

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Putu Ayu Putri Sugiasari¹
I Gusti Made Suwandana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: Ayup6807@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini agar menganalisis dampak dari kepemimpinan transaksional, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pradnya Bakti Indonesia. Sampel penelitian sebanyak 60 orang karyawan sebagai responden dengan menggunakan *non probability sampling*. Metode pengumpulan data berupa wawancara dan juga kuesioner. Analisis data menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini telah mampu menjelaskan model teori pertukaran sosial yang digunakan sebagai dasar teori ini. Implikasi praktis dalam penelitian ini dimana hasil penelitian digunakan sebagai masukan bagi pihak perusahaan dalam penerapan kepemimpinan transaksional, beban kerja yang sesuai dan menciptakan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Beban Kerja; Budaya Organisasi;Kepemimpinan Transaksional; Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of transactional leadership, workload and organizational culture on employee performance at PT. Pradnya Bakti Indonesia. Using a sample of 60 employees as respondents using non probability sampling. Data collection method in the form of interviews and questionnaires. The data was analyzed by using multiple linear regression analysis techniques. The results of the study show that Transactional Leadership does not effect on employee performance. Workload does not affect employee performance. Organizational culture has effect on employee performance. The theoretical implications of the results of this study have been able to explain the social exchange theory model used as the basis for this theory. The practical implications of this research are where the research results are used as input for the company in applying transactional leadership, appropriate workloads and creating an organizational culture to improve an employee performance.

Keyword : *Employee performance; Organization Culture; Transactional Leadership; Workload*

PENDAHULUAN

Demi bisa mengikuti perubahan globalisasi dan mampu bertahan ditengah kerasnya dunia usaha maka, perusahaan wajib meningkatkan kinerja perusahaannya untuk menambah nilai mutu pada organisasi dan kualitas produknya. Cara untuk dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan adalah dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat dan maksimal. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong terciptanya peningkatan kinerja untuk perusahaan. Peningkatan kinerja perusahaan akan meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga nantinya akan berpengaruh peningkatan penjualan produk. Kinerja Karyawan merupakan kemampuan atau hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah dibebankan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang selama menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan kerja. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilannya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya Silaen dkk., (2021). Kinerja yang baik adalah dengan cara mengikuti prosedur agar sesuai dengan standar yang ditetapkan Budiasa (2021). Dimensi Dessler dalam Purnama & Kempa (2016) yakni : (1) Kualitas kerja, (2) Produktivitas, (3) Pengetahuan pekerjaan, (4) Keandalan, (5) Kehadiran, (6) Kemandirian.

PT. Pradnya Bakti Indonesia merupakan perusahaan penyedia alat tulis sekolah dan kantor secara ritel dan grosir sejak tahun 2007. memiliki total 8 outlet yang tersebar di Denpasar, Gianyar dan Bangli dimana juga melayani pembelian secara online. Permasalahan yang terjadi di PT. Pradnya Bakti Indonesia yakni para karyawan yang kurang memberikan hasil maksimal terhadap kinerjanya untuk perusahaan dengan masih banyaknya karyawan yang datang terlambat di periode 2022. Bentuk kehadiran karyawan yang dikatakan terlambat yakni karyawan yang datang melebihi 15 menit dari waktu kerja yang ditetapkan perusahaan. Tabel 1 menunjukkan persentase kehadiran karyawan PT Pradnya Bakti Indonesia periode juni-september 2022.

Tabel 1.
Data Kehadiran Karyawan PT. Pradnya Bakti Indonesia di Denpasar
Periode Juni-September 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Terlambat (Orang)	Persentase (%)
Januari	52	3	5,7
Februari	52	6	11,5
Maret	54	7	12,9
April	56	9	16
Mei	53	10	18,8
Juni	52	8	15,3
Juli	56	10	17,8
Agustus	56	8	14,2
September	64	9	14,0

Sumber : Data sekunder diolah, 2023

Melihat cukup banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu berarti mengakibatkan jam kerja karyawan berkurang untuk menyelesaikan tugasnya dan kuantitas karyawan dalam menyelesaikan tugas tidak berjalan baik, pekerjaan akan

tidak terselesaikan secara maksimal dan hasil kerja tidak memuaskan. Kejadian ini akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan untuk perusahaan. Data pada gambar 1 menjelaskan mengenai target dan pencapaian penjualan di PT. Pradnya Bakti Indonesia



