



Prodi Ekonomi  
Syariah

## Ekobis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah

Journal homepage: <http://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/ekobis>

Volume 7, No. 2  
Desember 2023  
Page: 28-42

# Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan Pegawai Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kabupaten Gowa

Tenriawaru Surfa, Sudirman, Samsul Arifai

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

### INFO ARTIKEL

#### Riwayat Artikel:

Submit : 04 Oktober 2023

Revisi : 01 November 2023

Diterima : 19 November 2023

#### Kata Kunci:

Organizational Culture, Leadership,  
Commitment, Employee Discipline,  
Employee Performance

### ABSTRACT

*This study aims to determine whether the influence of organizational culture, leadership and commitment to employee performance through employee discipline at the pawnshop region VI branch of Syariah Hasanuddin Kab.Gowa. This research is quantitative research tests. The data used in this research are all pawnshop employees in Region VI of the Syariah Hasanuddin Kab.Gowa. The population in this study were all pawnshop employees in Region VI branch of Syariah Hasanuddin Kab.Gowa. While the sampling technique in this research used a saturated/census sampling technique. With this sampling technique, the entire population is used for sampling with a sample size of 33 respondents. The result of the research show that organizational culture, leadership and commitment to employee performance through employee discipline at the pawnshop in Region VI branch of Syariah Hasanuddin Kab. Gowa.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan, teknik analisis data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji analisis jalur. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang telah di bagikan pada pegawai Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh/sensus. Dengan teknik pengambilan sampel ini, seluruh populasi yang ada digunakan untuk pengambilan sampel dengan jumlah sampel 33 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa.

### Cara Mengutip:

Surfa, Tenriawaru., Sudirman., & Arifai, Samsul. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan Pegawai Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, 7(2), 28-42.

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berusaha agar tujuannya dapat tercapai. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan. Setiap organisasi memiliki khas yang membedakannya dengan organisasi lain, dan ciri khas tersebut menjadi identitas organisasi tersebut. Karakteristik ini disebut budaya organisasi mengacu pada hubungan unik antara norma, nilai, keyakinan dan perilaku yang menggambarkan bagaimana kelompok dan individu melakukan sesuatu. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang harus dipahami, diterima, dan dihayati bersama oleh semua orang/kelompok yang terlibat. Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki sifat bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan kehadiran orang lain. Oleh karena itu, keberadaan organisasi diperlukan sebagai wadah yang dapat mempersatukan masyarakat atau dapat memfasilitasi sosialisasi dan kerja sama.

\* Corresponding author: Tenriawaru Surfa  
E-mail address: tenriawaru09@gmail.com

(Dunggio, 2020).

Nogi (2005: 175) menyatakan bahwa diperlukan organisasi yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi yang berasal dari faktor SDM. Budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dapat dikembangkan secara terus menerus. Secara komprehensif budaya organisasi dapat diartikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi, faktor eksternal dan integrasi faktor internal adalah sebagai alat untuk memecahkan masalah. Oleh karena itu diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini cukup bernilai, dan oleh karena itu pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut.

Menurut Robbins (2002: 262) pembentukan suatu budaya dalam suatu organisasi diawali dengan filosofi para pendiri organisasi (mereka memiliki visi tentang bagaimana seharusnya organisasi itu), budaya asli bermula dari filosofi para pendirinya, dan kemudian mempengaruhi standar perekrutan pegawai yang digunakan. Sering kali menentukan iklim keseluruhan dari perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima adalah seorang manajer, tindakan manajer puncak juga memiliki dampak signifikan dalam membentuk budaya organisasi (melalui katakata dan tindakan mereka). Bagaimana pegawai harus bersosialisasi akan tergantung pada seberapa berhasil nilai-nilai pegawai baru sesuai dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi, serta preferensi manajemen senior untuk metode sosialisasi.

