



# Pengaruh Program Orientasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Belopa

Enjeli <sup>1</sup>, Altri Wahida <sup>2</sup>, dan Samsinar <sup>3\*</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Palopo, Sulawesi Selatan  
e-mail : [enjeli41@gmail.com](mailto:enjeli41@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Palopo, Sulawesi Selatan  
e-mail : [altri.wahida@umpalopo.ac.id](mailto:altri.wahida@umpalopo.ac.id)

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Palopo, Sulawesi Selatan  
e-mail : [samsinar@umpalopo.ac.id](mailto:samsinar@umpalopo.ac.id)

**Abstract:** This study aims to investigate the influence of orientation programs, organizational culture on employee performance at PT Pegadaian Belopa. This research was conducted at PT. Belopa Pawnshop is located in Tampumia Radda, Belopa District, Luwu Regency, South Sulawesi. And the research time was carried out for approximately 2 months. This study uses a quantitative research method with an experimental research design with a population of 30 employees. The sample determination technique in this study used a saturated sampling method of 30 respondents, data collected through questionnaires and interviews with respondents. The data analysis techniques used were descriptive statistical analysis, validity and reliability tests, multiple linear regression, T test and F test using the help of IBM 29 SPSS. The results of the study show that the orientation program, organizational culture have a significant influence on employee performance. Employees who take part in the onboarding program, organizational culture have better performance compared to employees who do not participate in the program. This shows that an onboarding, organizational culture program can improve employee job satisfaction by helping them understand the company's goals and mission.

**Keywords:** Onboarding program; Organizational culture; Employee performance

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh program orientasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Belopa. Penelitian ini dilakukan di PT Pegadaian Belopa yang berlokasi di Tampumia Radda, Kec Belopa, Kabupaten Luwu, Sulawesi selatan. Dan waktu penelitian di laksanakan kurang lebih 2 bulan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian eksperimental dengan populasi berjumlah 30 karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang berjumlah 30 responden, data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara dengan responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, uji T dan uji F dengan menggunakan bantuan SPSS IBM 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program orientasi, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengikuti program orientasi, budaya organisasi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengikuti program tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah program orientasi, budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan membantu mereka memahami tujuan dan misi perusahaan.

**Kata kunci:** Program orientasi; Budaya organisasi; Kinerja karyawan

Received: June 2, 2025

Revised: June 13, 2025

Accepted: July 4, 2025

Published: July 17, 2025

Curr. Ver.: July 17, 2025



Copyright: © 2025 by the authors.  
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

## 1. Pendahuluan

PT Pegadaian Belopa adalah lembaga keuangan yang memberikan solusi pembiayaan kepada masyarakat dengan menjaminkan barang-barang berharga. Layanan ini bertujuan untuk membantu masyarakat menanggapi kebutuhan keuangan darurat mereka dengan cepat, mudah dan aman. Selain itu Pelayanan utama adalah pembiayaan dengan menjaminkan barang-barang berharga seperti emas, perhiasan, dan barang elektronik, Sistem gadai ini memiliki mekanisme yang sederhana dan proses penarikan yang cepat. Peran PT Pegadaian Belopa dalam Masyarakat yaitu Memberikan layanan keuangan yang fleksibel dan cepat kepada masyarakat yang membutuhkan uang, Mendukung pengembangan usaha mikro di Kota Luwu melalui penyediaan pembiayaan yang mudah diakses, Mengajarkan masyarakat lokal tentang pengelolaan keuangan, pentingnya berinvestasi, dan manfaat menabung. Sebagai salah satu cabang dari PT Pegadaian, PT Pegadaian Belopa merupakan bagian penting dalam perekonomian masyarakat Kabupaten Luwu. Pegadaian belopa berkomitmen mendekati solusi keuangan kepada masyarakat melalui beragam layanan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Supardi & Aulia Anshari, 2022), dengan “judul Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ptpn ix batujamus,” yang menekankan pentingnya budaya organisasi yang baik dalam kondisi yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. menciptakan k

