Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah

Etty Herawaty[1], Hairudinor[2], Irwansyah[2]
1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123
Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968. Email herawatyetty18@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the partial whether (1) Transformational Leadership Style significant effect on employee performance, (2) discipline Job significant effect on employee performance, (3) Cultural Organization significant effect on employee performance (4) and test and analyze together (simultaneously) whether Transformational leadership, Discipline Work and Organizational Culture influence on employee performance at the Post Office Palangkaraya in Central Kalimantan.

The study population were employees of the Post Office of Palangkaraya in Central Kalimantan numbered as many as 34 people and also became samples taken by sampling saturated. Methods This study uses a quantitative approach. This study uses data analysis techniques Regression. Validity and reliability test using SPSS 21.0 softwere assistance.

The results showed that: (1) The test result is known that there is no significant influence of Transformational Leadership Style (X1) on employee performance (Y) partially, by 0.042. (2) The test result is known that there are significant effect Work Discipline (X2) the Employee Performance (Y) partially, by 0.279. (3) The test result is known that there are significant effect Cultural Organization (X3) on employee performance (Y) partially, by 0.634. (4) From the test results it is known that there is no significant influence Transformational Leadership Style (X1), Work Discipline (X2) and Cultural Organization (X3) on employee performance (Y) simultaneously, 0.776. (5) Interpretation of the results of this testing is the constant of 10.225

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Discipline, Organizational Culture and Employee Performance.

1. Latar Belakang

Dalam upaya memaksimalkan seluruh potensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak lain tujuannya agar semua kinerja sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi tersebut dapat ditingkatkan. Dalam melakukan keharmonisan interaksi kerja antara seorang pemimpin dan bawahan, maka dilakukan berbagai cara agar bisa bersama berkolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Sejalan dengan pelaksanaan kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan, akan mendapat banyak kendala serta hambatan yang akan terjadi akibat interaksi antara seotang pemimpin dan bawahan. Menggerakkan sumber daya manusia dalam pencapai tujuan organisasi diperlukan peran seorang pemimpin. Siagian (2003:8) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Menurut Rivai (2004:11) bahwa seorang pemimpin dalam menjalankan tugas pemimpin memiliki tiga pola dasar gaya kepemimpinan yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai

Gaya kepemimpinan harus bisa mempengaruhi banyak orang dengan melalui berbagai cara berkomunikasi untuk mencapai tujuan dengan memberi berbagai petunjuk, perintah, arahan, ajakan, dan tindakan yang bisa membuat orang lain merespon serta bertindak secara positif dengan kekuatan yang dinamis serta penuh motivasi dan senantiasa berkoordinasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2006:473) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan

semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Dalam pelaksanaan kegiatan, seorang pimpinan akan berinteraksi dengan bawahan. Dalam melakukan interaksi seorang pemimpin akan menuntut kedisiplinan seorang bawahan, agar bisa mencapai kinerja yang baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Disiplin merupakan suatu kondisi yang akan tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari berbagai rangkaian perilaku yang akan menunjukan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan,kepatuhan, dan juga ketertiban. Apabila sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya akan tidak dirasakan sama sekali sebagai beban, bahkan Justu bisa menjadi beban bagi dirinya apabila ia telah berbuat tidak sebagaimana lazimnya. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:291), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya**.**

Disiplin bisa tumbuh dean berkembang serta dapat kita bina melalui pelatihan pendidikan atau penanaman berbagai kebiasaan yang selalu melakukan berbagai keteladanan-keteladanan tertentu, yang bisa kita dimulai sejak berada dalam lingkungan keluarga sendiri, mulai pada masa kecil dan terus tumbuh berkembang mengikuti usia serta menjadikannya kedisiplinan yang semakin kuat dan kokoh. Disiplin kerja pada umumnya dapat terlihat apabila seorang karyawan tiba kekantor dengan lebih teratur serta tepat waktu, dalam berpakaian mereka cenderung lebih rapi ditempat bekerja, jika mereka sedang menggunakan berbagai perlengkapan kantor dengan lebih hati-hati, jika mereka menghasilkan kuantitas serta kualitas dalam pekerjaan yang cukup memuaskan dengan mengikuti tehnik kerja yang telah ditentukan oleh kantor atau suatu perusahaan dan jika mereka telah menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, tepat, dan memiliki semangat kerja.