Wibowo (2007: 157) tujuan organisasi ke depan dapat dicapai lebih baik melalui peningkatan kinerja, dan peningkatan kinerja sangat diperlukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak sesuai dengan harapan. Pegawai akan berkinerja dengan baik jika budaya organisasi kuat. Pegadaian cabang syariah hasanuddin sebagai alat pinjaman berbasis gadai (rahn) dan pembiayaan. Pegadaian cabang syariah hasanuddin selalu berusaha mengutamakan kepuasan masyarakat, terutama produk yang dihasilkannya. Fungsi Pegadaian syariah adalah menyalurkan uang pinjaman atas dasar hukum gadai dan usaha-usaha lain. Pelayanan yang efektif dan efisien adalah suatu elemen terpenting dalam mewujudkan kepuasan masyarakat. Pengelolaan menjadi suatu hal yang utama dalam proses temu balik informasi, informasi yang dilakukan 3 melalui kedisiplinan kerja pegawai pegadaian syariah sehingga para nasabah yang membutuhkan.

Beberapa nasabah mengeluh tentang pegawai pegadaian syariah yang tidak disiplin atau tidak datang tepat waktu mengakibatkan ketidaknyamanan nasabah saat ingin melakukan pembiayaan dan menggadai emasnya. Nasabah harus menunggu berjam-jam karena pegawai yang tidak disiplin, terkadang pegawai lain menjalankan tugas pegawai yang terlambat tersebut mengakibatkan pelayanan yang cukup lama karena pegawai lain menjalankan 2 tugas. Adapun hal yang perlu diperlu diperhatikan dalam meningkatkan pelayanan adalah kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Hasanuddin dapat diketahui bahwa jumlah pegawai PT. Pegadaian Cabang Syariah Hasanuddin sejumlah 33 pegawai. Laki-laki berjumlah 18 pegawai yaitu pimpinan cabang 1 orang lulusan S1, 1 orang penaksir yang pendidikan terakhirnya S1, 4 orang security lulusan SMA, 1 orang sales marketing lulusan S1, 1 orang driver lulusan SMA, 1 orang office boy lulusan SMA, 1 orang CRO lulusan S1, 1 orang admin kredit lulusan S1, 3 orang pengelola UPC lulusan S1, 1 orang pengelola agunan lulusan S1, 2 orang kasir lulusan S1 dan SMA, 1 orang Account Officer lulusan S1. Perempuan berjumlah 15 pegawai yaitu pengelola UPC 5 orang lulusan S1, 1 orang penaksir lulusan S1, 1 orang admin kredit lulusan S1, 5 orang kasir lulusan S1, 1 orang CRO lulusan SMA, 2 orang BPO KUR lulusan S1 dan SMA.

Selain budaya organisasi, disiplin dalam bekerja juga harus mampu diciptakan oleh suatu organisasi. Disiplin dalam bekerja adalah suatu kemauan tersendiri dan kesediaan seseorang agar dapat mentaati dan mematuhi segala peraturan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai, karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan teknologi yang digunakan pada perusahaan tersebut akan seringkali terjadi perubahan dan peningkatan tugas tenaga kerja. (Hasrudy, 2015). Selain budaya organisasi, disiplin dalam bekerja juga harus mampu diciptakan oleh suatu organisasi. Disiplin dalam bekerja adalah suatu kemauan tersendiri dan kesediaan seseorang agar dapat mentaati dan mematuhi segala peraturan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai, karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan teknologi yang digunakan pada perusahaan tersebut akan seringkali terjadi perubahan dan peningkatan tugas tenaga kerja. (Hasrudy, 2015).

Disiplin sangatlah penting bagi pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi, agar pegawai dapat bekerja dengan

disiplin diri secara individu maupun kelompok. Salah satu fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah disiplin karena semakin baik kedisiplinan suatu pegawai maka semakin tinggi pula prestasi yang dapat dicapai dan akan bermanfaat bagi perusahaan maupun dirinya sendiri. Jika disiplin pegawai tidak baik dalam suatu organisasi maupun perusahaan maka sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Beberapa nasabah mengeluh karena pegawai yang tidak datang tepat waktu. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain, karena sumber daya manusia merupakan yang diperlukan dalam organisasi. Organisasi mengharapkan tidak hanya pegawai yang berkualitas dan profesional, tetapi mereka yang mempunyai etos kerja, semangat dan disiplin serta mau berkerja keras dan mencapai hasil kerja yang maksimal. (Mouren, 2016).