Permasalahan program orientasi terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian belopa adalah tidak kesesuaian kualifikasi dan tugas, Banyak karyawan merasa tidak cocok dengan tugas yang diberikan jika kemampuan mereka tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja, Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kebisingan atau fasilitas yang tidak memadai, dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang tidak nyaman di tempat kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah, Rotasi Pekerjaan Meskipun rotasi pekerjaan bertujuan untuk mengurangi kejenuhan, jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menciptakan kebingungan mengenai peran dan tanggung jawab karyawan. Ketidak pastian ini berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas (Rika Widianita, 2023). Selain itu program orientasi di PT Pegadaian Belopa memiliki dampak Tingkat Turnover yang Tinggi, Ketidakpuasan terhadap program orientasi dapat menyebabkan tingginya tingkat pergantian karyawan, yang berdampak negatif pada stabilitas tim dan biaya rekrutmen.

Program orientasi memiliki kebutuhan yang berbeda-beda seperti kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan akan pertumbuhan (Maabuat, 2021). Dengan adanya program orientasi dapat membantu karyawan baru dalam memahami bagaimana Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan mereka dan memberikan penguatan positif untuk perilaku yang di inginkan. Oleh karena itu penting bagi PT Pegadaian Belopa untuk meningkatkan program orientasi agar tercipta kinerja yang baik dan ter-arah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam keberhasilan sebuah Perusahaan, termasuk di PT Pegadaian Belopa. Budaya yang baik dari karyawan tidak hanya memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan, tetapi juga berpengaruh pada tercapainya tujuan Perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu Perusahaan perlu fokus dalam mengembangkan budaya organisasi agar memberikan kontribusi yang maksimal dalam menjalankan tugas-tugas yang di amanahkan . Budaya organisasi yang inovatif dan berani mengambil risiko dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan.

Permasalahan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kurangnya budaya penjualan dan motivasi (Alqawiyu & Putra, 2023). Keterkaitan antara Budaya dan Motivasi Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, dan sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi dapat memperkuat budaya

organisasi. Jika budaya penjualan lemah, maka motivasi karyawan untuk berkontribusi dalam penjualan juga akan berkurang.

Oleh karena itu, penting bagi PT Pegadaian Belopa untuk terus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat mendukung tercapainya program orientasi (Cahya widuri wulan, 2019). Perusahaan perlu meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan seperti program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi talenta terbaik PT Pegadaian terutama dalam manajerial dan kepemimpinan, serta meningkatkan budaya organisasi agar visi dan misi yang jelas dapat membantu karyawan dalam memahami tujuan dan arah organisasi. Dengan demikian karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang terbaik, yang pada akhirnya akan membawa dampak positif bagi perusahaan (Rahmi et al., 2024). Sehingga tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh program orientasi, budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Belopa.

## 2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

### 2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah istilah yang berasal dari prestasi kerja atau kinerja sebenarnya mencakup pengertian sebagai hasil keberhasilan seseorang dalam suatu pekerjaan. Kinerja merupakan fungsi kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, manusia harus mempunyai tingkat motivasi dan kemampuan tertentu (Silitonga & Faddila, 2023). Kinerja adalah pencatatan outcome yang di hasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu (Altri Wahida, 2019)

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur tingkat kinerja karyawan, berikut adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan ((Lina, 2020)

- Produktivitas : Produktivitas mengukur seberapa banyak hasil kerja atau output yang di hasilkan seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.
- Kualitas kerja : Kualitas kerja ialah mengukur tingkat keakuratan, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang di harapkan.
- Kedisiplinan dan kehadiran : Mengukur seberapa sering karyawan hadir dan mengikuti aturan jam kerja, termasuk kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.
- Efisiensi waktu : Menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu tenggat waktu dan dalam waktu yang efisien.
- Kolaborasi : Terjadinya kerja sama di antara dua atau lebih orang atau institusi yang saling mengerti permasalahan satu sama lain dan berusaha memecahkan masalah secara bersama.

