

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG MANADO

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP STYLE AND DISCIPLINE WORK TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG MANADO

Oleh:

Gabriela V. Wales¹
Silvy L. Mandey²
Rudy S. Wenas³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

gabywales18@gmail.com¹

silvyalmandey@gmail.com²

rudy.wenas@yahoo.com³

Abstrak: Sumber daya manusia berperan penting terhadap kemajuan suatu bangsa, oleh karena itu perlu diupayakan peningkatan sumber daya manusia demi tercapainya keberhasilan pembangunan. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diterapkan oleh pimpinan untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Objek dari penelitian ini adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado dengan jumlah kuisioner yang dibagikan 66 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Dengan hasil pengujian adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Bagi pihak manajemen Bank Tabungan Negara Cabang Manado, variabel gaya kepemimpinan dalam persepsi responden penelitian belum memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja karyawan, sehingga pihak manajemen perlu mengupayakan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract: Human resources play an important role to the progress of a nation, therefore it is necessary strived to increase human resources for the achievement of development success. This study aims to examine the influence of organizational culture, leadership style and discipline work toward employee performance at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Organizational culture is a set of basic assumptions and beliefs embraced by members of the organization, then developed and inherited to address external adaptation issues and internal integration issues. Leadership style is a behavioral norm applied by the leader to achieve and improve the success of organizational goals. Work discipline is the ability of a person to work regularly, diligently, constantly and work in accordance with the rules that apply by not violating the rules that have been established. The object of this research influence at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado with the number of questionnaires distributed 66 respondents. This research use multiple linear analysis method. The result of organizational culture, leadership style and Work discipline have significant influence both simultaneously and partially toward employee performance. For the management of Bank Tabungan Negara Branch Manado, leadership style variables in the respondents' perceptions of the research have not contributed to the improvement of employee performance, so the management needs to strive to improve leadership style especially those associated with employees.

Keywords: organizational culture, leadership style work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Industri perbankan telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir. Industri ini menjadi lebih kompetitif karena deregulasi peraturan. Saat ini, bank memiliki fleksibilitas pada layanan yang mereka tawarkan, lokasi tempat mereka beroperasi, dan tarif yang mereka bayar untuk simpanan. Kinerja karyawan akan berhasil dan berjalan dengan baik apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, disiplin, memperoleh upah/gaji yang seimbang dengan pekerjaan, mempunyai hubungan yang baik dalam lingkungan pekerjaannya di perusahaan (pimpinan dan karyawan) sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak melakukan pekerjaan dengan baik maka hasil kerjanya kurang memuaskan, sehingga tingkat absensi karyawan cenderung meningkat, hal ini menunjukkan menurunnya semangat kinerja karyawan. Tingkat absensi karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado dapat dilihat dalam tabel 1

Table . 1 Data Absensi Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado Bulan Juli – Oktober 2017

No	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Absen	Total Karyawan	Presentase
1	Juli	57	9	66	13,63%
2	Agustus	60	6	66	9,09%
3	September	61	5	66	7,57%

Sumber: PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado (2017)

Budaya dalam perusahaan merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut. Karyawan dapat mempersepsikan karakteristik budaya yang ada di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dengan nilai yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan system dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang berhasil bukan hanya dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat melainkan juga mampu melaksanakan semua tugas yang ada dengan baik. Dalam menjalankan tugas seorang pemimpin memerlukan orang lain (bawahannya untuk dapat membantu menangani dan menyelesaikan tugas-tugasnya). Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertip yang berlaku tanpa ada paksaan.

Dari pemaparan tersebut maka penelitian ini mencoba melakukan kajian terhadap faktor-faktor yaitu Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado .

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh :

1. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.
2. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.
3. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.
4. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Robbins (2003:260), mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut : kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu produksi, efektivitas kerja, kemandirian, komitmen kerja.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Sari (2013), indikator yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut: perilaku pimpinan, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan motivasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Handoko (1995: 297), mengemukakan teori mereka tentang kesifatan atau sifat kepemimpinan yaitu: kepemimpinan diukur dengan kemampuan, kebutuhan prestasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif.