Kinerja pegawai yang tinggi dapat tercapai bila seluruh elemen organisasi terintegrasi dan mampu melaksanakan tugasnya, elemen yang sangat terpenting yaitu kepemimpinan dalam suatu perusahaan. Selain dari budaya organisasi dan disiplin kerja keberhasilan suatu organisasi atau pun perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Organisasi membutuhkan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dengan baik dan bukan hanya program-programnya saja, melainkan dapat mendidik pegawainya agar mencapai tujuan suatu organisasi. Jika pemimpin tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik maka bawahannya tidak dapat mengerjakan dengan baik karena pemimpin adalah sebagai panutan, pendorong, sekaligus sumber pengaruh agar pegawai dapat menyelesaikan kegiatan guna mencapai suatu tujuan. (Zusnita, U, 2019).

Menurut Ras M, Jufrizen dan Fahmi (2018) keterikatan pegawai pada suatu organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai untuk bertahan dan memenuhi tugas dan kewajibannya terhadap organisasi. Komitmen dipandang sebagai orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa individu menghargai dan mengutamakan pekerjaannya dan organisasinya. Individu mencoba untuk memberikan apapun yang mereka bisa untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen dalam suatu organisasi juga sangat penting karena komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai. Komitmen kerja ini terbentuk dalam diri kita sendiri, ketika komitmen seseorang tinggi maka perilaku sukarela dapat muncul dengan sendirinya yaitu mentaati segala peraturan yang ada pada organisasi termasuk disiplin kerja dan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kesadaran, aturan, dan keterampilan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi pada pegawai.

---

## 2. Tinjauan Teoritis

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020: 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi agar mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat juga termasuk dalam pengertian manajemen sumber daya.

### Budaya Organisasi

Definisi Robbins (2015 : 305) tentang organisasi. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama diantara anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Setekah diperiksa lebih dekat, sistem makna bersama ini adalah fitur utama yang dihargai oleh organisasi. Budaya organisasi mengacu pada bagaimana pegawai memandang karakteristik budaya organisasi, bukan apakah pegawai menyukai budaya tersebut atau tidak.

### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah dimensi kompeten yang menentukan efisiensi atau keberhasilan suatu organisasi. Esensi kepemimpinan yang paling penting adalah mempengaruhi orang lain untuk bertindak. Manajemen adalah seni karena setiap pendekatan untuk memimpin orang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik manajer, karakteristik tugas dan jenis orang yang dipimpinya. Kepemimpinan adalah cara dimana pemimpin mampu mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengarahkan bawahan dengan cara tertentu agar bawahan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. (Siagian & Khair, 2018).

## Komitmen

Robbins Judge (2015:102) mengatakan bahwa: "Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai berada dipihak organisasi tertentu dan tujuantujuannya, serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya." Komitmen Organisasi Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborndan Uhl - Biendalam Wibowo (2017:430) "Komitmen sebagai loyalitas seseorang terhadap organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan berkomitmen untuk tujuan-tujuannya.

## Kedisiplinan Pegawai

Hasibuan (2019: 193), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua peraturan operasional dan norma sosial yang berlaku. Dalam kutipan dari Daryanto (2019: 1) Disiplin tentu saja tidak dapat dilestarikan dengan sendirinya, sehingga perusahaan harus membimbing pegawainya dalam penerapan disiplin kerja. Perusahaan berperan dalam menjaga kedisiplinan dan membimbing pegawai agar mau bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Disiplin yang optimal hanya dapat dicapai apabila organisasi memiliki kapasitas dan dukungan terhadap apapun. Dalam hal ini, kedisiplinan dapat dipertahankan melalui kerjasama dan kesadaran pegawai yang tinggi.

## Kinerja Pegawai

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006: 189) budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja staff. Disiplin adalah ketaatan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis yang telah ditetapkan. Pada dasarnya disiplin kerja selalu diharapkan untuk membedakan setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena disiplin membuat organisasi yang bekerja dengan baik.