Salah satu elemen yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi yang melingkupinya. Sebagai mahluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai, aturan, dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi bisa mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, bergagai menggambarkan pekerjaannya, bergabai cara bekerja dengan koleganya, dan berbagai cara memandang masa depan dengan wawasan yang lebih luas yang ditentukan oleh norma, nilai dan suatu Kepercayaan. Budaya organisasi telah dipersepsikan oleh karyawan dan bagaimana cara persepsi itu bisa menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi budaya yang melibatkan asumsi, adaptasi, persepsi dan pembelajaran.

Budaya organisasi akan menggambarkan suatu ketegasan serta mencerminkan spesifikasi suatu organisasi, sehingga menjadi berbeda dengan organisasi yang lainnya. Budaya organisasi mencakup semua pola perilaku anggota dalam suatu organisasi dan akan menjadi pedoman bagi setiap individu dalam melakukan interaksi, baik di dalam ruang lingkup internal ataupun pada saat berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Menurut Robbins (2002:279) menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi.

Tanpa kita sadari beberapa waktu yang lalu dalam setiap perusahaan akan ada pihak manajemen yang bertindak semaunya sendiri, meski pihak manajemen juga tidak bisa menyalahi bawahannya. Untuk mencegah terjadinya hal tersebut pihak manajemen yang terkait harus turun langsung melihat dan menangani kelapangan agar bisa menciptakan teknik yang baik untuk menciptakan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang berkaitan dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan oleh sekumpulan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, lembaga atau instansi dalam mencapai suatu tujuan.

Kinerja yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan disiplin dan budaya organisasi akan menjadi perhatian para peneliti dibidang sumber daya manusia. Malayu (2002:94). Menjelaskan kinerja karyawan adalah Suatu hasil kerja yang dapat diperoleh seseorang

dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kelihaian, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Sedangkan Menurut Rivai (2004:309) kinerja adalah Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sebagai gambaran, pada saat pra observasi di Kantor Pos Palangka Raya ketika kondisi cuaca sedang hujan. Ada beberapa konsumen/ nasabah Kantor Pos Palangka Raya menunggu kedatangan karyawan bagian pelayanan yang masih belum tiba di Kantor. Para nasabah/ konsumen sangat ingin melakukan transaksi dengan cepat, akan tetapi dengan keterlambatan dibuka *counter* pelayanan dengan terlambatnya kehadiran karyawan Kantor Pos tersebut maka akan terhambat juga proses transaksi yang akan dilakukan oleh konsumen/ nasabah tersebut. Disisi lain, pihak Kantor Pos juga akan kehilangan beberapa transaksi yang setidaknya bisa menambah keuntungan serta meningkatkan capaian kinerja yang diharapkan oleh pihak Kantor Pos Palangka Raya.

Dengan adanya dedikasi yang tinggi dari seorang pimpinan dan karyawan yang ada didalamnya, peranan kepemimpinan, kedisiplinan, dan budaya organisasi bawahan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Pos Palangka Raya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional , disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan sentral yang dapat menaikan kinerja seluruh karyawan. Untuk itu, apabila terjadi kekurang mampuan dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pemimpin, rendahnya disiplin kerja serta adanya berbagai budaya organisasi yang kuranng bagus pada dilingkungan kerja Kantor Pos Palangka Raya, akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan Kantor Pos Palangka Raya

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam rencana penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dispilin Kerja, dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional akan terus berusaha untuk meyakinkan bawahan agar bersama-sama menciptakan produktivitas kerja yang tinggi, berusaha keras, berkomitmen, dan memiliki kapasitas kerja yang tinggi. Pemimpin transformasional dituntut untuk mampu membujuk para bawahannya dalam melaksanakan semua tugas-tugas dan tanggung jawab mereka melebihi kepentingan mereka pribadi demi kepentingan bersama dalam suatu organisasi yang lebih besar. Menurut Bass (dalam Wutun, 2001: 350), menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan transformasional cenderung membangun kesadaran para bawahannya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas mereka. Pemimpin transformasional juga akan berusaha melihat, memperhatikan, mengenali kemampuan individu yang berguna untuk organisasi.