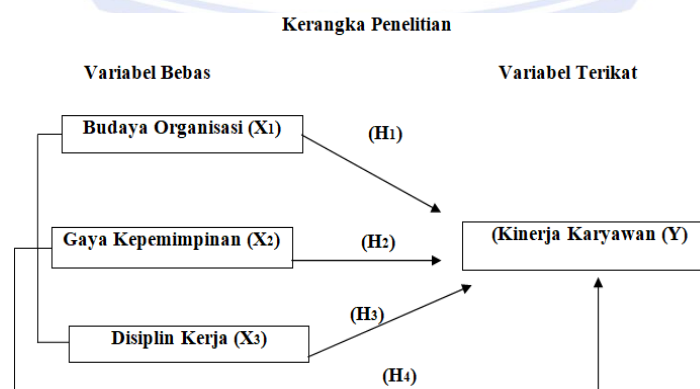
Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Veithzal (2005: 444), menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Penelitian Terdahulu

Dewi Sandy Trang (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hasil yang diperoleh yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan, Budaya Organisasi signifikan artinya Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teguh Rhiman Handoko (2012), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata Berdasarkan penelitian menunjukkan tingkat Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada hasil penelitian memberikan saran dengan Budaya Organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber :Kajian Teori (2017)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- H₁: Budaya organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.
- H₂: Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.
- H₃: Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.
- H₄: Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian digunakan adalah Penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Berdasarkan karakteristik masalah, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian **asosiatif kausal** yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab – akibat antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2008:37).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil penelitian di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret – Desember tahun 2017.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:34). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado yang berjumlah 66 orang. Sugiyono (2013:34) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan agar hasil kesimpulan penelitian dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi, maka sampel yang diambil harus benar-benar representative. Responden yang dipilih penulis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado yang berjumlah 66 orang. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder. Sumber data pada penelitian ini yaitu penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan dengan membagikan kuisisioner secara langsung, observasi / pengamatan dan interview. Sedangkan penelitian kepustakaan dengan mengkaji penelitian terdahulu dan buku referensi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Dan Reabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2006: 178).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat keterkaitan atau keeratan antar variabel x (variabel bebas) terhadap variabel y (variabel terikat).

- a. Uji Multikolinieritas
Uji ini adalah melihat agar terhindar dari gejala multikolinieritas.
- b. Uji Normalitas
Uji ini bertujuan untuk melihat apakah penelitian ini terdistribusi dengan normal.
- c. Uji Heterokedastisitas
Uji ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya penyimpangan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang akan di teliti dalam penelitian ini menggunakan analisis linear regresi berganda :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_i$$

Uji Hipotesis

Uji t dan Uji f

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Uji f di gunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Corrected item -total correlation	Ket.	Variabel	Pertanyaan	Corrected item -total correlation	Ket.
X1	1	0,668	Valid	X3	1	0,538	Valid
	2	0,701	Valid		2	0,688	Valid
	3	0,739	Valid		3	0,631	Valid
	4	0,709	Valid		4	0,680	Valid
	5	0,705	Valid		5	0,667	Valid
X2	1	0,499	Valid	Y	1	0,539	Valid
	2	0,739	Valid		2	0,727	Valid
	3	0,726	Valid		3	0,699	Valid
	4	0,626	Valid		4	0,627	Valid
	5	0,674	Valid		5	0,689	Valid