Gambar 1. Data Target dan Pencapaian Penjualan pada PT. Pradnya Bakti Indonesia di Denpasar Periode Januari-Oktober 2022

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2023

Pencapaian penjualan PT. Pradnya Bakti Indonesia dapat dilihat bahwa realisasi penjualan produk mengalami ketidakstabilan. Bulan Februari dan Maret target penjualan tidak terpenuhi, sedangkan pada bulan Juli meningkat drastis tetapi di bulan selanjutnya yakni September hingga Oktober mengalami penurunan bahkan tidak memenuhi target yang ditetapkan. Tidak tercapainya target penjualan mengindikasikan kinerja perusahaan menurun, kinerja perusahaan menurun diakibatkan kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Wawancara awal dilakukan untuk mengetahui secara lebih detail apa saja keluhan karyawan yang mengindikasikan turunnya Kinerja Karyawan dalam PT. Pradnya Bakti Indonesia. Hasil wawancara terhadap 20 orang karyawan dan juga pra survey yang telah dilakukan mengindikasikan adanya permasalahan kinerja yang disebabkan oleh beberapa faktor yakni Kepemimpinan Transaksional dimana kurang meratanya peran pemimpin dalam memberikan pujian atau imbalan bagi karyawannya yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Beban Kerja dimana terdapat fenomena mayoritas karyawan masih mengerjakan pekerjaan meski jam kerja sudah berakhir. Faktor Budaya Organisasi, yakni masih tidak meratanya nilai ke agresifan dalam bekerja dan menyelesaikan suatu tugas.

Banyak faktor yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan. Beberapa faktor dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan menurut Sihaloho & Siregar (2019) yakni dukungan dari dalam organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja yang merupakan faktor internal. Tinggi rendahnya kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh faktor internal seperti tujuan dari organisasi, peraturan organisasi, visi dan misi, teknologi, cara kerja organisasi, strategi manajemen, upah dan gaji, bentuk kepemimpinan, budaya organisasi dan rekan kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi

kinerja seorang karyawan terhadap perusahaan, beban kerja yang berlebih mengakibatkan karyawan tidak dapat mengerjakan tugasnya dengan maksimal dan pekerjaan akan tercecer, beban kerja yang tidak sesuai mempengaruhi bagaimana sikap karyawan terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya.

Budaya organisasi bisa dikatakan penting khususnya untuk organisasi dikarenakan pengaruhnya terhadap adanya *turnover* serta pengaruhnya dengan kinerja yang menjadikan individu yang menerapkan nilai budaya organisasi pada dirinya cenderung mengembangkan usaha yang lebih besar terhadap pekerjaannya di perusahaan (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Faktor kepemimpinan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Tuala, (2020) Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain dengan cara berperilaku dengan cara individu atau dengan kelompok untuk bisa mencapai tujuan bersama-sama.

Kepemimpinan transaksional mengarahkan karyawan dengan menggunakan hadiah dan/atau hukuman sebagai penggerak karyawan. Pemimpin transaksional berusaha untuk mengarahkan perilaku pencapaian tujuan bawahan mereka dengan menawarkan penghargaan atau hukuman, atau kombinasi dari mereka, untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan (Juhro,2020). Indikator kepemimpinan Transaksional dalam jurnal Tabun dkk., (2021) yakni :(1) *Contingent reward* (2) *Management by exception Active*, (3) *Management by exception – passive* (4) *Laissez-faire*.

Menurut Sugiharjo & Aldata (2018), beban kerja adalah serangkaian kegiatan, waktu, dan usaha yang harus dikeluarkan seorang karyawan guna memenuhi tuntutan tugas tertentu . Budiasa (2021) menyatakan faktor adanya Beban Kerja yakni faktor eksternal dan Faktor internal. Indikator Beban Kerja menurut Budiasa (2021) yakni : (1) Target yang Harus Dicapai, (2) Kondisi Pekerjaan,(3) Penggunaan Waktu, dan (4) Standar Pekerjaan

Budaya Organisasi dapat diartikan sebagai bentuk persepsi bersama terkait dengan tingkah laku, dan keyakinan yang dianut oleh suatu kelompok dan membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya (Busro, 2018). Indikator dari Budaya Organisasi menurut Robbins (2001) dalam Arianty (2014) adalah : (1)inovasi dan pengambilan resiko (2)Perhatian, (3)Orientasi hasil,(4) Orientasi orang, (5)Orientasi Tim, (6)Keagresifan, dan (7) Kemantapan.

