
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP TANSCTIONAL AND ORGANIZATION CULTURE OF EMPLOYEE
PERFORMANCE THE PT. FIF GROUP MANADO*

By :
Meike Bawarodi¹
B. Tewal²
Michael Ch. Raintung³

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

e-mail:

¹meikebawarodi@gmail.com

²btewal@gmail.com

³raintung.raintung@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP Manado, serta untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP Manado. Jenis penelitian yaitu asosiatif. Lokasi penelitian di PT. Federal International Finance (FIF) GROUP Manado. Waktu penelitian Oktober–Desember 2016. Sampel 67 responden, sampling jenuh. Metode analisis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian: (1) secara simultan, variabel kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) secara parsial, variabel kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional merupakan variabel tertinggi sedangkan budaya organisasi merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran yaitu: PT. FIF Group cabang Manado perlu memperhatikan gaya kepemimpinan transaksional dari para manajer dan supervisor yang bisa membantu meningkatkan kinerja para karyawan dan staf yang bekerja di perusahaan ini. Selain itu PT. FIF Group cabang Manado juga perlu memperhatikan budaya organisasi perusahaan khususnya lebih menanamkan nilai-nilai budaya perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kata Kunci : *kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, kinerja karyawan*

Abstract: *The purpose of this study to determine the effect of Transactional Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at PT. FIF GROUP Manado, and to know the effect of Transactional Leadership on Employee Performance at PT. FIF GROUP Manado. Research type is associative. Research location at PT. Federal International Finance (FIF) GROUP Manado. Study time October-December 2016. Sample 67 respondents, sampling saturated. Methods of analysis of multiple linear regression analysis. Result of research: (1) simultaneously, transactional leadership variable and organizational culture have significant effect to employee performance; (2) partially, transactional leadership variables and organizational culture each have a significant effect on employee performance. Transactional leadership is the highest variable while organizational culture is the lowest variable that affect the employee performance. Suggestions are: PT. FIF Group Manado branch needs to pay attention to the transactional leadership style of managers and supervisors who can help improve the performance of employees and staff working in this company. In addition PT. FIF Group Manado branch also need to pay attention to corporate organizational culture especially more embed the corporate culture values to further improve employee performance in company.*

Keywords: *the practice of human resources management, career planning, performance appraisal, training, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pekerjaan pada suatu perusahaan/perkantoran tentunya dibutuhkan sistem kinerja yang berkualitas. Zaman modern menuntut pekerja-pekerja yang terampil, mau berkembang dan profesional dalam bidangnya. Dalam perusahaan pimpinan dan karyawan pastinya menjalankan pekerjaan sesuai target perusahaan.

Jika para karyawan tidak diberitahukan bahwa kinerjanya tidak memenuhi harapan-harapan, kinerjanya hampir dipastikan tidak akan meningkat. Bahkan, hal tersebut mungkin menjadi lebih buruk. Para manajer yang efektif memberikan umpan balik kinerja khusus kepada para karyawan dengan cara yang memunculkan berbagai tanggapan perilaku yang positif. Masalah Kepemimpinan ada sejak manusia hidup berkelompok sehingga masalah ini merupakan permasalahan sosial. Kepemimpinan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak, sehingga kemampuan seorang manajer dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja (Herujito, 2001:179).

Budaya organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi. Organisasi yang sudah berhasil dalam jangka panjang dan menjadi besar sejak awal menerapkan suatu budaya organisasi tertentu yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Organisasi yang sukses dalam jangka panjang memiliki budaya organisasi yang mendorong kepada keberhasilan. Budaya seperti keterbukaan, inovasi, kreativitas, demokrasi dan partisipasi, serta budaya positif dan sukses lainnya mampu mendorong perusahaan menjadi besar dan berkinerja tinggi.

Kepemimpinan yang sesuai visi misi perusahaan dan saling kerjasama antara pimpinan dan karyawan adalah kunci suksesnya perusahaan tersebut. Di Indonesia banyak sekali usaha-usaha yang berkembang pesat dan sangat terkenal di masyarakat luas, juga memiliki sumber daya manusia yang ahli. Karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal, mandiri dan disiplin tentunya dibutuhkan dalam sistem kerja perusahaan.

Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam menerapkan Kepemimpinan Transaksional PT. FIF GROUP MANADO membutuhkan suatu jaminan dari pemimpin untuk membangun serta mengembangkan perusahaan tersebut, dengan pertukaran imbalan yang seimbang antara pemimpin dan bawahannya.

Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam suatu perusahaan. Dimana budaya organisasi yang diatur dan ditata dengan baik berdampak pada implementasi dan kebiasaan setiap hari yang terus menerus. Bahkan budaya organisasi menjadi suatu pemikiran dan perbuatan setiap hari dari suatu organisasi. Hal inilah yang perlu disadari oleh suatu perusahaan seperti FIF.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh simultan dari Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP Manado
2. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP Manado
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM pada dasarnya bersifat reaktif, yaitu masalah-masalah SDM hanya diperhatikan jika masalah-masalah tersebut memengaruhi bisnis secara langsung. Meskipun masih banyak perusahaan yang belum mengenal nilai kompetitif dari MSDM, perusahaan-perusahaan lainnya yakin bahwa MSDM tersebut penting bagi keberhasilan bisnis sehingga memperluas peran MSDM sebagai agen perubahan dan mitra strategis (Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. 2007:10).

Seorang perencana SDM haruslah orang yang selalu mengikuti perkembangan situasi atau lingkungan, baik di dalam maupun luar organisasi, karena kondisi lingkungan juga termasuk hal yang harus dianalisis dalam rangka pembuatan rencana (Cahayani, 2005:31).

Sumber Daya Manusia sering disebut juga sebagai *Human Resource*, tenaga kerja (*labor*), atau kekuatan manusia (*human energy* atau *human power*). Pengertian Sumber Daya Manusia sering juga mengacu pada

keberadaan manusia sebagai sumber tenaga, kemampuan, kekuatan atau keahlian yang dimilikinya (Fathoni, 2006:10-11).

Gaya Kepemimpinan

Leadership styles diartikan dengan gaya kepemimpinan. Maksudnya, cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan bakat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi (Herujito, 2001:188).

Salah satu faktor situasional yang akan semakin berpengaruh terhadap efektifitas kepemimpinan dalam dekade mendatang adalah relasi antara pemimpin dan pengikut. Esensi relasi tersebut adalah interaksi antar pribadi yang berbeda motivasi dan potensi kekuasaan, termasuk di dalamnya ketrampilan, dalam rangka mencapai tujuan bersama (Sriwidodo dan Sugito, 2007). Interaksi ini mencakup dua bentuk yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan atau *leadership style* yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional yang merupakan dua konsep kepemimpinan yang muncul sebagai sebuah fenomena. Gagasan awal dari munculnya teori kepemimpinan ini pertama kali dikemukakan oleh Burns (Sriwidodo dan Sugito, 2007) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bass (Sriwidodo dan Sugito, 2007).

Kepemimpinan Transaksional

Menurut Burns, (Saputra, 2011) kepemimpinan transaksional terjadi ketika satu orang mengambil inisiatif untuk mengadakan kontak dengan orang lain dengan tujuan untuk melakukan pertukaran barang atau hal-hal yang dianggap penting. Pertukaran itu bisa bersifat ekonomis, politik, atau psikologis. Tiap-tiap pihak yang terlibat dalam pertukaran semacam ini menyadari sumberdaya kekuasaan dan sikap yang dimiliki pihak lain. Tiap-tiap pihak memandang pihak lain sebagai orang (person). Tujuan semua pihak adalah terkait satu sama lain, setidaknya dalam kaitannya dengan tujuan yang ada dalam proses pertukaran itu dan bisa dicapai lewat proses itu. Tapi pihak-pihak yang terlibat tidak memiliki hubungan diluar pertukaran itu. Pihak-pihak yang saling bertukar ini tidak memiliki kesamaan tujuan yang menyatukan mereka untuk waktu yang lama, sehingga setelah pertukaran selesai, mereka mengurus diri mereka sendiri-sendiri.

Budaya Organisasi

Terminologi tentang budaya organisasi (*corporate culture*) atau budaya perusahaan (*company culture*) atau budaya organisasi (*organizational culture*) tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat, ada beberapa deskripsi yang menjelaskan hal itu. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Menurut pendapat Schein (Moeljono, 2003: 56), budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu terhadap perusahaan lain. Di sisi lain, budaya organisasi juga sering dimaknakan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan perusahaan dalam pengelolaan karyawan (Robbins, 2006: 116).

