

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset 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 sistem 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 pegadaian berbentuk lembaga resmi “Jawabatan” pada tahun 1905.

PT. Pegadaian 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 keuangtungan optimal bagi seluruh *stakeholder* dengan mengembangkan bisnis inti dan Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi ultra untuk meningkatkan proposi nilai kenasabab dan *stakeholder*.

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

- a. Pemimpin cabang, bertugas mengendalikan dan memonitor kegiatan operasional secara efisien.

- b. Manajer gadai, bertugas mengarahkan pengelolaan, portofolio bisnis gadai unit kerja dibawah koordinasinya sesuai dengan rencana kerja.
- c. Penaksir, bertugas melakukan penilaian (penaksiran) barang jaminan dan prakarsa biaya.
- d. Kasir, melaksanakan penerimaan dan pengeluaran uang atas transaksi produk maupun operasional baik tunai maupun non tunai.
- e. Pengelola Agunan, bertugas melaksanakan pengelolaan barang jaminan dan menyusun laporan yang berkaitan dengan ruang lingkup dan bidang.
- f. Manajer Operasional, melakukan verifikasi 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 serata vertikal dan secara horizontal, dengan 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 menciptakan 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 Gunungsitoli masih belum seluruhnya dijalankan oleh pegawai, hal ini diantaranya Budaya Akhlak yaitu komitmen dan janji setiap pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli”.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli.
3. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat Memperluas pengetahuan dan meningkatkan kredibilitas serta mengetahui kondisi yang dihadapain dalam suatu perusahaan.

2. Manfaat Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan suatu acuan untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan, agar perusahaan dapat mentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.

3. Manfaat Akademik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai media pembelajaran serta menambah wawasan bagi pembaca dan juga diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dibidang Administrasi Bisnis di Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Edy Sutrisno (2018:1), “Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai *values*, keyakinan-keyakinan *beliefs*, asumsi-asumsi *assumptions*, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota sesuatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya”.

Menurut Hari Sulaksono (2015:4), “Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi”.

Menurut Betty Arli S. Pakpahan (2022:13), “Budaya organisasi adalah suatu sistem pemaknaan bersama, dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi, dan cara berpikir, yang tampak pada perilaku sumber daya manusia sehingga dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan norma-norma yang telah lama berlaku dan diikuti oleh sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Adapun fungsi budaya organisasi menurut Kreitner & Kinicki (2009) dalam buku Achmad Kosasih (2022:64), adalah sebagai berikut:

1. Memberikan para anggota sebuah identitas organisasi
2. Memfasilitasi komitmen bersama
3. Mempromosikan stabilitas sistem social
4. Membentuk perilaku dengan membentuk para anggota.

Menurut Robbins & Judge (2015:359), terdapat 5 (lima) fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Budaya memiliki peranan untuk mendefinisikan batasan, hal ini menciptakan perbedaan antara salah satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya akan memfasilitas komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri sendiri, perorangan.
4. Mendorong stabilitas dari sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para pekerja.
5. Merupakan pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkat laku dan perilaku dari para pekerja.

2.1.3 Manfaat Budaya Organisasi

Adapun manfaat budaya organisasi menurut Robins (1993) dalam buku Edy Sutrisno (2019:17) sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.

4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Menurut Wibowo (2010:351), manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan kekompakan tim antara berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadikan perekat yang mengikat orang didalam organisasi bersama-sama.
3. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *core value* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitas koordinasi dan kontrol.
4. Meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka merasa perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan nilai-nilai, dan mendorong mereka positif tentang mereka dan organisasi.
5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4 Dimensi Dan Indikator Budaya Organisasi

Dalam buku Robbins & Coulter (2016:85), menjelaskan bahwa dimensi dan indikator yang menjabarkan budaya sebuah organisasi, masing-masing sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko (*innovation and risktaking*) yaitu berupa besar organisasi mendorong para karyawan untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) yaitu seberapa besar dalam ketelitian, analisis, dan perhatian pada detail yang dituntut oleh organisasi dan para karyawan.
3. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*) yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), ketimbang pada cara mencapai sasaran (proses).