Research gap pada penelitian ini yakni melihat pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Misnawati (2021) dimana Kepemimpinan Transaksional memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Hasil ini berlawanan dengan penelitian oleh Fauzi & Rachmawati (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional tidak memberikan pengaruh yang terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Sugiharjo & Aldata (2018) Beban kerja merupakan faktor kunci dalam beberapa indikator kinerja karyawan. Jika beban kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan dapat diabaikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk., (2019) di mana kinerja karyawan secara positif dan marginal dipengaruhi oleh beban kerja.

Artinya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh beban kerja. Artinya, jumlah pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Melihat pada penelitian yang dilakukan oleh Ainanur & Tirtayasa (2018) didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian & Devita (2020) mendapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi dalam suatu perusahaan tidak mempengaruhi adanya peningkatan Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis penelitian dalam penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin & Kurniawan (2020) bisa dijelaskan bahwa Kepemimpinan Transaksional memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan khususnya pada Bank BRI Purworejo. Penelitian yang dilakukan oleh Darmasputra & Sudibya (2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transaksional yang dimiliki perusahaan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan secara signifikan. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transaksional maka semakin baik pula Kinerja seorang karyawan. Dalam jurnal internasional Kalsoom *et al.*, (2018) didapat hasil bahwa kepemimpinan transaksional yang diterapkan perusahaan berpengaruh positif terhadap Kinerja seorang Karyawan dalam Pakistan FMCG Industry. Hasil penelitian yang dilakukan Saeed & Mughal *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang positif berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kepemimpinan transaksional maka kinerja karyawan karyawan akan semakin baik dan meningkat.

H1 : Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja seorang karyawan dalam perusahaan atau organisasi memberikan pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Karyawan (Rolos dkk., 2018). Jahari (2019) menyatakan hasil penelitiannya bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja negatif signifikan. Martini & Sitiari (2018) melihat pada hasil penelitian mengenai pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa Beban Kerja yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

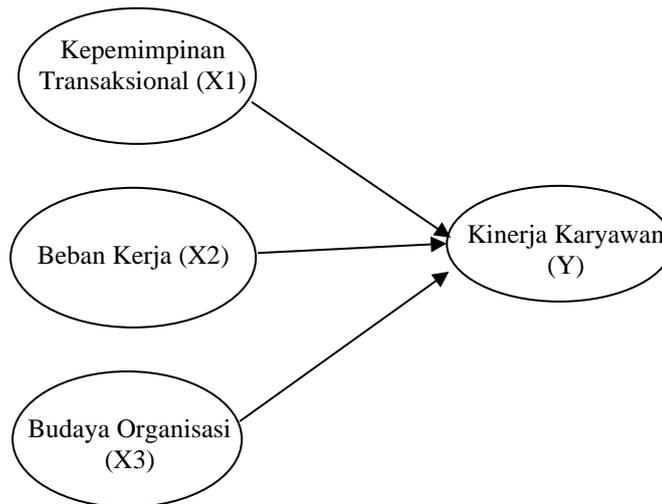
H2 : Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel budaya organisasi dalam penelitian Muis dkk., (2018) mendapatkan hasil akhir yakni Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan secara signifikan. Penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi serta Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan oleh Ainanur & Tirtayasa (2018) dilihat pada variabel Budaya Organisasinya mendapatkan hasil bahwa berpengaruh secara positif dengan variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian Kuswati (2020), menemukan hasil akhir yakni Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja secara positif dan signifikan. Pham Thi *et al.*, (2021) mendapatkan hasil kelima dimensi Budaya Organisasi mempengaruhi kepuasan karyawan yang akan mempengaruhi

kinerja organisasi. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi pada suatu perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

H3 :Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka konseptual penelitian ditunjukkan pada Gambar 2 yakni sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggambarkan hubungan Kepemimpinan Transaksional, Beban Kerja, dan juga Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pradnya Bakti Indonesia. Lokasi penelitian adalah PT. Pradnya Bakti Indonesia yang berlokasi di Br. Mertasari, Jl. Siulan Daging Puri, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar. Dipilihnya lokasi ini dikarenakan ditemukan adanya permasalahan berkaitan dengan Kepemimpinan Transaksional, Beban Kerja dan Budaya Organisasi di PT. Pradnya Bakti Indonesia. Objek pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Kepemimpinan Transaksional (X1), Beban Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) sebagai variabel bebas.

