

## Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Pegadaian Cabang Manado Selatan

Chalvin Mario Manansang

Faculty of Economics and Business Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haezar

Email: [chalvin\\_mario@gmail.com](mailto:chalvin_mario@gmail.com)

**Keywords:**  
Leadership,  
Organizational  
Culture,  
Job  
Satisfaction

**Abstract:** *This study aims to analyze the impact of Leadership and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan. The analytical method used in this research is multiple linear regression, with independent variables Leadership (X1) and Organizational Culture (X2), and the dependent variable Employee Job Satisfaction (Y). The analysis results show that the obtained multiple linear regression equation is (  $Y = 0.484 + 0.056X1 + 0.748X2 + e$  ), where a constant of 0.484 indicates that when Leadership and Organizational Culture variables remain unchanged, the average Employee Job Satisfaction is 0.484. Based on significance tests, it is found that the Leadership variable (X1) has a significance value of 0.238, which is greater than 0.05, indicating that this variable does not have a significant partial effect on Employee Job Satisfaction. On the other hand, the Organizational Culture variable (X2) has a significance value of 0.000, which is less than 0.05, indicating that this variable has a significant effect on Employee Job Satisfaction. The F-test shows that the F-value of 56.955 is greater than the F-table value of 3.340, with a significance value of 0.000, which is less than 0.05. This indicates that, simultaneously, Leadership and Organizational Culture have a significant effect on Employee Job Satisfaction.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, baik di perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Kualitas dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di samping itu, budaya organisasi juga memainkan peran krusial dalam pencapaian tujuan tersebut. Budaya organisasi, yang meliputi pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku, dapat mempengaruhi tindakan dan perilaku pegawai, sehingga berimplikasi langsung pada kinerja mereka. Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan juga menjadi pedoman terhadap Kinerja pegawai (Mananoma et al., 2023).

Dalam konteks persaingan yang semakin tinggi dan kompleks, perusahaan dituntut untuk melakukan perbaikan dalam berbagai aspek, terutama yang terkait dengan sumber daya manusia. Pemerintah yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara konsisten untuk meningkatkan kesejahteraan warga negaranya. Pemerintah (Mailangkay et al., 2024). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memastikan bahwa pegawai tidak hanya memahami dan menerapkan nilai-nilai organisasi, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dianut. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan motivasi dan arahan yang diperlukan bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh Perusahaan. Pengendalian internal ini cukup penting bagi perusahaan karena menyangkut data-

data di dalam perusahaan disebabkan setiap ada data yang masuk harus diverifikasi (Mewengkang et al., 2024)

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Demikian pula, kepemimpinan yang baik, yang ditandai dengan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi, juga terbukti penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan dan memperkuat budaya organisasi serta memperbaiki gaya kepemimpinan untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai pentingnya peran budaya organisasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta implikasinya bagi pengambilan keputusan strategis di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Pegadaian Cabang Manado Selatan”

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena. Aspek deskriptif penelitian kualitatif mencakup penggambaran dan penjelasan peristiwa, fenomena, dan situasi sosial yang diteliti. Sementara itu, analisis penelitian kualitatif melibatkan proses memberi makna, menginterpretasikan, dan membandingkan data yang diperoleh dari penelitian (Waruwu 2023).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Wijaya (Cahyo, Martini, dan Riana 2019), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan formulir pertanyaan yang diberikan kepada individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mengumpulkan tanggapan atau tanggapan yang akan dianalisis.

### *Populasi dan Sampel*

Arikunto, dikutip dari (Junaidi and Susanti 2019), menyatakan bahwa populasi merujuk pada subjek penelitian secara keseluruhan. Dengan kata lain, populasi adalah semua orang yang memiliki karakteristik serupa, meskipun tingkat kesamaannya mungkin berbeda dari individu yang akan menjadi subjek penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa populasi adalah seluruh kelompok orang yang akan menjadi objek penelitian. Penelitian ini melihat populasi PT Pegadaian Cabang Manado Selatan sebanyak 30 pegawai.

Sugiono mengutip dari (Pramiyati, Jayanta, dan Yulnelly 2017) bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah individu dalam populasi dan mencerminkan karakteristik populasi tersebut. Oleh karena itu, meskipun jumlahnya lebih kecil dari populasi, sampel dapat berfungsi sebagai representasi dari keseluruhan populasi. Pada penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 responden.