4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor manusia (karyawan) didalam pengambilan keputusan manajemen.
5. Berorientasi pada tim (*team orientation*), yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim) ketimbang kerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas.
6. Agresifitas (*aggressiveness*), yaitu seberapa besar organisasi mendorong para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari pada santai.
7. Stabilitas (*stability*), yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo didalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

2.2 KEPEMIMPINAN

2.2.1 Pengertian kepemimpinan

Menurut Handoko (2013:293), Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Robbins & Judge (2015:249),Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2010:213), Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk mengerakan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa 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.

2.2.2 Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins & Judgen (2016:258), ada empat tipe kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Karismatik, para pengikut terpicu kemampuan kepemimpinan yang heroic atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.
2. Kepemimpinan Transional, pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju kesasaran yang telah ditetapkan dengan memperjelas persyaratann peran dan tugas.
3. Kepemimpinan Transformasional, Pemimpin yang telah menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.
4. Kepemimpinan Visioner, kemampuan menciptakan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tumbuh dan membaik dibanding saat ini.

Hasil riset yang dilakukan oleh Busro (2018:226) menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Kalimat diatas memberi makna "Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang konsisten dan ditunjukkan guna mempengaruhi seluruh kegiatan –kegiatan karyawannya.

2.2.3 Karakteristik Kepemimpinan

Menurut Werren Bennis (2018) dalam buku Benny Hutahaya (2020:5), pada dasarnya pemimpin dari kelompok yang efektif mempunyai karakteristik utama yaitu:

1. Mereka memberikan arahan dan arti bagi orang-orang yang mereka pimpin. Artinya, mereka dapat membimbing pengikutnya menyadari bahwa apa yang mereka lakukan mampu membuat perbedaan penting.
2. Mereka menumbuhkan kepercayaan.
3. Mereka mendorong tindakan dan pengambilan resiko. Mereka proaktif dan berani gagal demi meraih kesuksesan.
4. Mereka memberikan harapan dengan cara yang nyata atau simbolis, mereka menekankan bahwa kesuksesan dapat diraih.

2.2.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Muhammad Burso 2018 indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan
2. Tipe kepemimpinan
3. Dukungan kepemimpinan
4. Pelibatkan kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan

2.3 KINERJA PEGAWAI

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Wilson (2011) dalam buku Silviani Kesuma (2017:74), “Mengemukakan bahwa Kinerja adalah suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan pada suatu periode tertentu

Menurut Widodo (2014) dalam buku Sahat Simbolon (2022:42), Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian bagi karyawan untuk melihat dan mengetahui sebertanggung jawab apakah seorang karyawan dalam pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa para ahli. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) kelompok

yaitu kompensasi individu, orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. (Simanjuntak, 2011: 11):

a. Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu:

- 1) Kemampuan dan keterampilan kerja.
- 2) Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang lain dibidang yang sama.
- 3) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- 4) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan.
- 5) Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh system organisasi nilai orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

b. Faktor Dukungan Organisasi

kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung dalam dukungan organisasi dan bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi dipandang juga untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c. Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Kinerja dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

- 1) Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- 2) Faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran motivasi.
- 3) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengharagaan, struktur *job design* (Mangkunegara.2010 : 14).

2.3.3 Kriteria Standar Kerja

Untuk mengukur indicator kinerja diperlukan kriteria (ukuran). Kriteria yang biasa dipakai untuk mengukur kinerja karyawan menurut Wiarawan dikutip dari Abdullah (2014:116) adalah:

- a) Kuantitatif (seberapa banyak)
- b) Kualitatif (seberapa baik)
- c) Ketepatan waktu melaksanakan tugas/menyelesaikan produk
- d) Efektifitas penggunaan sumber daya organisasi
- e) Cara melakukan pekerjaan
- f) Efek atas suatu upaya yang ada hubungannya dengan akibat akhir
- g) Metode melaksanakan tugas (yang ada hubungannya dengan UU, kebijakan, prosedur, metode dan peraturan)
- h) Standar sejarah dengan hubungannya masa lalu
- i) Standar nol (tidak akan terjadi sesuatu, tidak beresiko)

2.3.4 Dimensi Kinerja Pegawai

Sementara itu terdapat tiga dimensi yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013:260).

- a. Kualitas kerja adalah suatu yang bias diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.
- b. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan karyawan dalam suatu periode tertentu.