Populasi PT. Pradnya Bakti Indonesia sebanyak 60 orang karyawan dengan menggunakan populasi yang berarti seluruh karyawan PT. Pradnya Bakti Indonesia menjadi sampel penelitian. Dilakukan dengan metode regresi linier berganda dimana memiliki tujuan yakni mencari tahu seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni (X) terhadap variabel (Y) . Model Regresi penelitian ini adalah sebagai berikut menurut Gani & Amalia (2014)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X_1 : Kepemimpinan Transaksional
- X_2 : Beban Kerja
- X_3 : Budaya Organisasi
- α : Konstanta
- β_i : Koefisien Regresi

Data penelitian bersumber dari data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan pemberian kuesioner terkait dengan variabel Kinerja karyawan, Beban Kerja dan Budaya Organisasi. Kuesioner diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan skor 1-5. Tabel 2 menjelaskan mengenai kategori penilaian Skala Likert sesuai dengan interval skor yakni sebagai berikut :

Tabel 2.
Kategori Penilaian Skala Linkert

Skor	Interval Skor	Kategori			
		Kinerja	Kepemimpinan Transaksional	Beban Kerja	Budaya Organisasi
1	1,00 – 1,79	Sangat Buruk	Sangat Buruk	Sangat Rendah	Sangat lemah
2	1,80 – 2,59	Buruk	Buruk	Rendah	Lemah
3	2,60 – 3,39	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Tinggi	Cukup Kuat
4	3,40 – 4,19	Baik	Baik	Tinggi	Kuat
5	4,20 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat tinggi	Sangat kuat

Sumber : Yusuf dkk., (2019)

Instrument penelitian pada penelitian ini berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Tabel 3 Menjelaskan mengenai hasil uji validitas terhadap keempat variabel.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,668	0,254	Valid
	Y2	0,561	0,254	Valid
	Y3	0,632	0,254	Valid
	Y4	0,748	0,254	Valid
	Y5	0,484	0,254	Valid
	Y6	0,732	0,254	Valid
Kepemimpinan Transaksional	X1.1	0,768	0,254	Valid
	X1.2	0,765	0,254	Valid
	X1.3	0,715	0,254	Valid
	X1.4	0,778	0,254	Valid
	X1.5	0,910	0,254	Valid

Bersambung...

Lanjutan Tabel 3...

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
	X1.6	0,801	0,254	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,758	0,254	Valid
	X2.2	0,618	0,254	Valid
	X2.3	0,562	0,254	Valid
	X2.4	0,710	0,254	Valid
	X2.5	0,573	0,254	Valid
	X2.6	0,724	0,254	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0,482	0,254	Valid
	X3.2	0,470	0,254	Valid
	X3.3	0,505	0,254	Valid
	X3.4	0,706	0,254	Valid
	X3.5	0,644	0,254	Valid
	X3.6	0,606	0,254	Valid
	X3.7	0,681	0,254	Valid
	X3.8	0,511	0,254	Valid
	X3.9	0,308	0,254	Valid
	X3.10	0,408	0,254	Valid
	X3.11	0,580	0,254	Valid
	X3.12	0,590	0,254	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 3 Menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan terkait variabel Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transaksional, Beban Kerja dan Budaya Organisasi memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} atau $r_{hitung} > 0,254$ ini berarti seluruh butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada ketiga variabel penelitian dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4.
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,702	Reliabel
Kepemimpinan	0,876	Reliabel
Beban Kerja	0,726	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang di ujikan memiliki nilai lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan seluruh variabel yakni variabel Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transaksional, Beban Kerja dan Budaya Organisasi dinyatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Pradnya Bakti Indonesia merupakan perusahaan penyedia alat tulis sekolah dan kantor secara ritel dan grosir sejak tahun 2007. PT. Pradnya Bakti Indonesia memiliki Visi “Membantu Mencerdaskan Kehidupan Anak Bangsa”, dengan Misi, “*Excelet team*”, “*Excelet service*”, “*Excelet product*”. PT. Pradnya Bakti Indonesia memiliki total 8 outlet yang tersebar di Denpasar, Gianyar dan Bangli dimana juga melayani pembelian secara online.