Menurut Ismail, *et al* (2011) Kepemimpinan transformasional merupakan model Gaya Kepemimpinan dengan cara mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan dimasai mendatang. Begitu juga menurut Cavazotte, *et al* (2012: 443 - 455) definisi kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikut. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan transformasional akan bisa menciptakan karyawan yang senantiasa mampu berkinerja yang tinggi dan mampu membawa suatu perusahaan menjadi lebih baik dalam menghadapi kondisi dunia yang semakin kompetitif dan pemimpin yang transformasional diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya.

Di dalam melakukan penilaian suatu cara seorang pemimpin dalam memimpin para anggotanya akan diperlukan beberapa standar atau ukuran yang sangat jelas. Menurut (Bass 1990) dalam Harsiwi, (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempuunyai empat dimensi, yaitu: Karisma

(*Attributed Charisma*.), Inspirasi (*Inspirational Motivation*), Dorongan Intelektual (*Intellectual Stimulation*) dan Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*). Pendapat para ahli tersebut juga dapat menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional akan fokus pada pengembangan diri seorang bawahan, bisa mendorong bawahan untuk berpikir serta bertindak lebih inovatif dalam menyelesaikan berbagai masalah dalam mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi, juga memacu optimisme dan antusiasme terhadap berbagai pekerjaan yang seringkali kinerja karyawan yang ditunjukkan bawahan lebih dari harapan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja selalu dibicarakan dalam suatu kodisi yang sering kali muncul bersifat negatif. Disiplin lebih kepada dikaitkan dengan berupa sangsi atau hukuman. Disiplin kerja adalah merupakan suatu kesadaran dan kesediaan yang dilakukan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma sosial yang telah berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang dengan secara sukarela akan mentaati semua peraturan dan tersadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Kesediaan merupakan suatu sikap dan tingkah laku serta peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis

Menurut Wardana (2008: 20) definisi disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada. Serta menurut Rivai dan Jauvani, (2009: 825) definisi disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma yang berlaku Demikian juga menurut Ardana, et al (2012:134) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturam yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelaak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Menurut Rivai (2004:444) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya adalah Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan Bekerja Etis. Dengan kualitas disiplin kerja karyawan yang tinggi, capaian kinerja juga akan menjadi meningkat sesuai dengan tujuan organisasi suatu organisasi harus selalu memperhatikan kedisiplinan dan semua situasi yang ada juga berbagai kondisi yang ada pada pegawainya agar kinerjanya dapat meningkat. Kinerja karyawan yang baik tentunya harus didukung juga dengan melakukan disiplin kerja karyawan yang sangat tinggi, terutama terlihat dari tingkat kehadiran seorang karyawan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Menurut Rivai (2008:432), Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi. Wibowo (2011:19) juga menyatakan definisi budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karekteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya

Indikator Budaya Organisasi menurut Tampubolon (2008: p.233), menyimpulkan yang menjadi indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu Inovatif memperhitungkan risiko, Memberikan perhatian kepada setiap masalah secara mendetail, Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, Agresif dalam bekerja, dan Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Budaya organisasi akan sangat berpengaruh terhadap perilaku seluruh anggota organisasi. Hal ini terjadi karena suatu sistem nilai dalam budaya organisasi akan dapat menjadi acuan perilaku manusia dalam sebuah organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan maupun hasil kinerja yang telah ditetapkan, sehingga

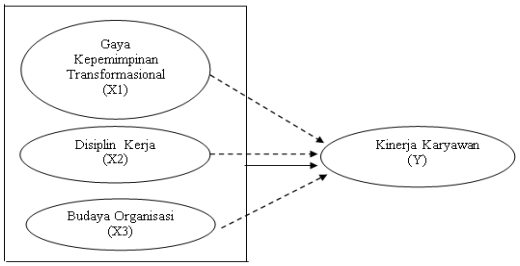
jika budaya organisasinya baik, maka sudah barang tentu anggota organisasi adalah orang-orang yang sangat baik juga memiliki kualitas. Dengan demikaian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan

Kinerja Karyawan

Menurut Malayu (2002:94). Menjelaskan definisi kinerja karyawan adalah Suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu." Sedangkan Menurut Rivai (2004:309) definisi kinerja adalah "Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selain itu, menurut Mangkunegara (2005:67), "definisi Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Serta menurut Handoko (2009:135) Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Soedjono (2005) dalam Mariam (2009) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja Karyawan secara individu yakni Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan.