### 2.2 Program Orientasi

Program orientasi adalah program yang memperkenalkan karyawan baru pada peran, organisasi, kebijakan, nilai, keyakinan, dan rekan kerja (Deni & Riswanto, 2019). Program orientasi adalah proses yang memberikan kesempatan kepada karyawan baru untuk mempelajari nilai-nilai inti perusahaan, mempelajari lebih lanjut tentang tugas pekerjaan di banyak departemen, bertemu kolega baru, dan mengajukan pertanyaan tentang pekerjaan. Melalui orientasi karyawan, karyawan akan termotivasi dan siap berpartisipasi. Orientasi kerja dilakukan terhadap karyawan baru sejak hari pertama bekerja. Selama masa pelatihan, karyawan baru akan diberikan penjelasan tentang latar belakang perusahaan untuk membantu mereka melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator keberhasilan suatu program orientasi mencakup beberapa aspek yang menunjukkan seberapa efektif program tersebut dalam membantu individu beradaptasi dengan lingkungan barunya (Sikumbang et al., 2024)

Berikut ini beberapa indikator yang umum digunakan:

- Pengenalan Perusahaan : Pengetahuan karyawan baru tentang struktur organisasi, kebijakan, dan budaya perusahaan.
- Solidaristik : Tingkat solidaritas dan integrasi sosial di kalangan karyawan baru dengan anggota tim yang sudah ada.
- Komunikasi : Kemampuan komunikasi efektif antara karyawan baru dan staf senior, termasuk transparansi informasi dan koordinasi tugas.

- d. Penempatan Karyawan : Prosedur penempatan yang tepat dan relevan dengan posisi dan tanggung jawab karyawan baru.
- e. Sosialisasi : Proses penyesuaian dan akulturasi karyawan baru dengan lingkungan kerja baru, termasuk budaya perusahaan dan standar operasional.

**2.3 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah tidak hanya mempengaruhi perilaku individu, namun juga dapat berdampak pada efisiensi operasional dan kinerja secara keseluruhan. Misalnya, budaya yang mendukung inovasi dan kolaborasi dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas, sedangkan budaya yang kaku dan otoriter dapat menghambat pembanguanandan kepuasan kerja (Nasir et al., 2021)

Berdasarkan definisi di atas maka dapat di simpulkan bahwa, budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan praktik anggota organisasi yang membentuk cara mereka berinteraksi dan bekerja. Budaya ini mencerminkan identitas organisasi, mempengaruhi perilaku anggota dan pengambilan keputusan, serta berkontribusi terhadap kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Indikator budaya organisasi merupakan elemen yang di gunakan untuk mengukur dan mengevaluasi budaya organisasi (Sikumbang et al., 2024)

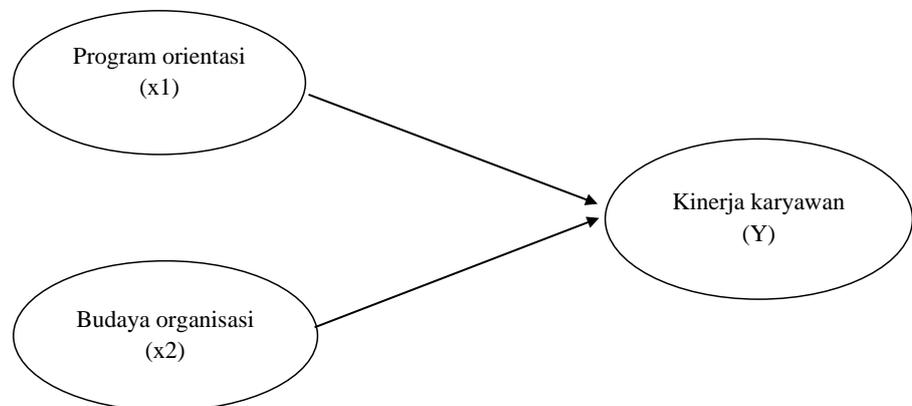
Berikut beberapa indikator yang umum di gunakan :