---

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yang merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu, dengan adanya instrument penelitian sebagai pengumpulan data, serta menggunakan teknik analisis data untuk membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah data dari Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplina Pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung melalui objek penelitian menyebarkan angket atau kuisisioner langsung dengan menggunakan instrument yang telah ditetapkan. Sedangkan Data sekunder adalah data yang tersedia dalam berbagai bentuk secara tidak langsung memberikan pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh/sensus. Dengan teknik pengambilan sampel ini, seluruh populasi yang ada digunakan untuk pengambilan sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Library Research*, dokumentasi, *Internet Research*, dan angket atau kuesioner. Teknik kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sebuah pertanyaan atau pernyataan yang tertulis oleh peneliti untuk dijawab oleh responden.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan, teknik analisis data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji analisis jalur. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang telah di bagikan pada pegawai Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa.

---

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur keabsahan validitas suatu kuesioner. Tujuan dari uji coba kuesioner adalah untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan sudah mengukur apa yang harus diukur oleh alat tersebut,

yaitu kuesioner. Pengujian tingkat validitas data dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu: analisis faktor dan analisis butir.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel		rhitung	rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.636	0.334	Valid
	X1.2	0.656	0.334	Valid
	X1.3	0.695	0.334	Valid
	X1.4	0.668	0.334	Valid
	X1.5	0.780	0.334	Valid
	X1.6	0.752	0.334	Valid
	X1.7	0.684	0.334	Valid
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.533	0.334	Valid
	X2.2	0.729	0.334	Valid
	X2.3	0.796	0.334	Valid
	X2.4	0.683	0.334	Valid
	X2.5	0.713	0.334	Valid
	X2.6	0.699	0.334	Valid
	X2.7	0.686	0.334	Valid
Komitmen (X3)	X3.1	0.711	0.334	Valid
	X3.2	0.768	0.334	Valid
	X3.3	0.889	0.334	Valid
	X3.4	0.840	0.334	Valid
	X3.5	0.724	0.334	Valid
	X3.6	0.696	0.334	Valid
Kedisiplinan (Y1)	Y1.1	0.601	0.334	Valid
	Y1.2	0.860	0.334	Valid
	Y1.3	0.913	0.334	Valid
	Y1.4	0.947	0.334	Valid
	Y1.5	0.769	0.334	Valid
	Y1.6	0.947	0.334	Valid
Kinerja (Y2)	Y2.1	0.750	0.334	Valid
	Y2.2	0.722	0.334	Valid
	Y2.3	0.778	0.334	Valid
	Y2.4	0.842	0.334	Valid
	Y2.5	0.691	0.334	Valid
	Y2.6	0.947	0.334	Valid

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen dan variabel terikat kedisiplinan dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,334). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

### Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan dimensi variabel dan pernyataan-pernyataan yang disusun dalam kuesioner. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama pada semua butir pernyataan. Jika  $\alpha > 0,60$  maka reliabel. Berikut adalah hasil uji reabilitas dari penelitian ini:

**Tabel 2. Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Alpha	Nilai of item	Keterangan
(X1)	0.773	0.5	8	Reliable
(X2)	0.769	0.5	8	Reliable
(X3)	0.793	0.5	7	Reliable
(Y1)	0.810	0.5	6	Reliable
(Y2)	0.795	0.5	6	Reliable

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa semua butir instrumen variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan Reliabel karena nilai Koefisien Alpha  $> 0,5$ . Berdasarkan nilai uji Reliabilitas butir instrumen seluruh variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah terbilang handal. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan teknik *kolmogorov smirnov* menggunakan SPSS versi 25. Distribusi normal merupakan data yang baik untuk penelitian. Jika signifikan lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak berdistribusi normal. Hasil normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80412246
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.130
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.sig.2-tailed*) sebesar 0.023 Karena signifikansi lebih dari 0.05, maka residual terdistribusi normal.

#### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas pada penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas pada model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menggunakan persamaan pertama X1, X2 dan X3 terhadap Y1 dan persamaan kedua X1, X2 dan X3 terhadap Y2. Untuk mengetahui hasil uji multikolonieritas dapat dilihat bahwa jika kita mengambil dua tabel persamaan sebagai titik awal, jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka terjadi multikolonieritas.