4. Model Penelitian



Berdasarkan Model Penelitian, berbagai teori dan berbagai kajian penelitian terdahulu maka akan dapat ditarik rumus hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara parsial Budaya Organisasi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Metode Penelitian

Pendekatan di dalaam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut pendapat Sugiyono (2012:23) mengatakan bahwa metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Sedangkan Tipe pada penelitian ini menggunakan Tipe penelitian explanatory research. Singarimbun dan Effendi (2006:4) menjelaskan explanatory research yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah yang berjumlah sebanyak 34 orang, dengan berbagai klasifikasi jabatan dan staf. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan menjadi sampel.

6. Hasil Dan Pembahasan

Pengujian dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunkan Uji t bertujuan untuk mengetahui antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial.Untuk mengertahui apakah ada pengaruh yang signifikan antar variabel masing – masing independen terhadap variabel dependen, maka nilai signifikan t dibanding dengan derajat kepercayaan dan dengan menggunakan Uji F yang dilakukan untuk melakukan uji pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel

terikat secara simultan. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui variabel gaya Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan signifikansi 95% (α=0,05). Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan sebaliknya jika t hitung < t tabel maka Ho diterima.Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel berikut

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.225	6.664		1.534	.135
	Kepemimpinan Transforasional	.053	.155	.042	.344	.733
	Disiplin_Kerja	.436	.240	.279	1.814	.043
	Budaya Organisasi	.532	.105	.634	5.047	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh niai signifikansi t untuk variabel independen yaitu:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan nilai signifikansi sebesar 0,733. atau sig t > 5% (0,733 > 0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel gaya Gaya Kepemimpinan Transformasional(X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,080. atau sig t < 5 % (0,043< 0,05), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah.
3. Variabel Budaya Organisasi (X_3) dengan nilai signifikansi sebesar 0,080 atau sig t < 5 % (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah.

Sedangkan Uji F ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Disiplin Kerja(X_2) dan Budaya Organiasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah. Pengujian ini dilakukan dengan uji F, dengan tingkat signifikansi sebesar 95% (α=0,05). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel berikut

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	764.065	3	254.688	39.090	.000[b]
	Residual	195.465	30	6.515		
	Total	959.529	33			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organiasi, Kepemimpinan_Transformasional, Disiplin_Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi F (0,000) < signifikansi α (0,05), yaitu (0,000 <0,05) atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan nilai F tabel sebesar 30. Dimana dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung > F

tabel (3,090>2,92). Berdasarkan perhitungan tersebut maka keputusannya adalah maka H0 ditolak dan H4 diterima, yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen yang terdiri Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

.

Selain itu untuk mengethaui besarnya pengaruh maka ddapat ukur dengan Koefisien determinasi (R2) agar seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2006:83).Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.892[a]	.796	.776	2.553	.796	39.090	3	30	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kepemimpinan_Transforasional, Disiplin_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 5.19 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R2)yang diperoleh sebesar 0,776. Hal ini berarti 77,6% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variable Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya yaitu 22,4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Keterbatasan

Peneliti mengakui secara pribadi bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Adanya Kecenderungan responden yang homogen dalam salah satu Perusahaan sajam akan sangat mempengaruhi jawaban kuisioner.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang bersifat pernyataan tertutup yaitu sebagian responden masih ragu untuk mengisi kuesioner dengan jawabannya sendiri karena beranggapan jawaban mereka akan bisa mempengaruhi posisi/jabatan mereka di perusahaan. Sehingga terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya (jawaban kuesioner tidak sesuai dan diisi seadanya) sedangkan kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut.
3. Terbatasnya variabel yang digunakan peneliti, sehingga untuk peneliti berikutnya dapat menggunakan variable-variabel lain, seperti budaya kerja, Kompensasi,efikasi diri, loyalitas kerja, stress kerja, motivasi kerja, pengembangan organisasi, produktivitas organisasi,produktivitas karyawan, kepuasan karyawan, tingkat *turn-over* karyawan dan sebagainya untuk penelitian selanjutnya.
4. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah yang hanya mempunyai sedikit karyawan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain.

5. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformsional, Disiplin Kerja dan Budaya Organiasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah yang dapat disimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah. Yang diakibatkan oleh kurang adanya komunikasi dan interaksi antar pimpinan dan bawahan secara langsung. Sehingga penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan seorang pimpinan tidak bisa dirasakan dan diterapkan secara langsung sehingga

mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap karyawan.

2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah.
3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah.
4. Kepemimpinan Transformsional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah.

Daftar Pustaka

Agustin, Estetika Arumsari, Hadi, Sudharto P. dan Widiartanto (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)" Diponegoro *Journal of social and political of science* Tahun 2014, Hal. 1-12http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/.

Basuki, Sulistyo, (2006). Metode Penelitian. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.

Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo, (2002). Manajemen Tenaga Kerja, Jakarta : Penerbit PT Bumi. Aksara.

Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). Surabaya: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 10 Nomor 2 September 2008. 124-135.

Ekaningsih,A.S. (2014), *The Effect Transformational Leadership on The Employees Performance through Intervening Variables of Empowerment, Trust, and Satisfaction (A Study on Coal Companies in East Kalimantan), European Journal of Business and Management* ISSN 2222 – 1905 *(Paper)* ISSN 2222-2839 *(Online)* Vol.6, No.22, 2014.

Eko Yudhi Setiawan (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap kinerja Karayawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya

Fandy Tjiptono, (2006).*Manajemen Pelayanan Jasa*, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James L *et al* (2006), "Organizations (Behavior, Structure, Processes)," Twelfth Edition, McGrow Hill.

Harsiwi, Agung M. 2003. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin. Artikel. Yogyakarta

Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Hughes, *et al*. (2012). *Leadership*: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.

Ismail, A., Mohamad, M.H., Mohamed, H.A., Rafiuddin, N.M., Zhen, K.W.P., 2011., *Transformational and Transactional Leadership Styles as a Predictor of Individual Outcomes. Theoretical and Applied Economics*, Vol. 17 No. 6(547), pp. 89 – 104.

Kartono, Kartini (2003). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andika, dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Macionis John J. (2008) *Sociology. New Jersey: Pearson Education International*.

Malayu, Hasibuan. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert dan Jackson, John 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat.

Maulizar, Musnadi Said, Yunus Mukhlis (2012), Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan bank Syariah Mandiri Cabang Banda Jurnal

Manajemen PASCA Sarjana Universitas Syiah Kuala, ISSN 2302 – 0199 PP.58 – 65, Vol -1, No 1 Agustus 2012.

Pabundu, Tika, (2006), Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal (2004). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. (2002).Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, alih bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika, Edisi Kelima, Erlangga.

Robbins, Stephen P. & Coulter, M. (2007). Manajemen, Edisi Kedelapan, Jakarta: Penerbit PT Indeks.

Sedarmayanti. (2004), *Good Governance* (Kepemerintahan Yang Baik), Bagian Kedua, Bandung: CV. Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. (2003) Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Soedjono.(2005). "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya". Jurnal Manajemen

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, (2006) "Metode dan Proses Penelitian", dalam Masri Singarimbun & Sofian Effendi, Metode Penelitian Survai, Jakarta: Pustaka LP3ES.

Sundi, K. (2013). *Effect Of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Departement at Southeast Sulawesi Province, International Journal of Business and management Invention ISSN (Online)*: 2319 – 8028, ISSN *(Print):* 2319 – 801X, www.ijbmi.org *Volume* 2 *Issue* 12/ *December*.2013/ PP.50-58.

Susilaningsih, N.(2008) : 9, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri, EXCELENT, vol 1, no 2.

Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tampubolon, Manahan P. (2008). Perilaku Keorganisasian. Bogor: Ghalia Indonesia.

Thoha, M (2010). Kepemimpinan dan Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.

Tjiptono, (2006) Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran Jasa. Malang.

Wutun, R.P. (2001). Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO. Jakarta: Bagian Psikologi Industri danOrganisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Wardana, Ludi Wishnu (2008). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol II. No.1.

Wibowo. (2011). budaya organisasi: sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang, Jakarta: Rajawali Pers