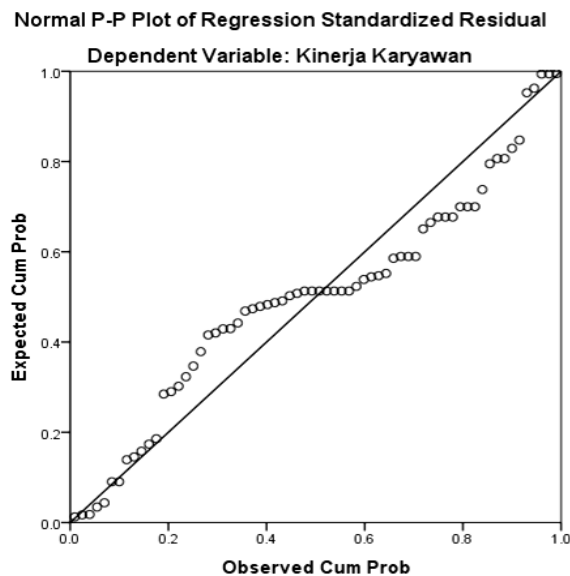
Sumber : Hasil Olah data 2017

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,745	Reliabel
X2	0,669	Reliabel
X3	0,645	Reliabel
Y	0,674	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data 2017

Tabel. 2 Menunjukkan bahwa nilai dari hasil uji validitas rata-rata tiap item pertanyaan yaitu < 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa setiap item pertanyaan di katakan valid. Sedangkan untuk uji Reliabilitas pada Tabel. 3 di atas rata-rata setiap item pernyataan memiliki nilai alpha cronbach yaitu > 0,6 maka dapat di simpulkan bahwa setiap item pertanyaan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Uji Normalitas***Sumber: Data diolah (2017)*

Hasil gambar 2 ini menunjukkan bahwa pada Grafik Normal P-Plot terlihat titik-titik penyebaran disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut.

Uji Multikolinieritas**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

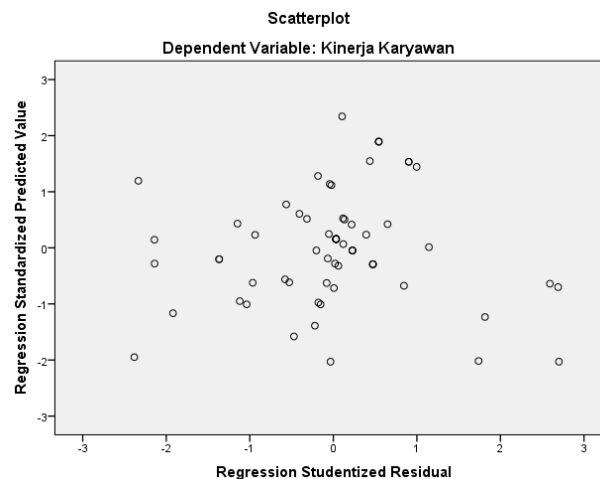
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.505	2.431		3.499	.001		
1 Budaya Organisasi	.318	.114	.351	2.793	.007	.524	1.910
Gaya Kepemimpinan	-.199	.098	-.196	-2.045	.045	.907	1.103
Disiplin Kerja	.453	.126	.438	3.593	.001	.559	1.788

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2017)

Tabel 4 dapat dilihat bahwa *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Dapat dikatakan penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah (2017)

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah titik nol. Jadi dapat dikatakan penelitian ini bebas heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.505	2.431		3.499	.001
1 Budaya Organisasi	.318	.114	.351	2.793	.007
Gaya Kepemimpinan	-.199	.098	-.196	-2.045	.045
Disiplin Kerja	.453	.126	.438	3.593	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan tabel 5.di atas dapat di tulis dalam bentuk persamaan regresi :

$$Y = 8,505 + 0,318X_1 + (-0,199X_2) + 0,453X_3$$

Nilai konstanta sebesar 8,505 artinya jika variabel independent yang terdiri dari budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 8,505 satuan.

1. Nilai konstan 8,505 artinya jika budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja yang diteliti konstan, maka kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk sebesar 8,505.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,318 artinya, jika variabel budaya organisasi bertambah 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk sebesar 0,318.
3. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar (-0,199) artinya, jika variabel gaya kepemimpinan bertambah 1 satuan, maka akan mengalami penurunan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk sebesar 0,199.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,453 artinya, jika variabel disiplin kerja bertambah 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk sebesar 0,453.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)**Tabel 6.Uji F (Simultan)**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.706	3	106.569	19.524	.000 ^b
	Residual	338.415	62	5.458		
	Total	658.121	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja,Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi,

Sumber : Data diolah (2017)

Nilai (f hitung) 19.524 > 2,753 (f table) dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 < 0.05. Diketahui bahwa H_a diterima H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} gaya kepemimpinan = 2,793, budaya organisasi = -2,045 dan struktur organisasi = 3,593. Dari tabel pengujian hipotesis secara parsial diperoleh t_{tabel} 1,999.