Tabel 5 menjelaskan karakteristik 60 karyawan berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan yang ada di PT. Pradnya Bakti Indonesia

Tabel 5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama bekerja dan Jabatan

Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
Laki-laki	8	13%
Perempuan	52	87%
Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18-23	37	62%
24-29	20	33%
30-35	3	5%
Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP	2	3,3%
SMA/SMK	35	58,3%
Diploma	8	13,3
S1	14	23,3
S2	1	1,7%
Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
<2 Tahun	40	66,7%
2-4 Tahun	14	23,3%
>4 Tahun	6	10%
Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase
<i>Manager</i>	1	1,6%
<i>Accounting</i>	4	6,7%
<i>HRD</i>	1	1,6%
MD/Merchandise Display	3	5%
HSO/ <i>Head Store Operation</i>	1	1,6%
<i>Marketing</i>	3	5%
Grosir	4	6,7%
LP/GA	1	1,6%
Kepala Toko	8	13,3%
Staff Toko	28	46,6%
Gudang	2	3,3%
<i>Driver</i>	1	1,6%
<i>EDP</i>	2	3,3%
<i>Packer</i>	1	1,6%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 5 menjelaskan bahwa karyawan perempuan lebih dominan atau lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan karyawan laki-laki ini dikarenakan rata-rata klasifikasi pekerjaan yang ada pada PT. Pradnya Bakti Indonesia lebih banyak

memerlukan tenaga perempuan terutama bagian pramuniaga toko. Mayoritas karyawan PT. Pradnya Bakti Indonesia memiliki rentang usia 18-23 ini dikarenakan perusahaan lebih mengutamakan karyawan dengan tenaga yang masih besar dan juga berusia muda. Persentase tertinggi yakni karyawan dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK dikarenakan kebanyakan para karyawan langsung melamar bekerja setelah lulus dan pihak perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki skill yang cukup untuk bagian yang dilamar.

Rata-rata karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun menjadi yang terbanyak dikarenakan di PT. Pradnya Bakti Indonesia memiliki perputaran karyawan yang tinggi. Sebagian besar karyawan PT. Pradnya Bakti Indonesia berada pada jabatan staff toko Dikarenakan outlet PT. Pradnya sebanyak 8 outlet dan tersebar diseluruh Bali sehingga membutuhkan banyak karyawan pada bagian pramuniaga.

Deskripsi variabel berfungsi untuk mengetahui berapa nilai rata-rata dari jawaban responden di PT. Pradnya Bakti Indonesia untuk masing-masing variabel dan setiap butir pernyataannya. Rata rata dari masing masing butir pernyataan selanjutnya menentukan interval skor jawaban responden dengan mengkategorikan penilaian Skala Linkert. Nilai rata-rata tersebut kemudian diubah menjadi data kualitatif, tujuannya untuk mengetahui penilaian responden pada setiap kategori dengan menggunakan skala nilai yang telah ditentukan. Pada langkah selanjutnya, hasil survei dirangkum dalam Skala Likert dengan skala 1-5. Perhitungan statistik kemudian dilakukan untuk mencari nilai rata-rata dari setiap butir pernyataan.

Tabel 6 menunjukkan rata-rata skor deskripsi variabel kinerja karyawan untuk setiap butir pernyataan.

Tabel 6.
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1.	Saya bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan di PT. Pradnya Bakti Indonesia	19	35	6	0	0	4,21	Sangat Baik
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target PT. Pradnya Bakti Indonesia	4	34	22	0	0	3,70	Baik
3.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	15	39	6	0	0	4,15	Baik
4.	Saya teliti dalam bekerja	8	37	15	0	0	3,88	Baik
5.	Saya selalu datang bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditetapkan di perusahaan	22	30	7	1	0	4,21	Sangat Baik

Bersambung...

Lanjutan Tabel 6...

