

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA PADA PT. PEGADAIAN (Persero) KANTOR CABANG KAROMBASAN

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG KAROMBASAN

Oleh:
Fandy Balansa¹
Victor P.K. Lengkong²
Arrazi Bin Hasan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis:Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹fandybalansa12@gmail.com
²kanakaisar@yahoo.com
³arrazihassan@yahoo.com

Abstrak: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi baik negeri atau swasta kepemimpinannya selalu berpengaruh pada kinerja karyawan, gaya seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundur sebuah organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *asosiatif* (analisis Regresi Linier Berganda, koefisien Derterminasi, dan Koefisien Kolerasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas (kepemimpinan transformasional, budaya Organisasi dan disiplin kerja) merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama. Namun budaya organisasi lebih domain mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Untuk itu perusahaan diharapkan menjaga keharmonisan yang terjadi dalam perusahaan. Pimpinan harus lebih sering berinteraksi secara langsung dengan para karyawan sehingga pimpinan bias mengetahui permasalahan apa yang terjadi yang terkait dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja kerja*

Abstract: *Leadership style and good work discipline can also support the success of a company in achieving its goals. Every organization of either public or private leadership always has an effect on employee performance, the style of a leader is one benchmark for forward and backward an organization. The purpose of this study to determine the effect of transformational leadership style, organizational culture and work discipline on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Karombasan Branch Office. The object of this research is all employees at PT. Pegadaian (Persero) Karombasan Branch Office. Medotes used in this study are associative (multiple linear regression analysis, Dertermination coefficient, and coefficient of correlation). The results showed that independent variables (transformational leadership, organizational culture and work discipline) are the variables that affect the dependent variable (employee performance) The transformational leadership style, organizational culture and work discipline have no significant effect on employee performance simultaneously or together. Yet more domain organizational culture affects employee performance compared to transformational leadership and work discipline. For that company is expected to maintain harmony that occurs within the company. Leaders should more often interact directly with employees so that the leadership bias know what issues occur related to employee performance.*

Keywords: *transformational leadership style, organizational culture, work discipline, and work performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya suatu organisasi ataupun perusahaan. Tanpa adanya kepemimpinan, suatu organisasi hanyalah sebuah kumpulan kekacauan manusia dan mesin. Keadaa seperti ini menuntut adanya pemimpin organisasi yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan jaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut maka gaya kepemimpinan juga mengalami perubahan-perubahan baik kekuatannya, kepandaiannya, kejayaan, kejiwaan dan sebagainya.

Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan. Begitu pula dengan PT. PEGADAIAN (Persero) Kantor Cabang Karombasan, dengan adanya kemampuan sumberdaya manusia memungkinkan kinerja karyawan dari perusahaan akan meningkat dan daya saing karyawan akan semakin kuat dan tangguh dengan aturan-aturan dan disiplin kerja dari pemimpin. Hal tersebut diterapkan di kantor PT. PEGADAIAN (Persero) Kantor Cabang Karombasan.

Pegadaian merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sector keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa. Perusahaan umum pegadaian adalah satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai seperti dimaksud dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1150.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PEGADAIAN (Persero) Kantor Cabang Karombasan.
2. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PEGADAIAN (Persero) Kantor Cabang Karombasan.
3. Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. PEGADAIAN (Persero) Kantor Cabang Karombasan.
4. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PEGADAIAN (Persero) Kantor Cabang Karombasan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Burns dalam Northouse (2013: 176), menyatakan kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen "peningkatan moral" dari kepemimpinan transformasional murni.

Budaya Organisasi

Sebelum mengemukakan berbagai konsep budaya organisasi terlebih dahulu dikemukakan pengertian budaya dan pengertian organisasi, sebagai pemahaman awal. Secara parsial pengertian budaya dan organisasi mempunyai pengertian berbeda dan budaya organisasi pun mempunyai pengertian berbeda pula.

Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Stoner et al dalam Nawawi (2013: 1), memberikan pengertian budaya sebagai kompleks atas asumsi tingkah laku cerita, mitos metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Disiplin Kerja