- a. Identitas pegawai : sejauh mana pegawai merasa terikat dan mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi.
- b. Norma dan aturan perilaku : kebiasaan dan norma yang di harapkan di ikuti oleh karyawan dalam menjalankan tugas.
- c. Inovasi dan toleransi : sejauh mana organisasi menodorong kreativitas dan inovasi di antara karyawan.
- d. Komunikasi : Keterbukaan dalam komunikasi antara manajemen dan karyawan.
- e. Pola interaksi : Kualitas hubungan interpersonal di dalam organisasi.

Indikator ini membantu organisasi menganalisis dan memahami budaya mereka serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan unruk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

**2.4 Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independen). Yaitu program orientasi dan budaya organisasi. Kinerja karyawan sebagai variabel (dependent). Program orientasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh program orientasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di jelaskan di gambar 2.1 sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian di rumuskan berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian yang ada, sehingga di rumuskan sebagai berikut:

H1: Di duga program orientasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Belopa.

H2: Di duga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Belopa

H3: Di duga program orientasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Pegadaian Belopa.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok individu, objek, atau unsur yang menjadi fokus suatu penelitian. Populasi mencakup seluruh anggota atau unsur yang mempunyai ciri tertentu yang diselidiki atau dipelajari. Populasi adalah sekumpulan elemen-elemen atau objek yang memiliki informasi yang di cari oleh peneliti yang akan di gunakan dalam membuat kesimpulan (Sari et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Pegadaian Belopa yang berjumlah 30 Orang karyawan.

### 3.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau pecahan dari keseluruhan, atau bagian dari seluruh himpunan, yang di pilih oleh peneliti untuk berpartisipasi dalam penelitian. Sampel terdiri dari elemen-elemen kelompok atau unit analisis yang di pilih dari populasi yang di pilih dari populasi yang telah di tentukan (Sari et al., 2023). Penentuan jumlah sampel di tentukan dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini sering digunakan jika jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan peneliti untuk melibatkan seluruh populasi dalam penelitian tanpa perlu melakukan proses pemilihan sampel. Teknik penarikan sampel apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah populasi dapat di ambil sebagian jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini, Dengan demikian maka jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang responden.

### 3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT. Pegadaian Belopa yang berlokasi di TampuniaRadda, Kec. Belopa, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. Dan waktu penelitian di laksanakan kurang lebih 2 bulan.

### 3.4 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian tentang pengaruh program orientasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Belopa berasal dari dua jenis sumber utama yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data primer

Data primer di peroleh langsung dari observasi, dengan membagikan kuesioner kepada karyawan di PT Pegadaian Belopa, khususnya mereka yang berpartisipasi dalam program orientasi dan budaya organisasi.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah ada dan di kumpulkan dari sumber lain, yang bisa mendukung atau memperkaya hasil analisis, meliputi buku, literatur yang jernih, dan penelitian-penelitian terdahulu.

### 3.5 Analisis Data

Analisis data adalah proses mengolah, menginterpretasikan, dan mengevaluasi data buat memperoleh informasi relevan dan berguna. Proses ini bertujuan buat mengidentifikasi pola, hubungan, atau tren pada data sebagai akibatnya bisa mendukung pengambilan keputusan atau menjawab pertanyaan tertentu. Selain itu analisis data adalah suatu kegiatan

untuk meneliti, memeriksa, mempelajari membandingkan data yang ada dan membantu interpretasi yang di perlukan. Selain itu analisis data dapat di gunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah di rumuskan sebelumnya. Data di peroleh dari penyebaran kuesioner yang di kualitatifkan agar dapat di analisis secara statistic.