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1.	Saya memberikan gagasan yang inovatif untuk pekerjaan di kantor	7	31	21	1	0	3,73	Baik
Rata-rata							3,98	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Butir pernyataan terkait variabel Kinerja Karyawan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomer 1 sebesar 4,21 dengan pernyataan. Butir pernyataan dengan rata-rata terendah terkait variabel kinerja karyawan adalah pada pernyataan nomor 2 sebesar 3,70. Rata rata skor untuk keenam pernyataan terkait variabel Kinerja Karyawan adalah 3,98, mengacu pada tabel 2 bahwa rata-rata skor masuk dalam kategori baik. Tabel 7 menunjukkan rata-rata skor untuk butir pernyataan variabel kepemimpinan transaksional,

Tabel 7.
Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transaksional

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1.	Direktur PT. Pradnya Bakti Indonesia menjanjikan penghargaan atas kinerja yang baik	20	36	4	0	0	4,26	Sangat baik
2.	Direktur PT. Pradnya bakti Indonesia memberikan penghargaan dalam bentuk apapun kepada karyawan	17	39	3	0	1	4,18	Baik
3.	Direktur PT. Pradnya bakti Indonesia mengawasi saya ketika bekerja	8	36	13	3	0	3,81	Baik
4.	Direktur PT. Pradnya Bakti Indonesia memberikan saran kepada saya	15	37	8	0	0	4,11	Baik
5.	Direktur PT. Pradnya Bakti Indonesia selalu aktif mengawasi saya bekerja	11	30	18	1	0	3,85	Baik
6.	Direktur PT. Pradnya Bakti Indonesia memegang teguh tanggung jawabnya sendiri	13	26	18	3	0	3,81	Baik
Rata-rata							4,00	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Butir pernyataan terkait variabel Kepemimpinan Transaksional dengan rata-rata tertinggi yakni pada pernyataan nomor 1 sebesar 4,26 dengan pernyataan “Direktur PT. Pradnya Bakti Indonesia menjanjikan penghargaan atas kinerja yang baik”. Butir pernyataan dengan rata-rata terendah pada pernyataan variabel Kepemimpinan Transaksional adalah pernyataan nomor 3 dan nomor 6 dengan skor rata-rata sebesar 3,81 dengan pernyataan “Direktur PT. Pradnya Bakti Indonesia mengawasi karyawan ketika bekerja”, dan “Direktur PT. Pradnya Bakti Indonesia memegang teguh tanggung jawabnya sendiri”. Rata-rata skor untuk keenam pernyataan pada variabel kepemimpinan transaksional adalah sebesar 4,00, mengacu pada Tabel 2 bahwa rata-rata tersebut masuk dalam kategori baik.

Tabel 8 menunjukkan rata-rata skor deskripsi variabel beban kerja untuk setiap butir pernyataan.

Tabel 8.
Deskripsi Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1.	Saya mengerjakan banyak tugas setiap harinya dan wajib saya selesaikan di PT. Pradnya Bakti Indonesia	15	28	16	1	0	3,95	Tinggi
2.	Target dalam pekerjaan yang harus saya capai sudah jelas	14	35	11	0	0	4,05	Tinggi
3.	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan <i>job description</i>	8	29	12	11	0	3,56	Tinggi
4.	Saya masih menyelesaikan pekerjaan saat jam kerja sudah berakhir	15	21	19	5	0	3,76	Tinggi
5.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	11	20	24	4	1	3,60	Tinggi
6.	Pimpinan saya selalu mewajibkan setiap karyawan mempunyai target kerja baik di dalam maupun luar kantor	13	21	25	1	0	3,76	Tinggi
Rata-rata							3,78	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Butir pernyataan terkait variabel Beban Kerja dengan rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 2 yakni sebesar 4,05 dengan pernyataan “Target yang harus dicapai oleh karyawan PT. Pradnya Bakti sudah jelas”. Butir pernyataan variabel beban kerja dengan rata-rata terendah pada pernyataan nomor 3 sebesar 3,56 dengan pernyataan “Karyawan PT. Pradnya Bakti Indonesia bekerja sesuai dengan *job description*”. Rata-rata skor untuk keenam pernyataan terkait variabel

Beban Kerja adalah 3,78 , mengacu pada Tabel 2 bahwa rata-rata tersebut masuk dalam kategori tinggi.

Tabel 9 menunjukkan rata-rata skor deskripsi variabel budaya organisasi untuk setiap butir pernyataan.

