

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_dong@gmail.com

Article History

Received: 8-10-2024

Revised: 27-10-2024

Published: 16-11-2024

Key Words:

Leadership,
Organizational
Culture,
Satisfaction

Job

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.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut Ghozali (2016:52). Uji validitas adalah proses untuk menilai apakah suatu instrumen pengukuran, seperti kuesioner atau tes, benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas memastikan bahwa hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut mencerminkan konsep atau variabel yang ingin diukur dan bukan hal lain. Terdapat berbagai jenis validitas, seperti validitas isi, validitas konstruk, dan validitas kriteria, yang semuanya bertujuan memastikan keakuratan dan relevansi pengukuran terhadap tujuan penelitian atau evaluasi tertentu.

TABEL 1

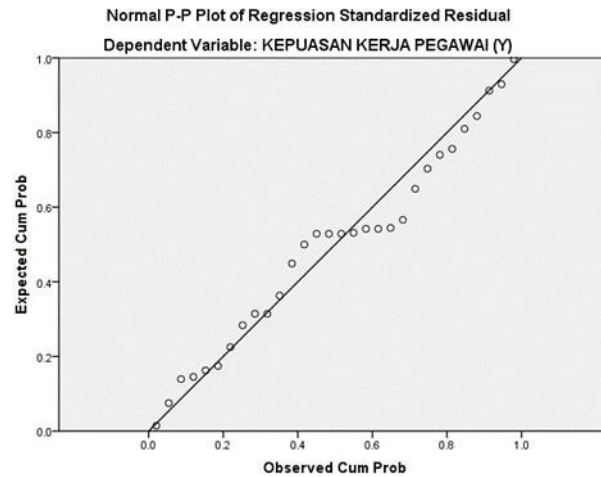
Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Ket
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,376	Valid
	X1.2	0,468	Valid
	X1.3	0,635	Valid
	X1.4	0,659	Valid
	X1.5	0,593	Valid
	X1.6	0,645	Valid
	X1.7	0,477	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,787	Valid
	X2.2	0,774	Valid
	X2.3	0,889	Valid
	X2.4	0,817	Valid
	X2.5	0,778	Valid
	X2.6	0,873	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,663	Valid
	Y.2	0,887	Valid
	Y.3	0,839	Valid
	Y.4	0,896	Valid
	Y.5	0,897	Valid

Sumber : Data olahan PASW Statistic 18

Dari tabel diatas, untuk semua variabel (X1, X2, dan Y) lebih besar dari r-tabel 0.349, maka semua item tersebut dianggap reliabel. Artinya, pertanyaan-pertanyaan atau indikator yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel X1, X2, dan Y mampu mengukur dengan baik apa yang seharusnya diukur sesuai dengan konsep yang diinginkan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Cronbach Alpha dari masing-masing item pernyataan dalam suatu variable. Instrument yang dipakai dalam variable diketahui handal (reliable) apabila memiliki Cronbach Alpha > 0,6. Untuk mengetahui hasil pengujian kehandalan alat ukur kuisisioner dalam penelitian inki dapat dilihat pada tabel berikut ini.



TABEL 2

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kepemimpinan (X1)	0,911	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,899	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,893	Reliabel

Sumber : Data olahan PASW Statistic 18

Berdasarkan perhitungan, menunjukkan variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kinerja pegawai (Y) termasuk kategori reliabel. Hal ini berarti nilai Cronbach's Alpha pada keseluruhan variabel > 0.60.

Uji Normalitas

TABEL 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber : Data olahan PASW Statistic 18

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil output pada tabel diketahui bahwa besarnya nilai KolmogorovSmirnov Z adalah 0,720 dan signifikansi 0,677 yaitu lebih besar dari 0,05 yang berarti data terdistribusi normal. Untuk mendukung data penelitian, berikut gambar penyebaran distribusi data melalui grafik Normal P-P Plot:

Gambar 2

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62224887
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.720
Asymp. Sig. (2-tailed)		.677

