ )

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> diterima.

**Uji F (Simultan)**

(Uji-F) Uji-F adalah uji serentak yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) bekerja secara bersama-sama dalam mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

- Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka H<sub>1</sub> diterima H<sub>0</sub> ditolak. Artinya: Budaya organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadain Cabang Gungsitoli
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka H<sub>1</sub> ditolak H<sub>0</sub> diterima Artinya: Budaya organisasi dan Kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadain Cabang Gungsitoli

**Tabel: 2.**  
**Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.538	2	208.769	31.889	.000 <sup>b</sup>
	Residual	176.762	27	6.547		
	Total	594.300	29			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Total Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), Total Budaya Organisasi ( X<sub>1</sub>)

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas diperoleh bahwa nilai F<sub>hitung</sub> adalah sebesar 31,889. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai F<sub>tabel</sub>. Suatu variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen apabila, nilai F<sub>hitung</sub> yang diperoleh, lebih besar dari nilai F<sub>tabel</sub>. Dengan memperhatikan kriteria penentuan F<sub>tabel</sub>, maka diperoleh diperoleh nilai sebesar 3,35. Nilai tersebut dibandingkan dengan F<sub>hitung</sub>, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F<sub>tabel</sub> (31,889>3,35). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menerima H<sub>1</sub> yaitu budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

**Koefisien Determinasi (R- Square)**

Koefisien determinasi R<sub>2</sub> pada intinya mengukur kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien berkisar antara 0 dan 1 (0<R<sub>2</sub><1). Jika R<sub>2</sub> mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya jika R<sub>2</sub> semakin mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

**Tabel: 3.**  
**Uji Koefisien Determinasi (R Square)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.703	.681	2.559

a. Predictors: (Constant), Total Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), Total Budaya Organisasi ( X<sub>1</sub>)

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui nilai Koefisien Determinasi pada kolom *R Square* dan *adjusted R Square* Karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka nilai yang digunakan untuk melihat koefisien determinasi adalah nilai pada kolom *Adjusted R Square*. Nilai *adjusted R Square* merupakan kemampuan nilai variabel independen dalam menjelaskan data. Melihat hasil pengolahan data dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat dilihat nilai *adjusted R Square* sebesar 0,681 sehingga dapat diketahui bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sangat kuat sebesar 0,681 atau 68,1% dan selebihnya 31,9%.

## **Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.**

Pada tabel 4.5 di atas, dapat dilihat pada uji t menyatakan bahwa variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,196 dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,037 dimana nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,052 ( $2,196 > 2,052$ ). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dede Sumarni (2011) dalam skripsinya yang berjudul “Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Moedal Semarang). Dari hasil penelitian tersebut juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi tepat dan Perilaku Kepemimpinan yang baik akan menjadikan karyawan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Budaya organisasi yang menjadi salah satu sistem manajerial seorang pemimpin kepada karyawan, karena hal ini membuat para karyawan dari pimpinan tersebut lebih terarah dalam menjalankan tugasnya. Semakin baik dan tepat seorang pemimpin dalam mengelola dan mengendalikan bawahannya maka akan semakin baik timbal balik yang diterima perusahaan atau organisasi.

## **Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.**

Pada tabel 4.5 di atas, dapat dilihat pada uji t menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,741 dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , nilai  $t_{hitung}$  pada budaya organisasi lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,052 ( $6,741 > 2,052$ ). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rina Dwi Wulandari (2016) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh budaya Organisasi, Displin Kerja serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Agrotknopark Kabupaten Ogan Ilir). Dari hasil penelitian tersebut juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin berfungsi untuk mengendalikan kekuasaan serta mengayomi secara adil dan bijaksana, pemimpin juga seharusnya melindungi seluruh potensi yang ada dibawah pimpinannya. Pemimpin yang baik dalam menjalankan organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai, dan sebaliknya jika buruknya kepemimpinan akan menurunkan kinerja pegawai.

## **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari spss 22 dalam Uji F menunjukkan hasil  $F_{hitung} 31,889 > F_{tabel} 3,35$ . Sementara hasil uji koefisien determinasi

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)/[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



menunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 31,9, artinya Budaya organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan sebesar 31,9%, sedangkan sisanya 68,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli” maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,196 > 2,052$ ) dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . Variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,741 > 2,052$ ) dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $R^2$  sebesar 0,319 (31,9%) yang mendekati nilai 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya:

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli.
3. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator(edisi ke-2). ZANAFA PUBLISHING.
- Bass, BM, Avolio Bj, Jung, DI, & Berson, Y (2003). Memprediksi Kinerja Unit dengan Menilai kepemimpinan Transformasional dan transiksional
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group. Hal 256
- Coulter dan Robbins, 2016. Dimensi Dan Indikator Budaya Organisasi,2016. Hal 85
- Handoko T. Hani. 2013. Manajemen, Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Puluh Lima. BPFE-Yogyakarta. Hal 293
- Hutahaya Benny (2020). Karekteritik Kepemimpinan. Hal 5
- Kesuma, Silvia. 2017. Pengertian Kinerja Pegawai. Hal 74
- Kosasih, Achmad. Budaya Organisasi: Tantangan Meningkatkan Kinerja Individu di Era Kompetisi. Indigo Media, 2022. Hal 64
- Kriteria yang biasa dipakai untuk menngukur kinerja karyawan menurut Wiarawan dikutip dari Abdullah (2014:116)
- Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Noor, J. (2011). Metodologi penelitian: skripsi, tesis, disertasi & karya ilmiah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*.Hal 130
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.Hal 133
- Pakpahan, Betty Arli Sonti. Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan. Publica Indonesia Utama, 2022. Hal 13
- Robbins P. Stephen & Judge A. Tomothy, 2015. Prilaku Organisasi. Selemba Empat, Cetakan Ketiga. Jakarta. Hal 258, 249 & 359
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja edisi 3. Jakarta: FEUI. Hal 11
- Simbolon Sahat (2022), Pengertian Kinerja Pegawai, Hal 42
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Bandung: 2018.
- Sulaksono, Hari. Budaya organisasi dan kinerja. Deepublish, 2015. Hal 4
- Sutrisno, Edi.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Hal 213
- Sutrisno, H. Edy. Budaya organisasi. Prenada Media, 2018. Hal 1
- Sutrisno, H. Edy. Budaya organisasi. Prenada Media, 2019. Hal 17
- Jurnal :
- Gogy Bara Kharisma 2013 "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja"

# GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 10 Nomor 4 Juni 2024

- Gultom, DK (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Muis, MR, Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.
- Saputra, D. B., & DJASTUTI, I. (2014). *Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Plaza Semarang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Sumarni, D. (2011). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang). *Skripsi, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang*.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers. Hal 351
- Wulandari, R. D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir. *MUQTASHID Jurnal Ekonomi Syari'ah*, 1(1), 115-129.

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)/[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)