Tabel 9.
Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1.	Saya berani menciptakan ide inovatif yang baru dalam pekerjaan	3	31	26	0	0	3,61	Kuat
2.	Saya dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan yang cermat serta tepat	14	35	10	1	0	4,03	Kuat
3.	Pemimpin menuntut saya untuk memberikan hasil pekerjaan yang terbaik	16	33	10	1	0	4,06	Kuat
4.	Saya senantiasa selalu bekerja dengan cara menekankan hasil optimal	17	34	9	0	0	4,13	Kuat
5.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas	22	34	4	0	0	4,30	Sangat kuat
6.	Saya selau dituntut mandiri dalam menyelesaikan tugas	9	27	18	4	2	3,61	Kuat
7.	Saya mampu bekerja sama dengan tim di PT.Pradnya Bakti Indonesia	29	25	5	0	1	4,35	Sangat Kuat
8.	Para karyawan saling percaya satu sama lain dengan rekan kerja	13	31	13	1	2	3,86	Kuat
9.	Saya tidak puas dengan satu tugas sehingga tertantang dengan tugas berikutnya	2	13	34	7	4	3,03	Cukup kuat
10.	Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan lainnya	1	8	40	8	3	2,93	Sedang
11.	Saya konsisten dalam menyelesaikan tugas di perusahaan	8	35	14	2	1	3,78	Kuat
12.	Saya merasa sudah nyaman dengan kondisi perusahaan saat ini	8	23	25	3	1	3,56	Kuat
Rata-rata							3,78	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Butir pernyataan terkait variabel Budaya Organisasi dengan skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 7 yakni sebesar 4,35 dengan pernyataan bahwa karyawan PT. Pradnya Bakti Indonesia mampu bekerja sama dengan tim. Rata-rata dengan nilai terendah pada pernyataan variabel Budaya Organisasi adalah pernyataan nomor 10 yakni sebesar 2,93 dengan pernyataan “Hasil kerja saya PT. Pradnya Bakti Indonesia lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan lainnya”. Rata-rata skor 12 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 3,77 ,mengacu pada Tabel 2 bahwa rata-rata skor tersebut masuk dalam kategori Kuat.

Uji asumsi klasik harus terpenuhi untuk memenuhi bentuk model Regresi yang baik. Uji asumsi klasik dengan menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas. Tabel 10 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

Tabel 10.
Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	60	60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,19128573
	<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>
<i>Positive</i>		0,081
<i>Negative</i>		-0,065
<i>Test Statistic</i>		0,081
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji *One sample Kolmogorov smirnof* , dapat diketahui bahwa data tersebut terdistribusi normal. Nilai dari Asymp sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,200 yakni dimana lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa semua variabel penelitian tersebut berdistribusi normal. Tabel 11 menunjukkan hasil uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF.

Tabel 11.
Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
X1	0,751	1,331
X2	0,887	1,128
X3	0,677	1,477

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) sebesar 0,751, Variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,887 dan variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,677 dimana ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Tolerance* > 0,01. Nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan Transaksional sebesar 1,331, variabel Beban Kerja sebesar 1,128 dan variabel Budaya Organisasi sebesar 1,477, masing-masing variabel tersebut memiliki nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan bahwa korelasi variabel bebas menunjukkan tidak

terjadi multikolinieritas sehingga dapat dilakukan regresi berganda.

Tabel 12 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yakni :

Tabel 12.
Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	0,124
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,255
Beban Kerja	0,137
Budaya Organisasi	0,241

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser didapati bahwa nilai sig. variabel kepemimpinan Transaksional (X1) sebesar 0,255, variabel Beban Kerja sebesar 0,137, dan variabel Budaya Organisasi sebesar 0,241. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai sig. lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji regresi linier berganda dilakukan agar mengetahui hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y). Hasil uji regresi yakni dengan melihat pada nilai *Unstandardized Coefficients B*. Tabel 13 menunjukkan hasil uji regresi linier berganda serta hasil uji t.

Tabel 13.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	16,258	3,109		5,230	0,000
Kepemimpinan Transak	0,145	0,103	0,198	1,416	0,162
Beban	-0,107	0,095	-0,146	-1,132	0,262
Budaya	0,145	0,071	0,301	2,040	0,046

Sumber: Data primer diolah, 2023

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 16,258 + 0.145 X_1 - 0,107 X_2 + 0.145 X_3$$

Hasil dari uji analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai konstanta positif 16,258, hal ini berarti bahwa jika variabel (Kepemimpinan Transaksional, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi) sama dengan 0 maka besarnya Kinerja Karyawan yakni positif sebesar 16,258. Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) positif sebesar 0,145, artinya semakin baik Kepemimpinan transaksional pada perusahaan maka semakin baik kinerja karyawannya. Koefisien regresi Beban Kerja (X2) negatif sebesar 0.107, artinya setiap 1 unit peningkatan nilai beban kerja (X2) akan mengurangi nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.107, dan koefisien regresi Budaya Organisasi (X3) positif sebesar 0,45, artinya setiap 1 unit peningkatan nilai Budaya organisasi (X3) maka akan menambah atau meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,145.