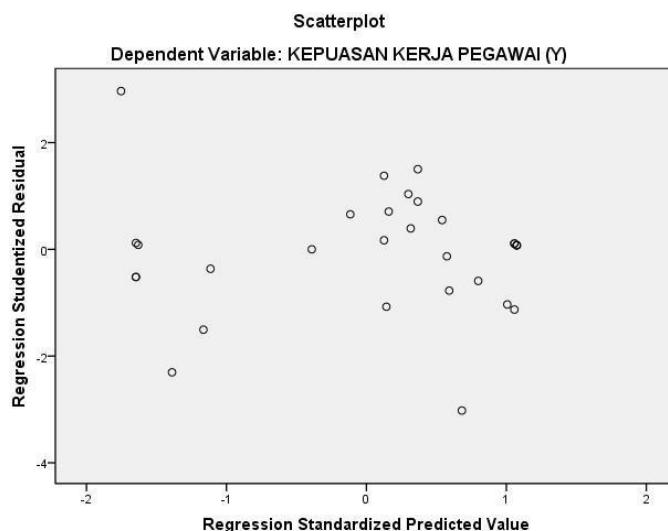
Sumber : Data olahan PASW Statistic 18

Pada grafik tersebut menunjukkan titik-titik berada di sekitaran garis, hal ini menunjukkan gambaran distribusi data yang normal sehingga layak untuk digunakan.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah tes dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa varians residual (kesalahan prediksi) tetap konstan di semua tingkat variabel independen. Jika varians tidak konstan (heteroskedastisitas), hasil model bisa menjadi kurang akurat. Tes ini penting untuk memastikan keandalan dan validitas model regresi.

Gambar 3



Sumber : Data olahan PASW Statistic 18

Berdasarkan grafik Scatterplot pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak ada pola tertentu yang jelas antara nilai prediksi dan residual testandarisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi adanya gejala heteroskedastisitas dalam data ini.

Uji Multikolinearitas

Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) : Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Uji Multikolinearitas menurut Ghozali (2018:105), bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (Independent Variable).

TABEL 4

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
	1 (Constant)	.484	1.981		
KEPEMIMPINAN (X1)	.056	.047	.124	.670	1.492
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.748	.094	.822	.670	1.492

Sumber : Data olahan PASW Statistic 18

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dibandingkan dengan Kepemimpinan (X1), dengan nilai koefisien 0.748 dan Beta 0.822 untuk Budaya Organisasi, serta koefisien 0.056 dan Beta 0.124 untuk Kepemimpinan. Meskipun kedua variabel berpengaruh positif, kontribusi Budaya Organisasi lebih dominan. Nilai Tolerance (0.670) dan VIF (1.492) menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas, sehingga model ini dapat diandalkan untuk memprediksi Kepuasan Kerja Pegawai berdasarkan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.

Analisis Linear Berganda

Menurut Sugiyono dalam (Amelisa et al., 2016) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen, apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh positif atau negatif.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.484	1.981	.124	.245	.809
KEPEMIMPINAN (X1)	.056	.047	.822	1.208	.238
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.748	.094		7.989	.000

Sumber : Data olahan PASW Statistic 18

TABEL 5

Coefficients^a

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Y)

Persamaan regresi linier berganda, dapat di peroleh sebagai berikut:

$$Y = 0.484 + 0.056 X1 + 0.748 X2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat menginformasikan

bahwa:

-Nilai konstan sebesar 0,484 artinya jika variabel yang diteliti dalam hal ini X1, dan X2 konstan maka Y akan meningkat atau bertambah sebesar 0.484.

-Nilai koefisien sebesar 0,56 artinya jika variabel yang diteliti dalam hal ini X bertambah sebesar satu skala atau satuan maka akan meningkatkan Y sebesar 0,56.

-Nilai koefisien sebesar 0,748 artinya jika variabel yang diteliti dalam hal ini X2 bertambah sebesar satu skala atau satu satuan maka akan meningkatkan Y sebesar 0,748.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Amelisa et al., 2016) Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Penggunaan koefisien determinasi, nilainya biasanya dinyatakan dalam persentase, sehingga perlu dikalikan dengan 100%. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh yang terjadi oleh Variabel Independen Dependen terhadap Variabel Dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti Variabel Independen (X) memberikan hamper semua indormasiyang dibutuhkan untuk memprediksi Variabel Dependen (Y).