- c. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. (Mangkunegara, 2017) menyatakan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 PENELITIAN TERDAHULU

Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Dede Sumarni (2011)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Moedal	Variabel Independen : Kepemimpinan, Budaya Organisasi. Variabel dependen : kinerja karyawan	Menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

		Semarang)	PDAM Tirta Moedal Semarang	
2	I kadek Mei Arimbawa dan A.A Sagung Kartika Dewi (2014)	“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Hotel Jimbran Bali)	Variabel Dependen: kinerja karyawan Variabel independen : Budaya organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	Menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara simultan Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Rina Dwi Wulandari (2016)	“Pengaruh budaya Organisasi, Displin Kerja serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Agrotrknopark Kabupaten Ogan Ilir)	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : Budaya Organisasi, Displin Kerja dan Gaya Kepemimpinan	Menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara Simultan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

- Persamaan dari penelitian terdahulu oleh Dede Sumarni (2011) yaitu memiliki persamaan variabel (X1), (X2), (Y).
Perbedaan penelitian terdahulu Dede Sumarni (2011) dengan penelitian ini yaitu tahun penelitian dan lokasi penelitian.
- Persamaan dari penelitian terdahulu oleh I kadek Mei Arimbawa dan A.A Sagung Kartika Dewi (2014) yaitu memiliki persamaan variabel (X1), (X2), (Y).
Perbedaan penelitian terdahulu oleh I kadek Mei Arimbawa dan A.A Sagung Kartika Dewi (2014) dengan penelitian ini yaitu tahun penelitian dan lokasi penelitian.
- Persamaan dari penelitian terdahulu oleh Rina Dwi Wulandari (2016) yaitu memiliki persamaan variabel (X1), (X2), (Y).
Perbedaan penelitian terdahulu oleh Rina Dwi Wulandari (2016) dengan penelitian ini yaitu tahun penelitian dan lokasi penelitian.

2.5 KERANGKAN KONSEPTUAL PENELITIAN

Kerangka Konseptual adalah suatu hubungan antara kaitan yang mencerminkan hubungan antara variable satu dengan variable lainnya dari penelitian yang sedang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan dimasa depan. adanya hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Budaya Organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanyayang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya.

Budaya organisasin yang baik mencerminkan suatu perusahaan telah melakukan norma-norma atau prinsip dasar yang dijalankan secara turun menurun sehingga menghasilkan suasana yang baik serta merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan organisasinya.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al, 2018. 9-25), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi at al, 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerimaan karyawan atas budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan dan begitu sebaliknya, apabila budaya organisasi tidak dapat diterima dengan baik maka semakin menurun kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

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.

Menurut Mujiatun (2018), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kinerja Pegawai.

Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai, dan sebaliknya jika buruknya kepemimpinan akan menurunkan kinerja pegawai.

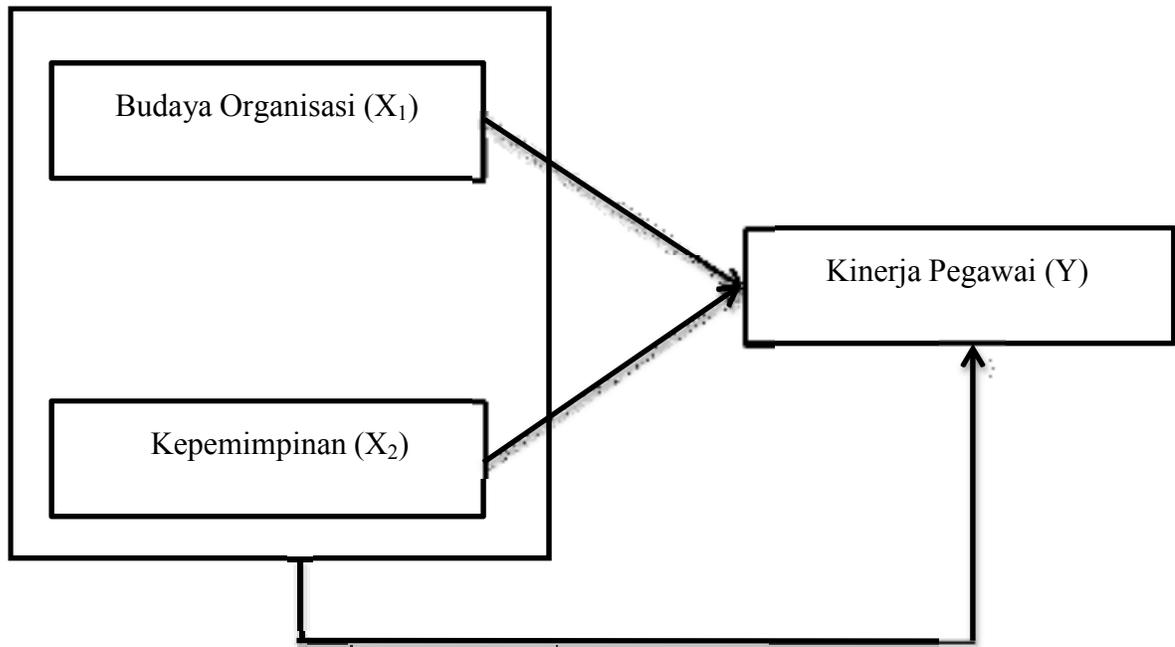
2.5.3 Pengaruh budaya organisasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