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji Multikolonieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.875	2.778		-.315	.755		
BUDAYA ORGANISASI	.124	.107	.138	1.157	.257	.582	1.718
KEPEMIMPINAN	.328	.125	.393	2.614	.014	.365	2.740
KOMITMEN	.360	.125	.432	2.877	.007	.366	2.731

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN  
Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan hasil SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance budaya organisasi ( $0.582 > 0.10$ ), kepemimpinan ( $0.365 > 0.10$ ) dan komitmen ( $0.366 > 0.10$ ) sementara nilai VIF untuk variabel budaya organisasi ( $1.718 > 0.10$ ), kepemimpinan ( $2.740 > 0.10$ ) dan komitmen ( $2.731 > 0.10$ ) maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.

**Tabel 5. Uji Multikolonieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.327	2.158		-.615	.543		
BUDAYA ORGANISASI	.167	.083	.196	2.014	.053	.582	1.718
KEPEMIMPINAN	.230	.097	.291	2.364	.025	.365	2.740
KOMITMEN	.420	.097	.530	4.320	.000	.366	2.731

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan hasil SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance budaya organisasi ( $0.582 > 0.10$ ), kepemimpinan ( $0.365 > 0.10$ ) dan komitmen ( $0.366 > 0.10$ ) sementara nilai VIF untuk variabel budaya organisasi ( $1.718 > 0.10$ ), kepemimpinan ( $2.740 > 0.10$ ) dan komitmen ( $2.731 > 0.10$ ) maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada model regresi dari satu

pengamatan residual ke pengamatan lainnya. Jika variasi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian bervariasi maka disebut heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.875	2.778		-.315	.755
BUDAYA ORGANISASI	.124	.107	.138	1.157	.257
KEPEMIMPINAN	.328	.125	.393	2.614	.014
KOMITMEN	.360	.125	.432	2.877	.007

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) untuk variabel budaya organisasi adalah 0.257 sedangkan nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan adalah 0.014 dan nilai signifikansi pada variabel komitmen adalah 0.07. Karena signifikansi ketiga variabel adalah lebih kecil dari 0.05 maka dalam uji glejser terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.327	2.158		-.615	.543
BUDAYA ORGANISASI	.167	.083	.196	2.014	.053
KEPEMIMPINAN	.230	.097	.291	2.364	.025
KOMITMEN	.420	.097	.530	4.320	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) untuk variabel budaya organisasi adalah 0.257 sedangkan nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan adalah 0.014 dan nilai signifikansi pada variabel komitmen adalah 0.07. Karena signifikansi ketiga variabel adalah lebih kecil dari 0.05 maka dalam uji glejser terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis

### Uji Hipotesis Tahap I

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dengan nilai adjusted Rsquare sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.761	.736	1.08718

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan data pada tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,736%. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan dari variasi variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya itu cukup kuat yaitu sebesar 0,736% dan sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji Statistik T

Uji statistik T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas t lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sedangkan jika nilai probabilitas t lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 9. Uji Statistik T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.875	2.778		-.315	.755
	BUDAYA ORGANISASI	.124	.107	.138	2.157	.003
	KEPEMIMPINAN	.328	.125	.393	2.614	.014
	KOMITMEN	.360	.125	.432	2.877	.017

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN

Sumber: Output SPSS (2023)

Analisis Jalur (*Path*) Tahap I

Berdasarkan tabel 4.4.6 maka dapat dibuat model persamaan struktural 1 sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,138X_1 + 0,393X_2 + 0,432X_3$$

Dari persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kedisiplinan pegawai ( $Y_1$ ) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,138. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel budaya organisasi meningkat maka kedisiplinan pegawai akan meningkat pula sebesar 0,138 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Nilai t-hitung sebesar 2,157 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.
- Pengaruh kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kedisiplinan pegawai ( $Y_1$ ) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,393. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel kepemimpinan meningkat maka kedisiplinan pegawai akan meningkat pula

sebesar 0,393 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Nilai t-hitung sebesar 2,614 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