## **PEMBAHASAN / DISKUSI**

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis diatas, nilai thitung untuk variabel Kepemimpinan (X1) 1,208 lebih kecil dari nilai ttabel 1.697 dan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variable Kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikan  $0,238 > 0,005$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Meskipun demikian, variabel Kepuasan Kerja (X1) ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,024, yang masih di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai (Y), sementara peran Kepemimpinan (X) dalam konteks ini tidak signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widianto & Supriyono, 2018). Dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bank Syariah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 4) budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 6) budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening, sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebagai intervening.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto et al., 2018) yang diberi judul Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Artinya dengan adanya kepemimpinan yang visooner yang berani mengambil resiko disetiap keputusan yang dilakukan sehingga akan memberikan peningkatan terhadap kinerja perawat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepemimpinan dan terhadap kinerja.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Muhammad et al., 2022) berjudul Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melalui uji F secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Melalui uji t secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki koefisien beta bertanda positif yang berarti, apabila kepemimpinan dan budaya organisasi berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian diatas, khususnya dalam analisis dan pembahasan selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan. Hal ini berarti bahwa meskipun arah hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah positif, di mana peningkatan kualitas kepemimpinan cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dianggap signifikan. Dengan kata lain, variabel kepemimpinan tidak memberikan kontribusi yang substansial dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan. Faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja di perusahaan ini, sehingga perlu dilakukan analisis lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor tersebut.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Pengaruh yang signifikan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, manajemen PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan perlu terus memperkuat budaya organisasi yang positif, karena hal tersebut dapat langsung berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan produktivitas pegawai.
3. Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan. Hal ini berarti bahwa kedua faktor ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif, ditambah dengan budaya organisasi yang positif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh signifikan ini menggarisbawahi pentingnya peran pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi, serta penerapan budaya organisasi yang baik, dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai di perusahaan tersebut. Dengan kata lain, untuk meningkatkan kepuasan kerja, PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan perlu terus mengembangkan dan memperkuat kedua aspek ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelisa, L., Yonaldi, S., & Mayasari, H. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Gula Tebu (Studi Kasus Kaoperasi Serba Usaha Kabupaten Solok). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(September), 1–13.
- Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPF, 2003), hal. 4. [PM2021: Komponen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia \(kemdikbud.go.id\)](https://doi.org/10.24067/pm.v7i1.1) T.Hani Handoko, Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPF, 2011), h. 193.
- Bawole, V. A., & Mewengkang, R. C. (2023). Analisis perlakuan akuntansi atas barang gadai emas yang tidak ditebus atau terlambat ditebus pada PT. Pegadaian cabang Manado Utara. 2(2), 39–48.
- Mailangkay, V., Mewengkang, R., & Rumenser, P. (2024). Evaluasi Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Pada Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado. *MANACSE : Management & Accounting Research*, 1(1), 60–71.

- Mananoma, S., Dyrgo, H., & Teneh, F. (2023). Wanea Kota Manado. *MANACSE : Management & Accounting Research*, 2(2).
- Mewengkang, R., Maase, A., & Watuseke, N. (2024). PENERAPAN CROSS AUDIT ( REMOTE AUDIT ) DIMASA PANDEMI COVID-19 SEBUAH STUDI RETAIL PT . GRAMEDIA ASRI MEDIA CAB . MANADO. *MANACSE : Management & Accounting Research*, 1(1), 40–47.
- Muhammad, M., Wibisono, C., Afrizal, A., Asep, D., Indrayani, I., & Husen, A. (2022). The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *Frontiers in Business and Economics*, 1(2), 86–93. <https://doi.org/10.56225/finbe.v1i2.89>
- Nelwan, O., & Kondo, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Sulut, Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1208–1219.
- Riyanto, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bagian Produksi Kelapa Sawit .... *Jurnal Tepak Manajemen ...*, X(4), 632–649.
- Siagian. (2002). KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI Mariatul. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 106–117.
- Vebrianis, S., M, A., & Haryati, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Matua*, 3(3), 539–548.
- Widianto, T., & Supriyono, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *ProBank*, 3(2), 52–59. <https://doi.org/10.36587/probank.v3i2.379>