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 2,793 dan nilai t_{tabel} yaitu 1,999. Jadi nilai 2,793 > 1,999, artinya ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Maka H_0 ditolak. Pada kolom *Coefficient* terdapat nilai sig 0,007. Nilai sig < nilai probabilitas 0,05, jadi nilai 0,007 < 0,05. Artinya ada pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar -2,045 dan nilai t_{tabel} yaitu 1,999. Jadi nilai -2,045 < 1,999, artinya ada pengaruh negatif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Maka H_0 diterima. Pada kolom *Coefficient* terdapat nilai sig 0,045. Nilai sig < nilai probabilitas 0,05, jadi nilai 0,045 < 0,05. Artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 3,593 dan nilai t_{tabel} yaitu 1,999. Jadi nilai 3,593 > 1,999, artinya ada pengaruh positif struktur or disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Maka H_0 ditolak.Pada kolom *Coefficient* terdapat nilai sig 0,001. Nilai sig < nilai probabilitas 0,05, jadi nilai 0,001 > 0,05. Artinya ada pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dari hasil penelitian yang diperoleh nilai t_{hitung} 2,793 dan nilai t_{tabel} 1,999 atau 2,793 > 1,999. Dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

Dilihat dari hasil penelitian ini, sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Dewi Sandy dan Trang yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan bahwa ada pengaruh antara negative variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang diperoleh nilai t_{hitung} -2,045 dan nilai t_{tabel} 1,999 atau -2,045 < 1,999. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Teguh Riman dan Handoko yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas yaitu disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang diperoleh nilai t_{hitung} 3,593 dan nilai t_{tabel} 1,999 atau $3,593 > 1,999$. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Suardi Yakub dan Anto Tulim Suharsil yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis (H_4) pada Uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19.524 > 2,753$). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

Dilihat dari hasil penelitian ini, sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Mariam (2009) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) yang menyatakan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,793 > 1,999$) sehingga dinyatakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado .
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,045 < 1,999$) sehingga dinyatakan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,593 > 1,999$) sehingga dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado.

Saran

Penulis memberikan saran sebagai bahan masukan sebagai berikut :

1. Bagi pihak manajemen Bank Tabungan Negara Cabang Manado, variabel gaya kepemimpinan dalam persepsi responden penelitian belum memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja karyawan, sehingga pihak manajemen perlu mengupayakan untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan khususnya yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan.
2. Hasil analisis data penelitian dan model pengaruh yang terbentuk pada persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja masih dapat ditingkatkan nilainya, hal ini memberikan peluang bagi pihak manajemen Bank Tabungan Negara Cabang Manado untuk berupaya meningkatkan kalitas produk dan pelayanan terhadap pra pelanggan melalui peningkatan inivasi pemimpin, misalnya melalui bulan diskon, peningkatan kualitas pelayanan purna jual, dll.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta. (Hal-138:168:178) Jakarta.

Handoko, Hani. 1995. *Manajemen*. BPFE: Yogyakarta (Hal-297)

Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung. Hal.34

Sari, Elsa Vosva.2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/epint/16120>. 17 April 2015.

Teguh Rhiman Handoko. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pondok seratta hotel. *Dinamika manajemen*. Vol.1,No. 3. www.journal.usm.ac.id 21 Juli 2016.

Trang, Dewi Sandy. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.3. <https://media.neliti.com/media/publications/1640-ID-gaya-kepemimpinan-dan-budaya-organisasi-pengaruhnya-terhadap-kinerja-karyawan.pdf>. 3 September 2013.

Veithzal Rivai, 2005. *Kepemimpinan Dalam prilkau organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