Menurut Davis (Moeljono, 2003: 58), selain pengertian budaya korporat atau perusahaan yang telah disebutkan di atas, terdapat pengertian yang berorientasi kepada pola bahwa pengertian budaya organisasi adalah sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberi arti bagi anggota suatu perusahaan, serta aturan-aturan bagi anggota untuk berperilaku. Setiap perusahaan memiliki makna sendiri-sendiri terhadap kata budaya itu sendiri, meliputi: identitas, ideologi, etos, budaya, pola, eksistensi, aturan, pusat kepentingan, filosofi, tujuan, *spirit*, sumber informasi, gaya, visi, dan cara.

"*Corporate Culture*" atau budaya organisasi pada dasarnya mempunyai pengertian sebagai aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumberdaya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam perusahaan tersebut. Dapat juga dikatakan, budaya organisasi adalah pola terpadu perilaku manusia di dalam perusahaan termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya (Moeljono, 2003: 59).

Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja memiliki beragam tujuan, yaitu dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada saat ini, umpan balik, meningkatkan motivasi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengidentifikasi kemampuan karyawan, membiarkan karyawan mengetahui hal yang diharapkan dari mereka, memusatkan

perhatian pada pengembangan karier, meningkatkan imbalan, serta memecahkan masalah dalam pekerjaan (Cahyani, 2005:93). Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelolah kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan (Dharma, 2013:25).

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah: (1) Kualitas (*Quality*) merupakan hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna; (2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang dan jumlah unit; (3) Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan pada permulaan waktu yang ditetapkan; (4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, teknologi, dapat dimaksimalkan untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian; (5) Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) niat baik dan kerjasama antara karyawan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Mapping Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Wahyuni (2015)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)	(1) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)	Kuantitatif	Semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan	Objek, variabel motivasi
2	Yuningsih (2015)	PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA DAN KINERJA DOSEN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS LAMPUNG	pengaruh perubahan organisasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja	Kuantitatif	Semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen	Budaya organisasi dan kinerja	Objek, variabel perubahan organisasi
3	Mardiyah (2014)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN ADMINISTRASI PADA FAKULTAS ILMU BUDAYA UNIVERSITAS ANDALAS	mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif	Semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen	Budaya organisasi dan kinerja	Objek penelitian
4	Italiani (2013)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DEPARTEMEN SDM PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) TBK	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif	Semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen	Budaya organisasi dan kinerja	Objek penelitian
5	Awan (2014)	PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN Pada Kantor PT. Wijaya Sukses Sejahtera di Kabupaten Berau	pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Wijaya Sukses Sejahtera di Kabupaten Berau	Kuantitatif	Semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen	Budaya organisasi dan kinerja	Objek penelitian

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu: hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif/resiprocal/timbal balik (Sugiyono, 2007:55).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Federal International Finance (FIF) GRUOP Manado. Jl. Dr Sam Ratulangi No. 140 Kec. Wanea. Waktu penelitian sejak Oktober 2016 – Desember 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:115). Populasi dalam penelitian ini adalah 67 orang termasuk pimpinan serta karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) GROUP Manado.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007:116). *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2007:120).

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* aksidental. *Sampling* Aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2007:122). Jadi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 67 responden yaitu seluruh karyawan PT. Federal International Finance (FIF) GROUP Manado.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis analisis regresi linear berganda. Data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

VARIABEL	NO. ITEM PERTANYAAN	R TABEL	R HASIL/HITUNG	KETERANGAN
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X1)	1	0,240	0,852	Valid
	2	0,240	0,942	Valid
	3	0,240	0,931	Valid
	4	0,240	0,860	Valid
	5	0,240	0,899	Valid

BUDAYA ORGANISASI (X2)	1	0,240	0,727	VALID
	2	0,240	0,914	Valid
	3	0,240	0,866	Valid
	4	0,240	0,742	Valid
	5	0,240	0,692	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	1	0,240	0,929	Valid
	2	0,240	0,961	Valid
	3	0,240	0,974	Valid
	4	0,240	0,946	Valid
	5	0,240	0,962	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

VARIABLE	CRONCHBACH ALPHA	KETERANGAN
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X1)	0,939	Sangat Reliabel
BUDAYA ORGANISASI (X2)	0,839	Sangat Reliabel
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,975	Sangat Reliabel