Rivai & Sagala (2013:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

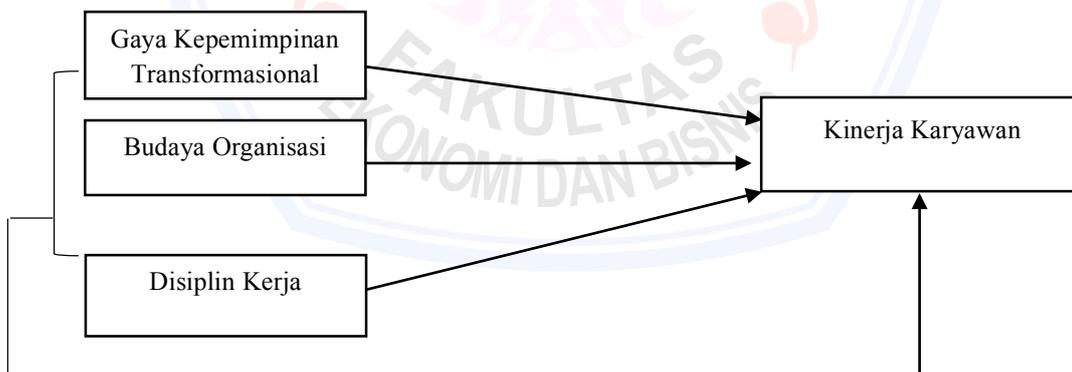
Kinerja Karyawan

Stoner dalam Nawawi (2013:213), kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Bernadin dan Rusel dalam Nawawi (2013:213), mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil- hail yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko dalam Nawawi (2013:213), kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Wulandari (2016), berjudul “Pengaruh Budaya organisasi, Disiplin Kerja, Serta gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Agrotekno park kabupaten organ ilir” E- Journal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Persamaan penelitian ini sama- sama meneliti variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada objek penelitian dan gaya kepemimpinan transformasional. Waliningsuci (2017), berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan” E- Journal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Persamaan penelitian ini sama- sama meneliti variable yang sama yaitu gaya kepemimpinan, Budaya organisasi Perbedaan pada Variabel Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tambingon (2014), berjudul “Pengaruh Kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado” E- Journal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Persamaan penelitian sama dalam variable Kepemimpinan transformasional dan Kinerja karyawan Penelitian berbeda dalam variabel efektivitas komunikasi, dan motivasi. Sumarni (2011), berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM tirta moedal kota semarang” E- Journal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Persamaan penelitian ini Perbedaan pada variabel disiplin kerja dan objek penelitian. Kotimah (2015), berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Condong Pandawa Nusantara (Noars Rafting)” E-Journal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Persamaan penelitian ini sama- sama meneliti tentang variable Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Perbedaanya ada pada objek penelitian dan pada variabel disiplin kerja.

Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

Sumber: Kajian Teori, 2017

Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero). Kota Manado.
- H2: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Manado.
- H3: Diduga Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Manado.
- H4: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Manado.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Penelitian yang akan di lakukan oleh penelitian adalah penelitian asosiatif. Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013: 11), adalah sebagai berikut: "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih." Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan Mulai dari pengajuan judul penelitian bulan Oktober 2016 sampai dengan selesai.penulis mengambil studi kasus pada Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan.

Populasi dan sampel

Margono (2010:118), Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan yang berjumlah 50 orang.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

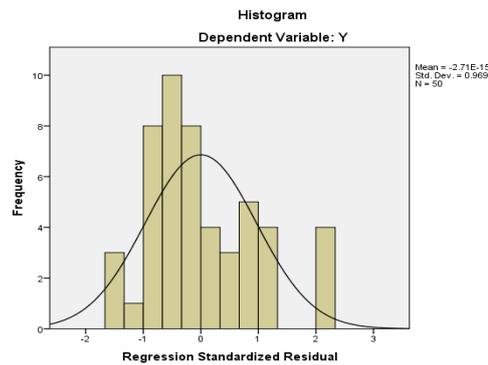
1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data yang akurat.
2. Kuisioner yaitu metode pengumpulan data melalui pertanyaan secara lisan yang di berikan kepada responden untuk mendapatkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Teknik Analisis**Uji Asumsi Klasik**

Didalam penggunaan analisis linear berganda, diperlukan beberapa pengujian asumsi klasik.Beberapa asumsi klasik regresi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Linear Regression) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Normalitas



Gambar 2 Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan SPSS 23.0 (2017)

Berdasarkan kurva normal pada histogram diatas dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng atau mengikuti kurva normal.