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.

Menurut hasil penelitian Sasingkelo et al (2016, 18), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan melihat penelitian terdahulu maka dapat digambarkan hubungan antara pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat seperti pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.6 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan sementara yang belum final, jawaban sementara, suatu dugaan sementara yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel (Nurdin & Hartati, 2019,133).

Berdasarkan pada kajian teoritis dan perumusan masalah, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Gunung Sitoli

H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Cabang Gunung Sitoli

H_1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Cabang Gunung Sitoli

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Gunung Sitoli.

H_0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Cabang Gunung Sitoli.

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Cabang Gunung Sitoli.

3. Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Gunung Sitoli.

H_0 : Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Cabang Gunung Sitoli.

H_1 : Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Cabang Gunung Sitoli.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian adalah suatu proses penyelidikan yang ilmiah melalui pengumpulan data, pengolahan, analisis, dan penyimpulan data berdasarkan 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 untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diharapkan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

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.

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Kegiatan																											
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																										
2	ACC Judul			■																									
3	Persetujuan Pembimbing				■																								
4	Bahan Literatur				■	■	■																						
5	Penyusunan Proposal					■	■	■																					
6	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■																
7	Seminar Proposal															■													
8	Revisi Proposal															■	■												
9	Pengumpulan Data (Penelitian)																	■	■	■	■								
10	Pengolahan Data dan Analisis Data																					■	■	■	■				
11	Bimbingan Skirpsi																									■	■	■	■
12	Periksa Buku																												
13	Penggandaan dan Tanda Tangan																												
14	Ujian Meja Hijau																												

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono dikutip oleh Gogy Bara Kharisman (2013), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada PT. Pegadain Cabang Gunungsitoli.

Sampel menurut Suharsimi dikutip oleh Gogy Kharisman (2013), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua. Dari hasil Data pada PT. Pegadaian Cabang Gunungsitoli memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 orang sehingga dalam penelitian ini Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, semua populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian, sementara itu instrument pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Jenis data berdasarkan sumbernya terdiri atas Data Primer dan Data sekunder

1. Data primer, Menurut Uma Sekaran Dikutip oleh Harmus Oktaviani (2014) Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berkaitan dengan variable dalam penelitian. Teknik data primer yang digunakan dalam penelitian yaitu:
 - a. Kuisisioner, merupakan pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang akan di isi oleh responden yang menjadi sampel penelitian.
 - b. Observasi, merupakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.
 - c. Wawancara, merupakan tanya jawab kepada responden yang akan dianggap dapat memberikan jawaban atas penjelasan tentang hal-hal maupun data yang diperlukan.

2. Data Sekunder, Menurut Uma Sekaran dikutip oleh Harmusa Oktaviani (2014) Data sekunder adalah data yang tersedia yang berasal dari organisasi. Teknik data sekunder yang yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:
- a. Dokumen, sesuatu yang tertulis atau tercetak yang dapat digunakan sebagai bukti atau keterangan
 - b. Survey, merupakan data berisi informasi yang komprehensif melalui pengumpulan data dari audiens.