- c. Pengaruh komitmen (X3) terhadap kedisiplinan pegawai (Y1) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,432. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel komitmen meningkat maka kedisiplinan pegawai akan meningkat pula sebesar 0,432 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Nilai t-hitung sebesar 2,877 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.
- d. Tabel 4.4.5 hasil koefisien determinasi memperoleh angka  $R^2$  sebesar 0,736 sehingga nilai dari  $E1$ :

$$\begin{aligned} E1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,736)} \\ &= \sqrt{0,264} \\ &= 0,513 \end{aligned}$$

## Uji Hipotesis Tahap II

### Koefisien Determinasi

Untuk melihat variasi variabel independen dan dependennya, maka dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup>	.840	.823	.84469

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan data pada tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,823%. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan dari variasi variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya itu cukup kuat yaitu sebesar 0,823% dan sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### Uji Statistik T

Uji statistik T secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Budaya Organisasi, kepemimpinan dan komitmen terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 11. Uji Statistik T Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.077	2.046		-.527	.603
	BUDAYA ORGANISASI	.132	.080	.155	1.642	.012
	KEPEMIMPINAN	.137	.102	.173	1.334	.003
	KOMITMEN	.317	.104	.400	3.040	.005
	KEDISIPLINAN	.285	.137	.301	2.090	.006

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Output SPSS (2023)

### Analisis Jalur (*Path*) Tahap II

Berdasarkan tabel 4.4.8 maka dapat dibuat dengan model persamaan sturktural 2 sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,155X_1 + 0,173X_2 + 0,400X_3 + 0,301Y_1$$

Dari persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,155. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0,155 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Nilai t-hitung sebesar 1,642 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,173. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0,173 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Nilai t-hitung sebesar 1,334 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh komitmen ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,400. Nilai ini dapat diartikan bahwa apabila variabel komitmen meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0,400 dengan asumsi variabel yang lainnya konsta. Nilai t-hitung sebesar 3,040 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh kedisiplinan pegawai ( $Y_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,301 yang menkonfirmasi nilai t tabel sebesar 2,090 dengan signifikansi 0,006 yang berarti kedisiplinan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Tabel 4.5.2 hasil koefisien determinasi memperoleh angka  $R^2$  sebesar 0,823 sehingga nilai dari  $E_2$ :

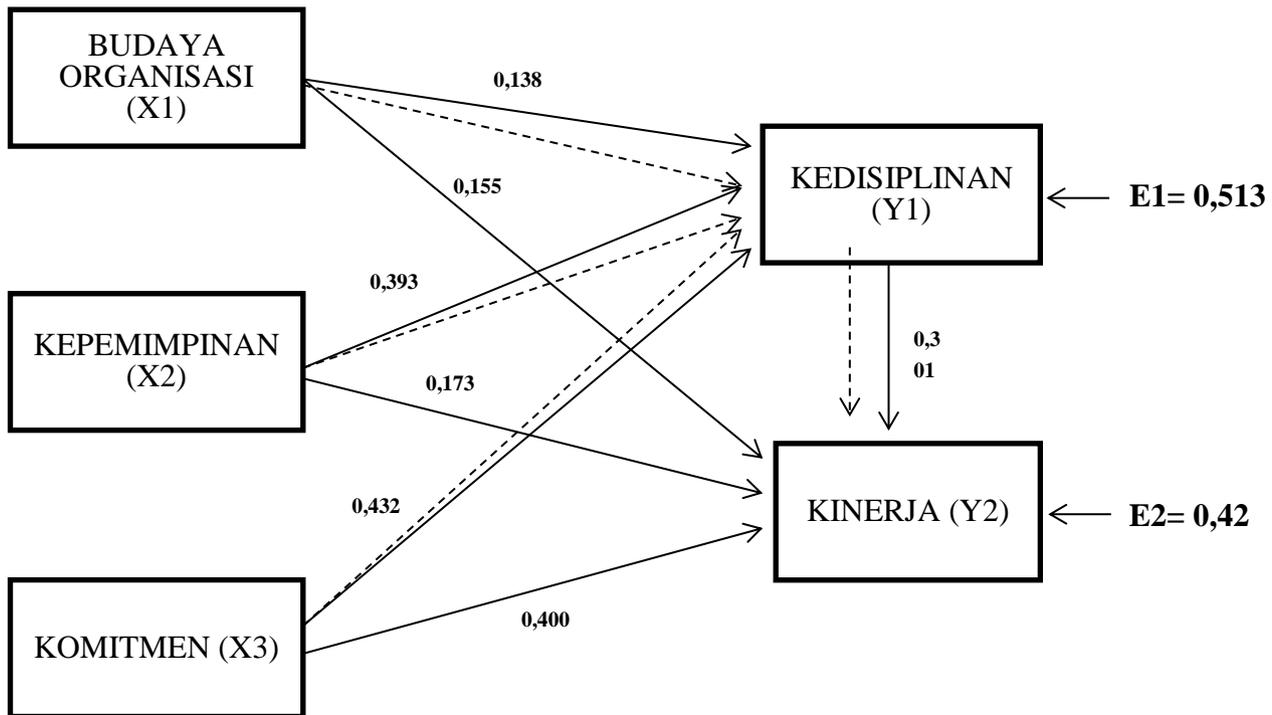
$$\begin{aligned} E_2 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,823)} \\ &= \sqrt{0,177} \\ &= 0,42 \end{aligned}$$