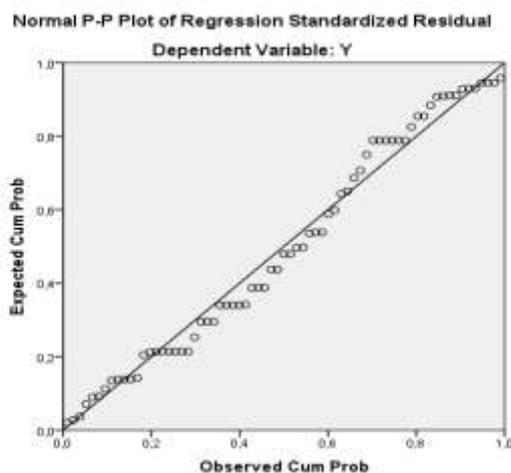
Sumber: Olah Data (2017)

Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan adalah *reliable* karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel – variabel penelitian yang berupa variabel Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan adalah *reliabel* atau memiliki indikator reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disepanjang garis 45°. Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Keterangan diatas dapat dilihat pada gambaran pada Gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber: Olah Data (2017)

Uji Multikolinearitas

Persamaan regresi berganda dengan menggunakan dua variabel bebas atau lebih, hampir selalu terdapat kolinier ganda. Multikolinier ditandai dengan nilai R (korelasi berganda) yang tinggi. Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Apabila terjadi multikolinearitas maka variabel bebas yang berkolinier dapat dihilangkan. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier menurut perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS 23 dapat diketahui dengan berpedoman bahwa nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. Mengacu pada kedua pendapat di atas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai

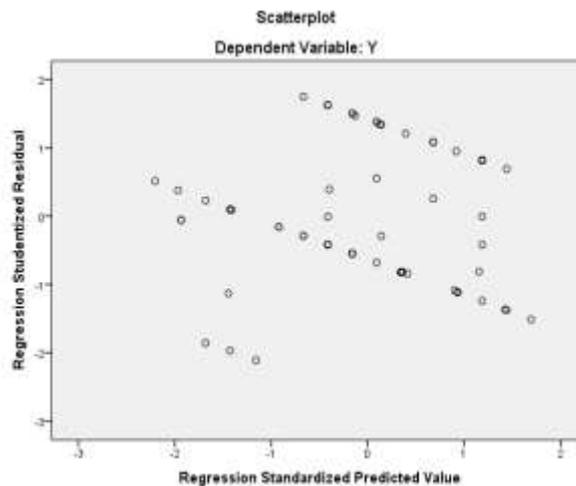
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transaksional	,897	1,115
	Budaya Organisasi	,897	1,115

Sumber: Olah Data (2017)

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel Kepemimpinan Transaksional, dan Budaya Organisasi dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinearitas) karena VIF < 10 dan Tolerance > 0,1.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olah Data (2017)

Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan 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 heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui r hitung dari semua variabel (Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hasil > dari r tabel (0,240). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (*laten variabel*). Dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid. Dan dapat dilakukan langkah selanjutnya.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Koefisien Regresi uji T, uji F

Model	Unstandardized Coefficients (B)	t hitung	Sig. t
Kepemimpinan Transaksional	,335	2,391	,020
Budaya Organisasasi	,315	2,424	,018
Konstanta = 7,699		F hitung = 8,544	
Adjusted R Square = 0,182		Sig.F = 0,001	
Multiple R (r) = 0,453			

Sumber: Olah Data (2017)

Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut:

$$Y = 7,699 + 0,335 X_1 + 0,315X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta a sebesar 7,699 memberikan pengertian bahwa jika faktor kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan adalah 7,699 satuan
2. Untuk variabel kepemimpinan transaksional (X₁) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila kepemimpinan transaksionalnya semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,335 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.
3. Untuk variabel budaya organisasi (X₂) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,315 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Hipotesis 1

Dengan menggunakan bantuan *program SPSS* maka hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.6. Dari tabel 4.6 dapat dilihat hasil $F_{hitung} = 8,544$ dan $F_{tabel} = 3,13$. Jadi nampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil uji F menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepemimpinan transaksional (X₁) dan budaya organisasi (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Hipotesis 2

Dari hasil *uji t pada* tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X₁) $t_{hitung} = 2,391 > t_{tabel} = 1,667$ dan tingkat signifikan $0,020 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3

Hasil uji *t* untuk variabel budaya organisasi (X_2), $t_{hitung} = 2,424 < t_{tabel} = 1,667$ dan tingkat signifikan $0,018 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,453 ^a	,206	,182	2,480

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,453 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai adj R square adalah 0,182 atau 18,2% Artinya pengaruh semua variable bebas: kepemimpinan transaksional (X1), dan budaya organisasi (X2) terhadap variable independent kinerja karyawan adalah sebesar 18,2% dan sisanya sebesar 0,818 atau 81,8% (100%-81,8%) di pengaruhi variabel lain

Pembahasan

Berdasarkan hasil Penelitian ini, jelas menunjukkan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan pada Bab II terdukung oleh data pada pengujian hipotesis. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat di terima.