### 3.6 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu proses buat mengukur sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur mampu mengukur apa yg seharusnya diukur. Dalam konteks penelitian, uji validitas bertujuan memastikan bahwa kuesioner, tes, atau alat pengukuran lainnya benar-benar relevan dan sinkron menggunakan tujuan penelitian yg sudah ditetapkan. uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Untuk menguji validitas dari penelitian ini menggunakan uji dua arah dengan signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian:

Jika  $r \text{ hitung} > r_{\text{tabel}}$  (uji dua arah dengan sig 0,05) maka alat ukur yang digunakan valid.

Jika  $r \text{ hitung} \leq r_{\text{tabel}}$  (uji dua arah dengan sig 0,05) maka alat ukur yang digunakan tidak valid.

### 3.7 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur konsistensi atau kestabilan suatu instrumen pengukuran ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan (Sikumbang et al., 2024). Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kriteria cronbach's coefisient alpha dimana kriterima pengambilan keputusan dinyatakan dengan Apabila nilai Cronbach alpha  $\geq 0,6$  maka seluruh indikator pengukuran variabel dikatakan reliabel (konsisten) Apabila nilai Cronbach alpha  $< 0,6$  maka seluruh indikator pengukuran variabel dikatakan reliabel (konsisten).

### 3.8 Regresi linear berganda

Dalam penelitian ini, alat yang di gunakan untuk menganalisis data adalah menggunakan analisis linear regresi berganda. Secara garis besar, Teknik regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y). Rumus statistik dengan variabel yang sudah tertera, dalam penelitian ini menggunakan rumus linear berganda dan telah mendapatkan rumus statistik sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Y = Variabel dependen (Kinerja karyawan)  
 X1 = Variabel independen (Program orientasi)  
 X2 = Variabel independen (Budaya organisasi)  
 e = eror  
 a = konstanta

### 3.9 Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Uji t (t-test) adalah suatu metode statistik yang di gunakan untuk membandingkan rata-rata dua kelompok data untuk menentukan apakah ada perbedaan signifikan antara keduanya. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Jika nilai Sig. uji t  $< 0,05$  maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. jika suatu variable memiliki nilai t hitung yang lebih besar daripada nilai tabel, maka variable tersebut memiliki pengaruh yang berarti. pngambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dengan kriteria :

$H_a = \beta \neq 0$  yang artinya terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

$H_a = \beta = 0$  yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Penentuan nilai t tabel menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat keabsahan t tabel =  $a / 2$  , n-k-1. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

$H_a = t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $p_v < \infty$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a = t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $p_v > \infty$  yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**3.10 Uji F-Statistik (Uji Simultan)**

Uji F adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbandingan variansi atau rata-rata dari dua atau lebih kelompok. Uji ini sering digunakan dalam analisis varians untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan antara rata-rata kelompok.(Rohman, Syaifudin, 2021) .Uji kelayakan model dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian:

$H_a = \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 \neq 0$  atau  $p_v < \infty$  yang artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

$H_0 = \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 = 0$  atau  $p_v > \infty$  yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Penentuan nilai F tabel menggunakan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%, dengan derajat kebebasan (a :K – 1,n – K). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

$H_a = F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $p_v < \infty$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel independen secara serentak tidak memengaruhi variabel dependen.

$H_0 = F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  atau  $p_v > \infty$  maka diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya variabel independen secara serentak tidak memengaruhi variabel dependen.

