

ABSTRAK

Azka Kembara Mardotillah (1209240045) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Yang Dimoderasi Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Bandung Selatan”

Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai segmen dari manajemen adalah pengelolaan serta pemanfaatan tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi diperlukan kepemimpinan yang tepat dalam mengelola karyawannya serta kebiasaan organisasi yang baik. Sehingga kegiatan secara menyeluruh dan efektif serta efisien. Pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Bandung Selatan, masih banyak temuan yang didapat berupa kedisiplinan yang dan budaya kaizen yang kaku karena lebih mengutamakan prosedur dibandingkan kebebasan dalam mengatur kedisiplinan dan budaya organisasi.

Metode penelitian yang digunakan ini ialah metode penelitian kuantitatif dengan 96 karyawan PT PLN Unit Layanan Pelanggan Bandung Selatan sebagai sampel penelitian yang diambil dengan Teknik *Simple Random Sampling*, Dimana dalam pengambilan sampel anggota sampel dari populasi yang ada dilakukan secara acak tanpa memperdulikan jenjang yang ada dalam populasi tersebut. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,201 dengan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$. Sedangkan pada variabel disiplin kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena diperoleh t_{hitung} sebesar 1,437 dengan nilai signifikansi $0,154 > 0,05$. Sedangkan Budaya Kaizen mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,306 dan nilai signifikansi $0,195 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa budaya kaizen berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi melainkan berfungsi sebagai faktor pendukung (moderator). Pada pengujian interaksi (budaya kaizen sebagai variable moderasi pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,169 dan nilai signifikansinya $0,033 < 0,05$. hal ini menunjukkan bahwa budaya kaizen mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. dan pengujian interaksi antara budaya kaizen dengan disiplin kerja memperoleh t_{hitung} sebesar -1,114 dan nilai signifikansinya $0,268 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa budaya kaizen tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh 74,8% variasi yang terjadi pada kelima variabel. Untuk sisanya sebanyak 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Budaya Kaizen, Kinerja Karyawan