Hipotesis 1:

Kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. FIF Group cabang Manado. Berdasarkan hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel. ini menandakan bahwa kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini adalah baik.

Secara bersama-sama hubungan antara kedua variabel yaitu kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berdasarkan koefisien korelasi hubungannya cukup kuat, sedangkan pengaruh antara kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kurang dari 20% sedangkan lebih dari 80% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

Hipotesis 2:

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan transaksional yang ada di FIF Group cabang Manado semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat atau pada kategori setuju. Kepemimpinan transaksional merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Wahyuni (2015), Yuningsih (2015), Italiani (2013), Awan (2014), Hartanto (2014), Pradana dan Hamid (2015), Kusumawati dan Ansori (2015). Dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut dengan penelitian ini sama-sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa gaya kepemimpinan khususnya gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi.

Hipotesis 3:

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila budaya organisasi yang ada di FIF Group cabang Manado semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat atau pada kategori setuju. Budaya organisasi merupakan variabel terendah dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Wahyuni (2015), Yuningsih (2015), Mardiyah (2014), Subagiyono (2015), Sumaki, Taroreh dan Supeno (2015). Dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut dengan penelitian ini sama-sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa variabel budaya khususnya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara simultan, variabel kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group cabang Manado. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Secara parsial, variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group cabang Manado. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Kepemimpinan transaksional merupakan variabel terkuat atau paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Secara parsial, variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group cabang Manado. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Budaya organisasi merupakan variabel terendah dibandingkan dengan variabel kepemimpinan transaksional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah

1. PT. FIF Group cabang Manado perlu memperhatikan gaya kepemimpinan transaksional dari para manajer dan supervisor yang bisa membantu meningkatkan kinerja para karyawan dan staf yang bekerja di perusahaan ini. Selain itu PT. FIF Group cabang Manado juga perlu memperhatikan budaya organisasi perusahaan khususnya lebih menanamkan nilai-nilai budaya perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
2. Perusahaan PT. FIF Group cabang Manado yang bergerak di bidang industri keuangan khususnya pembiayaan produk-produk bagi konsumen di Manado perlu tetap meningkatkan kinerja karyawannya agar bisa memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi bahkan berkualitas global. Hal ini agar para konsumen dapat puas dan loyal kepada perusahaan. Ini bisa diperoleh jika terus meningkatkan kinerja karyawan dan juga memperhatikan berbagai hal yang bisa terus mendorong kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian lainnya yang berhubungan dengan variabel atau objek penelitian ini. Serta diharapkan penelitian ini dapat dipakai untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Awan, T. T. D. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Wijaya Sukses Sejahtera di Kabupaten Berau. *eJournal Administrasi Bisnis*. 2(3):386-400.
- Bernardin., & Russel., 2003. *Human Resource Management, An. Experimental Approach, terjemahan*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.

Cahayani, Ati, 2005. *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks. Jakarta.

Dharma, Surya, 2013. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.

Herujito, 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit PT Grasindo. Jakarta.

Italiani, F. A. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) TBK. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(2) Maret: 453-461.

Mardiyah, W. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Fakultas Ilmu Budaya Universitas Andalas. *Jurnal FE Universitas Tamansiswa Padang*.

Moeljono, Djokosantoso, 2003. *Beyond Leadership – 12 Konsep Kepemimpinan*. Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Buku 1 Edisi 6. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Indeks: Jakarta.

Saputra, G. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. *Skripsi*. Universitas Jember. Diunduh dari: [http://dspace.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/26646/gdlhub%20\(161\)a_1.pdf?sequence=1](http://dspace.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/26646/gdlhub%20(161)a_1.pdf?sequence=1).

Sriwidodo, U., dan Sugito, B. 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 2(1) Desember: 35-43.

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Wahyuni, E. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Nominal*. 4(1): 96-112,

Yuningsih. 2015. Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung. *Jurnal Universitas Lampung*.