TABEL 6

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.794	1.681

Sumber : Data olahan PASW Statistic 18

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Y)

Berdasarkan tabel hasil analisa korelasi (R) sebesar 0.779, ini menunjukkan variabel kepemimpinan (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R Square (R²) sebesar 0.794 dapat diartikan bahwa pengaruh besarnya kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah sebesar 79,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Arifin (2017:17), uji hipotesis dilakukan dalam menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu X1 dan X2 secara parsial berpengaruh terhadap Y dengan caramelakukan perbandingan antara nilai-nilai thitung dengan nilai ttabel pada $\alpha = 0,5$ atau membandingkan probabilitas pada taraf nyata dari koefisien parsial sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu dengan menggunakan kriteria uji hipotesis dengan uji t sebagai berikut :

- thitung \leq ttabel dan jika thitung atau tingkat signifikan $\geq (0,5)$, maka Ho diterima sehingga Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel X terhadapY.

- thitung \geq ttabel dan jika thitung atau tingkat signifikan $\leq (0,5)$, maka Ho

ditolak sehingga H_a diterima. Artinya ada pengaruh variabel X terhadap Y. Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

TABEL 7
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.484	1.981	.124	.245	.809
	KEPEMIMPINAN (X1)	.056	.047	.822	1.208	.238
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.748	.094		7.989	.000

Sumber : Data olahan PASW Statistic 18

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Y)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji t dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Terbukti dengan nilai signifikansi Kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, yaitu = 0.238 dan nilai thitung $1.208 < t_{tabel} 1.69726$. Dengan demikian, secara parsial, Kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai (Y), sehingga H_1 H_a ditolak dan H_0 diterima. Untuk variabel Budaya Organisasi (X2), secara parsial variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai, dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0.05, yaitu 0.000, dan nilai thitung $7.989 > t_{tabel} 1.69726$. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pensiunan, sehingga H_2 (H_a) diterima dan H_0 ditolak.

Uji F

Menurut Sugiyono dalam (Amelisa et al., 2016) menjelaskan bahwa uji koefisiensi regresi simultan bertujuan untuk untuk menilai apakah model yang dirumuskan sudah tepat atau sesuai. Uji ini dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi nilai F. Jika nilai Fhitung $> F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa model yang diusulkan telah sesuai.

TABEL 8

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.981	2	160.990	56.955	.000 ^a
	Residual	76.319	27	2.827		
	Total	398.300	29			

Sumber : Data olahan PASW Statistic 18

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Y)

Berdasarkan tabel 11 diatas, kita melihat bahwa nilai Sig. sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan

variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Interpretasi Hasil

Dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.484 + 0.056 X1 + 0.748 X2 + e$$

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

- a. Nilai konstanta sebesar 0,484 yang artinya besaran konstanta yang menunjukkan pengaruh rata-rata variabel Kepemimpinan (X1), dan Budaya organisasi (X2) yang diteliti terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Pegadaian Cabang Manado Selatan adalah 0,484.
 - b. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) = 0,056 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,056. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara harga (X1) dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
 - c. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) = 0,748 artinya, jika variabel independen lainnya tetap dan Budaya Organisasi (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,430. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai.
1. R square menjelaskan seberapa besar variasi (Y) yang disebabkan oleh (X), dari hasil perhitungan diperoleh nilai R² sebesar 0,808 sama dengan 80,8% dan hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,889 sama dengan 88,9%.
 2. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel (X1) memiliki nilai signifikan $0.238 > 0.05$.
 3. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel (X2) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$.
 4. Nilai uji F sebesar $56.955 > 3,340$ Ftabel dengan signifikansi sebesar .000, nilai signifikansi tersebut $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

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 Personalialia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hal. 4. [PM2021: Komponen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia \(kemdikbud.go.id\)](https://doi.org/10.24067/pm2021) T.Hani Handoko, Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE, 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., & Kondoi, 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>