1.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah aspek penting dalam penelitian yang menjelaskan cara mengukur atau menentukan variabel tertentu secara konkret dan terukur. Definisi operasional biasanya digunakan dalam penelitian kuantitatif dan merupakan langkah penting dalam memastikan validitas dan realibilitas hasil penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah suatu sistem pemaknaan bersama, dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi, dan cara berpikir yang tampak pada perilaku sumber daya manusia sehingga dapat membedakan antara organisasi dengan organisasi lainnya.	1. Inovasi dan keberanian 2. Perhatian terhadap ditel 3. Berorientasi kepada manusia 4. Berorientasi pada tim 5. Agresifitas 6. Stabilitas	Liker

2	Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk memgerakan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.	1. Gaya kepemimpinan 2. Tipe kepemimpinan 3. Dukungan kepemimpinan 4. Pelibatkan kepemimpinan	Liker
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksaaan tugas 4. Tanggung jawab	Liker

3.6 Skala Pengukuran Data

Teknik skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian yaitu metode skala Likert. Menurut Noor (2011) skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Berikut comtoh table skala Likert:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

No	Skala Likert	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

3.7 Analisis Data

3.7.1 Uji Instrument

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan suatu instrument. Uji validitas bertujuan untuk menguji ketepatan hasil kuesioner yang dibagi kepada responden dan instrument penelitian. Uji validitas instrument penelitian dapat dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Indikator kuisisioner yang digunakan adalah:

1. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{table}$ (pada taraf signifikan 5% atau 0,05) berarti instrument penelitian valid
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{table}$ (pada taraf signifikan 5% atau 0,05) berarti instrument penelitian tidak valid

Untuk mengukur validitas suatu perhitungan atau pengujian validitas suatu perhitungan atau pengujian validitas juga dilakukan dengan bantuan computer menggunakan SPSS 22.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011:130) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini

pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Cronbach Alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi koefisien internal realibilitasnya dan nilai Cronbach Alpha yang menunjukkan $\alpha \geq 0,70$ dianggap sudah cukup memuaskan.

1. Jika nilai cronbach alpha $> 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi.
2. Jika nilai cronbach alpha $> 0,8$ artinya seluruh item adalah reliabilitas dan memiliki reliabilitas yang kuat.
3. Jika nilai cronbach alpha $> 0,9$ atau nilai cronbach alpha = 1 artinya reliabilitas sempurna
4. Jika nilai cronbach alpha antara 0.70 – 0.90 artinya reliabilitas tinggi.
5. Jika nilai cronbach alpha $< 0,50$ artinya reliabilitas rendah.
6. Jika alpha rendah, kemungkinan salah satu atau beberapa pernyataan atau item tidak reliable

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai statistik parametik, jika data tidak terdistribusikan dengan normal dapat dipakai non-parametrik. Suatu model regresi yang valid adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk meelihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka tersebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun dasar untuk menganalisisnya, yaitu:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel tersebut tidak original. Variabel original adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel independent sama dengan nol. Ada tidaknya multikolonieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation (VIF).

1. $VIF > 10$: antara variabel independent terjadi multikolonieritas.
2. $VIF < 10$: antara variabel independent tidak terjadi multikolonieritas.

d. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dalam menganalisis data ini peneliti menggunakan aplikasi software SPSS 22. Adapun model persamaan yang digunakan regresi sampelnya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kepemimpinan

e = Epsilon

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3.8 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

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 (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kepercayaan 5% (0,05). Dengan Kriteria pengambilan keputusan berikut:

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

- a. 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.

- b. 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.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

- a. Jika $t_{hitung} \geq t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadain Cabang Gunungsitoli.

- b. Jika $t_{hitung} < t$ tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya: Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadain Cabang Gunungsitoli.

b. Uji Signifikan Simultan (UJI- F)

(Uji-F) Uji-F adalah uji serentak yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Budaya organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) bekerja secara bersama-sama dalam mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

1. Jika $F_{hitung} \geq F$ tabel maka H_1 diterima H_0 ditolak

Artinya: Budaya organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadain Cabang Gungsitoli

2. Jika $F_{hitung} < F$ tabel maka H_1 ditolak H_0 diterima

Artinya: Budaya organisasi dan Kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadain Cabang Gunugsitoli

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R² pada intinya mengukur kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika R² mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya jika R² 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.