**Tabel 12. Koefisien Jalur Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen, Kedisiplinan Pegawai dan Kinerja Pegawai.**

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung (melalui variabel kinerja pegawai)	Total
$X_1$ ke $Y_1$	0,138	0	0,138
$X_2$ ke $Y_1$	0,393	0	0,393
$X_3$ ke $Y_1$	0,432	0	0,432
$X_1$ ke $Y_2$	0,155	0	0,155
$X_2$ ke $Y_2$	0,173	0	0,173
$X_3$ ke $Y_2$	0,400	0	0,400
$X_1$ melalui $Y_2$ terhadap $Y_1$	0,138	0,439	0,577

<b>X<sub>2</sub> melalui Y<sub>2</sub> terhadap Y<sub>1</sub></b>	0,393	0,694	1,087
<b>X<sub>3</sub> melalui Y<sub>2</sub> terhadap Y<sub>1</sub></b>	0,432	0,733	1,165

Dari data dan pembahasan diatas dapat menjadi sebuah diagram jalur sebagai berikut:



**Gambar 1. JALUR (PATH)**

Berdasarkan pengujian hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan Pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cbang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa akan dijabarkan sebagai berikut.

#### a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap kedisiplinan pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh variabel budaya organisasi nilai t-hitung sebesar 2,157 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,003 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai. Artinya bahwa apabila variabel Budaya Organisasi meningkat, maka Kedisiplinan Pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tintami, Ari dan Hari (2012) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai, segala perubahan yang menambah atau mengurangi budaya organisasi mempunyai pengaruh lebih besar atau lebih kecil terhadap naik turunnya kedisiplinan pegawai. Menurut Hasrudy T (2016) budaya organisasi terhadap kedisiplinan pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan sehingga dengan demikian budaya organisasi perlu dipertahankan kembali.

#### b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai. Pada hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh variabel kepemimpinan nilai t-hitung sebesar 2,614 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,014 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan

bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai. Artinya bahwa apabila variabel Kepemimpinan meningkat, maka Kedisiplinan Pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ihsan & Lumban (2022) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Visi dan misi suatu instansi dapat tercapai ketika pemimpin suatu organisasi dapat meningkatkan kepemimpinannya dalam memimpin. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Mariani (2012) dan Mahendra (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai.

### **c. Komitmen Terhadap Kedisiplinan**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen terhadap kedisiplinan pegawai. Pada hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh variabel komitmen nilai t-hitung sebesar 2,877 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,017 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai. Artinya bahwa apabila variabel komitmen meningkat, maka kedisiplinan Pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa juga akan meningkat. Hasil penelitian sebelumnya dari Rego dan Cunha (2008), Khanifer et al. (2010) bahwa komitmen berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kedisiplinan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnia & Arik (2017) mengemukakan bahwa komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Semakin tinggi komitmen kerja pegawai maka semakin tinggi pula kedisiplinan pegawai. Hasil penelitian sebelumnya dari Rego dan Cunha (2008), Khanifer et al. (2010) bahwa komitmen berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kedisiplinan pegawai.