**4. Hasil dan Pembahasan**

**4.1 Hasil**

**4.1.1 Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Instrumen	R hitung	R table	Keterangan	
Program (X1)	Orientasi	P1	0.722	0.361	VALID
		P2	0.675	0.361	VALID
		P3	0.703	0.361	VALID
		P4	0.775	0.361	VALID
		P5	0.792	0.361	VALID
		P6	0.780	0.361	VALID
		P7	0.722	0.361	VALID
		P8	0.752	0.361	VALID
		P9	0.721	0.361	VALID
		P10	0.737	0.361	VALID
Budaya (X2)	Organisasi	P11	0.630	0.361	VALID
		P12	0.839	0.361	VALID
		P13	0.768	0.361	VALID
		P14	0.651	0.361	VALID
		P15	0.744	0.361	VALID
		P16	0.751	0.361	VALID
		P17	0.787	0.361	VALID
		P18	0.898	0.361	VALID
		P19	0.868	0.361	VALID
		P20	0.734	0.361	VALID
Kinerja Karyawan (Y)		P21	0.733	0.361	VALID
		P22	0.526	0.361	VALID

P23	0.660	0.361	VALID
P24	0.609	0.361	VALID
P25	0.858	0.361	VALID
P26	0.695	0.361	VALID
P27	0.639	0.361	VALID
P28	0.613	0.361	VALID
P29	0.700	0.361	VALID
P30	0.771	0.361	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29. (2025)

Berdasarkan Tabel 1. Maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Program Orientasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja karyawan (Y) memiliki status valid karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361 dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Program Orientasi (X1)	0,907	0,60	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0,923	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,869	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29. (2025)

Berdasarkan Tabel 2. uji reabilitas dilakukan dengan cara menguji instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode (Cronbach Alpha). Hasil dari uji koefisien reabilitas instrumen Program Orientasi (X1) sebesar 0,907 dengan tingkat reliable tinggi, instrumen Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,923 dengan tingkat reliable tinggi, instrumen kinerja karyawan (Y) sebesar 0,869 dengan tingkat reliable tinggi, yang berarti ketiga instrument dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan.

#### 4.1.3 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model		Unstandar Coefficients		Standard-ized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	5.557	3.379		1.645	.112
	Program orientasi	.487	.165	.491	2.952	.006
	Budaya organisasi	.389	.142	.455	2.731	.011

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29. (2025)

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) sebesar 5,557 dan untuk Program Orientasi X1 (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,487 sementara Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,389, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5.557 + 0.487X1 + 0.389X2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara persial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 5.557, Hasil ini menunjukkan bahwa apabila X1 dan X2 bernilai sebesar 0, maka nilai Y tetap sebesar 5.557.
- b. Berdasarkan variabel Program Orientasi X1, Hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0.487. artinya apabila terjadi

kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.487.

- c. Berdasarkan variabel X2, Hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai  $b = 0.389$ . artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.389.

#### 4.1.4 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berikut hasil analisis koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 29 :

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.835	1.532

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Program Orientasi  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29. (2025)

Berdasarkan tabel 4. diketahui nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang terdapat pada nilai R-Square sebesar 0,846 atau sama dengan 84,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Program orientasi (X1) dan Budaya organisasi (X2) mempengaruhi variabel dependen Kinerja karyawan (Y) sebesar 84,6%. Sedangkan sisanya (100% - 84,6% = 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 4.1.5 Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandar Coefficients		Standard-ized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	5.557	3.379		1.645	.112
	Program orientasi	.487	.165	.491	2.952	.006
	Budaya organisasi	.389	.142	.455	2.731	.011

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29. (2025)

T tabel = (5% atau 0,05), (df=n-k)

Ket:

$\alpha$  :Tingkat signifikansi = 5% (0,05)

Df : Degreeoffreedom/derajat kebebasan

N : Sampel

K :Variabel penelitian

Ttabel  $\alpha$  (5% atau0,05),(df 30-3) = 27 sebesar (2,052)