Uji Multikolinearitas

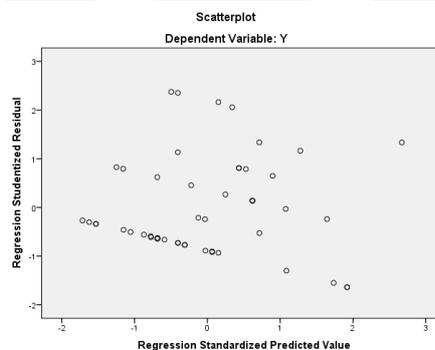
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	1.070	0.935	Non Multikolonearitas
Budaya Organisasi (X2)	1.063	0.941	Non Multikolonearitas
Disiplin Kerja (X2)	1.030	0.971	Non Multikolonearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 23.0 (2017)

Karena semua variabel bebas (kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja) memiliki nilai VIF < 10 dan untuk nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 23.0 (2017)

Grafik Scatterplot yang ditampilkan pada Gambar 4 adalah uji heterokedastisitas yang menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	19.468	4.854
	Kepemimpinan Transformasional	-.163	.139
	Budaya Organisasi	.270	.152
	Disiplin Kerja	-.054	.136

Sumber: Data Olahan SPSS 23.0 (2017)

Berdasarkan hasil dari tabel 3 diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = 19.468 + (-0.163)X_1 - 0,27X_2 - (-0.054)X_3$$

Persamaan regresi tersebut di atas dapat diartikan sebagai berikut.

1. Nilai constant sebesar 19.468 memberikan pengertian bahwa jika faktor kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan sebesar 1.946.8%.
2. Kepemimpinan Transformasional (X_1) memberikan nilai negatif sebesar 0,163. Artinya jika 1% perubahan Kepemimpinan Transformasional (X_1) akan mempengaruhi berkurangnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16.3% dengan asumsi variabel lain tetap, maka pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan
3. Budaya Organisasi (X_2) memberikan nilai positif sebesar 0.270. artinya setiap 1% perubahan Budaya Organisasi (X_2) akan mempengaruhi upaya peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 27% dengan asumsi variabel lain tetap, maka pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.
4. Disiplin Kerja (X_3) memberikan nilai negative sebesar 0.054. Artinya jika 1% perubahan Disiplin Kerja (X_3) akan mempengaruhi berkurangnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5.4% dengan asumsi variabel lain tetap, maka pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) mengalami penurunan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Alpha	Status
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.723	0,279	0,05	Valid
	X1.2	0.838	0,279	0,05	Valid
	X1.3	0.611	0,279	0,05	Valid
	X1.4	0.741	0,279	0,05	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.604	0,279	0,05	Valid
	X2.2	0.733	0,279	0,05	Valid
	X2.3	0.562	0,279	0,05	Valid
	X2.4	0.630	0,279	0,05	Valid
	X2.5	0.700	0,279	0,05	Valid

Disiplin Kerja (X3)	X2.1	0.772	0,279	0,05	Valid
	X2.2	0.633	0,279	0,05	Valid
	X3.3	0.786	0,279	0,05	Valid
	X3.4	0.378	0,279	0,05	Valid
	X3.5	0.457	0,279	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.748	0,279	0,05	Valid
	Y.2	0.649	0,279	0,05	Valid
	Y.3	0.713	0,279	0,05	Valid
	Y.4	0.584	0,279	0,05	Valid
	Y.5	0.739	0,279	0,05	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 23.0 (2017)

Dari tabel di atas didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dikatakan valid karena nilai probability (Sig) semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (Alpha) dan semua nilai koefisien r hitung (Pearson Correlation) semua pernyataan lebih besar dari r tabel (0,279). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan pada kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,709	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,749	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,507	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,711	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 23.0 (2017)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah reliabel, karena data menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dari masing – masing variabel memiliki nilai diatas 0,60.

Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 ^a	.115	.057	1.666

Sumber: Data Olahan SPSS 23.0 (2017)

Berdasarkan hasil tabel dengan bantuan program SPSS version 23, maka dapat diketahui hasil koefisien korelasi atau R adalah sebesar 0,339. Angka tersebut berarti bahwa hubungan antara X₁ (Kepemimpinan Transformatif), X₂ (Budaya Organisasi) dan (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah rendah yaitu sebesar 33.9%

Uji T**Tabel 7 Hasil Uji t**

Hasil uji t Variabel	T Hitung	T Tabel
Kepemimpinan Transformasional	-0.179	1.679
Budaya Organisasi	1.789	1.679
Disiplin Kerja	-0.394	1.679

Sumber: Data Olahan SPSS 23.0 (2017)

Berdasarkan pada tabel 7 maka diketahui hasil uji t *coefficients* adalah:

1. Kepemimpinan transformasional diperoleh nilai $t_{hitung} (-0.179) < t_{tabel} (1,679)$ dan nilai signifikansi $0.244 > 0,05$. Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, yang artinya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai t_{hitung} negatif menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang negatif atau tidak searah dengan kinerja karyawan, yakni semakin rendah kepemimpinan transformasional, maka semakin rendah kinerja karyawan.
2. Budaya Organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} (1.789) > t_{tabel} (1,679)$ dan nilai signifikansi $0.081 > 0,05$. Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yakni semakin tinggi budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan
3. Disiplin Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} (-0.394) < t_{tabel} (1,679)$ dan nilai signifikansi $0.696 < 0,05$. Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, yang artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai t_{hitung} negatif menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang negatif atau tidak searah dengan kinerja karyawan, yakni semakin rendah disiplin kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Uji F**Tabel 8. Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.549	3	5.516	1.988	.129 ^b
	Residual	127.631	46	2.775		
	Total	144.180	49			
F tabel= 2.81						

Sumber: Data Olahan SPSS 23.0 (2017)

Hasil perhitungan statistik memperlihatkan F_{hitung} sebesar 1.988 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.81. Hasil tersebut berarti bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1.988 < 2.81$). Dengan nilai signifikansi $0,129 > 0,05$, maka hasil tersebut menunjukkan H_a ditolak dan H_o diterima, dimana tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk kepemimpinan transformasional, didapati bahwa hipotesis alternatif (Ha) ditolak, dimana kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Manado.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk budaya organisasi telah dibuktikan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. pegadaian (Persero) Manado. Hal ini konsisten dengan teori Robbin dan Coulter(2012) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk disiplin kerja, didapati bahwa hipotesis alternatif (Ha) ditolak, dimana disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Manado. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Rivai & Sagala (2013) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama.

Hal ini terjadi gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja pada perusahaan masih belum bisa membangun kepercayaan serta mendukung perilaku untuk meningkatkan kesadaran karyawan agar menaati peraturan yang berlaku di perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Dapat dilihat pada uji korelasi Koefisien Determinasi bahwa 33.9% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sementara sisanya sebesar 66.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti motivasi kerja, komunikasi, produktivitas kerja. Dan dari hasil pengujian regresi dapat dilihat bahwa budaya organisasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan, yakni sebesar 27%, sedangkan kepemimpinan transformasional sebesar 16.3% dan disiplin kerja hanya 5.4%.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. Pengaruh negatif yang dihasilkan berarti bahwa semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. Pengaruh positif yang dihasilkan berarti bahwa semakin karyawan mampu menerapkan nilai, prinsip, tradisi, dan sikap menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, terbukti semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. Pengaruh negatif yang dihasilkan berarti bahwa semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama. Namun budaya organisasi lebih

domain mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.

Saran

1. PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan perusahaan, budaya organisasi dan disiplin kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan lebih meningkatkan ketelitian dalam memilih calon karyawan sehingga karyawan mampu berintegritas terhadap kinerjanya.
3. PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan diharapkan untuk menjaga keharmonisan yang terjadi dalam perusahaan. Pimpinan harus lebih sering berinteraksi secara langsung dengan para karyawan sehingga pimpinan bias mengetahui permasalahan apa yang terjadi yang terkait dengan kinerja karyawan.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini melalui perspektif karyawan pada bidang pekerjaan yang lain atau bahkan dapat menambah variabel-variabel lain sebagai variabel penelitian agar dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih luas cakupannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aluy, Claudia Aprilinda, Tulung, Joy Elly dan Tasik, Hizkia HD. (2017). "Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumh Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia)". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- Kotimah (2015), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Condong Pandawa Nusantara (Noars Rafting)*. E-Journal, <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/view/13577>
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*: Rineka Cipta Jakarta
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Indeks. Jakarta
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*.: PT. Fajar Iterpratama Mandiri. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management*. Eleventh Edition. England.
- Sumarni (2011), *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM tirta moedal kota semarang*. E- Journal, <http://lib.unnes.ac.id/5410/1/7693.pdf>
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung
- Tambingon (2014), *Pengaruh Kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada wilayah V PT. Pegadaian (PERSERO) Manado*. E- Journal, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6212>
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- Tulung, Joy Elly, Nelwan, Olivia S., dan Lengkong, Victor PK (2012). "Top Management Team and Company Performance in Big Countries vs Small Countries." *Journal of Economics, Business, and Accountancy* 15.1, 59-70. <https://journal.perbanas.ac.id/index.php/jebav/article/view/60>
- Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>
- Wulandari (2016), *Pengaruh Budaya organisasi, Disiplin Kerja, Serta gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Agrotekno park kabupaten organ ilir*. E- Journal, <http://jurnal.um-palembang.ac.id/index.php/muqtashid/article/download/264/236>
- Walinationsuci (2017), *Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. E- Journal, <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/download/528/918>