### **d. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh variabel budaya organisasi nilai t-hitung sebesar 2,014 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,053 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa apabila variabel Budaya Organisasi meningkat, maka Kinerja Pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sinaga (2008) yang mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Andayani & Satria (2019) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Adanya suatu kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Munawir Nasir (2021) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan KSPSWM di Kab. Pinrang, Sulawesi Selatan.

### **e. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh variabel kepemimpinan nilai t hitung sebesar 2,364 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,025 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa apabila variabel kepemimpinan meningkat, maka kinerja Pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Masambe (2015) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh baik dan positif terhadap kinerja pegawai. Pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan agar kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Lina (2014) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, manajer dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas, kehidupan kerja, terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

### **f. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen terhadap kinerja

pegawai. Pada hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh variabel komitmen nilai  $t$  hitung sebesar 4,320 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa apabila variabel komitmen meningkat, maka kinerja pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Haris (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja pegawai dan komitmen organisasi pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam organisasi. Indrianna & Husada (2019) mengatakan bahwa komitmen merupakan faktor yang penting yang dapat menjelaskan fluktuasi kinerja pegawai..

#### **g. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kinerja Melalui Kedisiplinan Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi, kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh variabel budaya organisasi nilai  $t$ -hitung sebesar 1,642 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,012 lebih besar dari 0,05. Pada hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh variabel kepemimpinan nilai  $t$ -hitung sebesar 1,334 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,003 lebih besar dari 0,05. Sedangkan pada hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh variabel komitmen nilai  $t$ -hitung sebesar 3,040 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,005 lebih besar dari 0,05 dan pada hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh variabel kedisiplinan nilai  $t$ -hitung sebesar 2,090 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,006 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pegawai. Artinya bahwa apabila variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen meningkat, maka  $t$  Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan Pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dzulkifli (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura. Studi ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut harus diperhatikan dan juga terus meningkatkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan. Rahayu, Dkk (2013) Mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut memperlancar berbagai kegiatannya, terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan Pegawai pada Pegadaian Wilayah VI Cabang Syariah Hasanuddin Kab. Gowa". Dengan sampel 33 responden yang telah peneliti kumpulkan yang telah diuji analisis datanya dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini berarti apabila budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen dipersepsikan baik dan memuaskan, akan memperoleh tingkat kedisiplinan pegawai yang baik.
- b. Variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hasil output dari penelitian ini berhasil membuktikan budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- c. Variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pegawai. Hal ini berarti, semakin tinggi hasil output budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen maka akan semakin baik pula kinerja pegawai hal ini berdampak pada kedisiplinan yang diperoleh.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajabar, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Dunggio, s. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna*

*Gorontalo volume VII Nomor 1 2020, 2.*

- Dzulkifli M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Dasar Kunci Keberhasilan, Jakarta: CV. Mas Agung.
- Hasrudy, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN:1693-7619.*
- Hasrudy, T. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Vol. 3, No. 1, November 2016, 121.*
- Lina, D (2014) Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 14(1), 77-97.*
- Mariani Dian dkk. (2012), Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 2, Nomor 2, Mei 2012.
- Mahendra, I Gusti N T dan Brahmasari, Ida Ayu (2014), Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya, *jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol.1 No.1, April 2014.
- Mouren B, & Sepang. J. (2016) Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi Vol. 4, No. 3 (2016). 303-409*
- Nogi, H. (2005). "*Manajemen Publik*", Jakarta, Grasindo.
- Rahayu, Vebriana T Dkk. (2013), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, Februari 2013.
- Ras. M.M, Jufrizen. J & Fahmi. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018 ISSN: 2614-3259.*
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59-70.* <https://doi.org/10.30596/maneggio.c1i1.2241>
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja*. Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol 2. No 2.
- Sinaga, M., 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan. (Jurnal Elektronik) diakses tanggal 16 Februari 2013. <http://repository.usu.ac.id>
- Tintami. L, Ari. M & Hari. S. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Journal of Social and Politic tahun 2012, Hal 1-8*
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. 5th edition. Rajawali Pers: PT. Raja Grafindo Persada.