Berdasarkan tabel 5. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Hipotesis Pertama (H1) menunjukkan bahwa: hasil analisis T hitung diperoleh nilai T hitung (2.952) > T tabel (2,052) dengan nilai Sig sebesar 0,006 < 0,050. Artinya variabel Program Orientasi (X1) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2) menunjukkan bahwa: hasil analisis T hitung diperoleh nilai T hitung (2.731) > T tabel (2,052) dengan nilai Sig (0,011) < 0,050. Artinya variabel Budaya
- c. Organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4.1.6 Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	349.424	2	174.712	74.433	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	63.376	27	2.347		
	Total	412.800	29			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (constans), Budaya organisasi, Program orientasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29. (2025)

F tabel  $df1 = K - 1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df2 = n - k$  ( $30-3=27$ ) sebesar 4,21

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3) Berdasarkan hasil analisis tabel 6, menunjukkan bahwa : Nilai F hitung  $74.433 > F$  tabel 4,21 dengan nilai Sig sebesar  $0,001 < 0,050$ . Artinya variabel Program Orientasi (X1) dan Budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Program Orientasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hasil SPSS Uji T diketahui Program Orientasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan hasil dari analisis uji t diperoleh nilai t Hitung ( $2.952$ )  $>$  t Tabel ( $2.052$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $(0,005) < (0,050)$  sehingga pada hipotesis pertama yang berbunyi Di duga Program orientasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Belopa diterima.

Hal ini membuktikan program orientasi terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan kesiapan karyawan baru dalam lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Program kerja yang kurang mendukung berarti program kerja yang tidak memberikan dukungan yang cukup atau optimal terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang di tetapkan.

Hal ini dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti kurangnya perencanaan, sumber daya yang tidak memadai, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Meskipun rotasi pekerjaan bertujuan untuk mengurangi kejenuhan, jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menciptakan kebingungan mengenai peran dan tanggung jawab karyawan. Ketidakpastian ini berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Montolalu et al., 2016) penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antar program orientasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian sebelumnya yang tidak sejalan, dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Risky faldi rompas, 2018), yang berjudul "Dampak pelatihan, orientasi dan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai BPBD Provinsi Sulut" Program Orientasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Sulut.

### 4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari SPSS menunjukkan bahwa : hasil analisis t Hitung diperoleh nilai t Hitung ( $2.731$ )  $>$  T tabel ( $2.052$ ) dengan nilai Sig ( $0,011$ )  $<$   $0,050$ . Artinya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sehingga pada hipotesis kedua yang berbunyi : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian belopa dinyatakan diterima.

Hal ini membuktikan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kurangnya budaya penjualan dan motivasi (Alqawiyu & Putra, 2023). Keterkaitan antara Budaya dan Motivasi Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, dan sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi dapat memperkuat budaya organisasi. Jika budaya penjualan lemah, maka motivasi karyawan untuk berkontribusi

dalam penjualan juga akan berkurang. Dengan demikian budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arini & Hadi, 2021) penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antar budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian sebelumnya yang tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agustini & Purnaningsih, 2018) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi", budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.3 Pengaruh Program Orientasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Program Orientasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan hasil analisis F statistik diperoleh nilai F hitung (74.433) > F tabel (4,21) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < \alpha = 5\%$  atau 0,05. Artinya bahwa variabel Program Orientasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Belopa. Program orientasi yang efektif dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan, citra organisasi, meningkatkan retensi. Sehingga pada hipotesis ketiga yang berbunyi "Diduga program orientasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Pegadaian Belopa dinyatakan diterima.

Hal ini membuktikan bahwa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi et al. 2017) yang mengatakan variabel Program orientasi atau Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Manado yaitu sebesar 55,7%. Adapun penelitian sebelumnya yang tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ricky montolalu, lotje kawet, 2016), yang berjudul "Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara" Orientasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.

Maka peneliti dapat simpulkan bahwa Program orientasi dan budaya organisasi yang dijalankan dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, jika budaya berorganisasi suatu karyawan baik dan positif, maka akan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian Program Orientasi dan Budaya Organisasi mempunyai kaitan yang erat berpengaruh signifikan dalam . Adapun penelitian sebelumnya yang tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh kinerja yang lebih baik pada PT Pegadaian Belopa.

### 5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka kesimpulan penelitian ini yaitu program orientasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Belopa diterima. Hal ini membuktikan program orientasi terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan kesiapan karyawan baru dalam lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Program orientasi adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memperkenalkan individu, seperti karyawan baru atau siswa, kepada lingkungan baru mereka. Program ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang budaya, kebijakan, dan prosedur yang berlaku, serta membantu individu menyesuaikan diri dengan peran dan tanggung jawab yang diemban. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian belopa dinyatakan diterima. Hal ini membuktikan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kurangnya budaya penjualan dan motivasi. Keterkaitan antara Budaya dan Motivasi Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, dan sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi dapat memperkuat budaya organisasi. Jika budaya penjualan lemah, maka motivasi karyawan untuk berkontribusi dalam penjualan juga akan berkurang. Program orientasi dan Budaya organisasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Belopa.

### Saran

Adapun saran yang saya sampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan di atas yaitu diharapkan kepada perusahaan PT Pegadaian Belopa agar dapat meningkatkan program orientasi dan budaya organisasi maupun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan sebagai pengelola hendaklah lebih memperhatikan program orientasi para karyawan yang baik maupun yang buruk serta dapat meningkatkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di diharapkan pada penelitian ini dapat di gunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sesuai dan menambahkan variabel lainnya.

### Daftar Pustaka

- [1] Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89–108. <https://doi.org/10.46937/16201825198>
- [2] Alqawiyu, I., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4431–4437. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2143>
- [3] Altri Wahida. (2019). Pengaruh Konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Karyawan. *Equilibrium*, 8(1), 1–5.
- [4] Arini, M. D., & Hadi, S. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dan Liris Sukohardjo (Studi Pada Karyawan Divisi Weaving). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 736–741. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.29770>
- [5] Cahya widuri wulan. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan (studi empiris pada kantor regional PT. Bima palma Nugraha). 2017, 1–23.
- [6] Deni, A., & Riswanto, A. (2019). Proses dan Kendala Orientasi Sumber Daya Manusia dalam Bidang Pendidikan. *Jurnal Ekonomak*, 5(1), 48–64.
- [7] Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- [8] Maabuat, E. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada pendenda sulut updt tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 219–231.
- [9] Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset ...*, 4(1), 1318–1329.
- [10] Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- [11] Pratiwi, P., Lengkong, V., & Mintardjo, C. (2017). 20. Pengaruh Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Persero Wilayah Suluttenggo Area Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1193–1204.
- [12] Rahmi, R., Kusdianto, I., & Samsinar, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Sampoerna Kayoe. *Jesya*, 7(1), 804–813. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1151>
- [13] Ricky montolalu, lotje kawet, oliia nelwan. (2016). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan PARIWSATA provinsi sulawesi utara. 4(1), 1318–1329.
- [14] Rika Widianita, D. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan, Gaya Hidup, Kemudahan Penggunaan, dan Manfaat terhadap Niat Menggunakan PayLater Pada Mahasiswa di Indonesia. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- [15] Risky faldi rompas, irvan trang. (2018). Pegawai bpbd provinsi sulut impact of training , orientation and motivation in improving employee performance of bpbd province of north sulawesi. 6(3), 1848–1857.
- [16] Rohman, Syaifudin, N. A. (2021). =2,196 Dan T. *Jurnal Penelitian Pendidikan Matematika*, 5, 165–173.
- [17] Sari, R. A., Aswar, N. F., & Aslam, A. P. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Pt. Bank Sulselbar. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 119. <https://doi.org/10.26858/jm.v2i2.42329>
- [18] Sikumbang, A., Basriyani, A., Hutagalung, H., Batubara, M. I., & Sahputra, H. (2024). Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jesya*, 7(2), 1457–1466. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1629>
- [19] Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- [20] Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>