Hasil uji t yang telah dilakukan variabel kepemimpinan Transaksional (X1) didapatkan nilai sig. lebih besar dari α (0,05) yaitu sebesar 0,162. Berdasarkan kriteria pengujian jika nilai sig. $> 0,05$ maka H_0 ditolak dengan ini berarti variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) tidak berpengaruh secara terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t untuk variabel Beban Kerja (X2) didapatkan nilai Sig. lebih besar dari 0,05 yakni 0,262 dimana $0,262 > 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti variabel Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t variabel Budaya Organisasi (X3) didapatkan hasil Sig. lebih kecil dari α (0,05) yaitu sebesar 0,045. Berdasarkan kriteria pengujian jika nilai Sig. $< 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 14 menunjukkan hasil uji koefisien determinan dengan melihat nilai *Adjusted R Square* yakni sebagai berikut :

Tabel 14.
Uji Koefisien Determinan

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,418 ^a	0,175	0,131	2,24922

Sumber: Data primer diolah, 2023

Nilai *Adjusted R Square* (R^2) adalah sebesar 0,131, artinya besaran persentase terkait seluruh variabel bebas yakni Kepemimpinan Transaksional (X1), Beban Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikatnya yakni Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,131 atau 13%. Artinya Variabel bebas yang digunakan dalam model yaitu kepemimpinan transaksional, Beban Kerja dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan sebesar 13,1% terhadap perubahan variabel dependen yakni Kinerja Karyawan. Sebesar 86,9% artinya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lainnya.

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, diketahui bahwa Kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pradnya Bakti Indonesia. Hasil jawaban responden pada kuesioner terkait variabel kepemimpinan transaksional dapat diketahui bahwa tidak meratanya pemberian reward, tidak membuat karyawan PT. Pradnya Bakti Indonesia menurunkan kualitas kinerjanya. Kurangnya pengawasan dan pemberian saran oleh pemimpin terhadap karyawan juga tidak mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas, kemungkinan hal ini disebabkan karena karyawan sudah menguasai bidang pekerjaannya sendiri dan karyawan PT. Pradnya Bakti Indonesia sudah baik dalam bekerja tanpa harus dilakukan pengawasan serta pemberian saran. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi & Rachmawati, 2021) gaya kepemimpinan transaksional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan..

Melihat hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Pradnya Bakti Indonesia. Hasil dari

jawaban kuesioner terkait variabel beban kerja diketahui bahwa Banyaknya pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tidak membuat karyawan menghadapi masalah ketika menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kemungkinan bahwa, beban kerja berlebih yang ada pada PT. Pradnya Bakti Indonesia tidak mempengaruhi atau menyurutkan semangat karyawan dalam bekerja dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang hasil pekerjaannya yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul & Simamora, 2021) bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pradnya Bakti Indonesia. Hasil dari jawaban kuesioner terkait variabel budaya organisasi diketahui bahwa bentuk keagresifan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dinilai rendah serta karyawan yang tidak tertantang dengan tugas yang diberikan ini mempengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan tersebut. kemungkinan kurangnya penanaman sikap keagresifan karyawan dalam bekerja mengakibatkan karyawan menghasilkan pekerjaan yang tidak selalu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran bagi pihak perusahaan berdasarkan pada hasil penelitian adalah dengan melihat pada pernyataan variabel Kinerja “Direktur PT. Pradnya Bakti Indonesia mengawasi karyawan ketika bekerja” memiliki rata-rata jawaban responden terendah sehingga disarankan agar pemimpin perusahaan dalam arti disini direktur PT. Pradnya Bakti Indonesia untuk secara merata mengawasi karyawannya ketika bekerja. contohnya dalam hal mengawasi dapat berarti mendampingi atau mengontrol kondisi pekerjaan karyawannya secara berkala.

Variabel beban kerja dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang melakukan pekerjaan belum sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan, sehingga disarankan untuk pihak perusahaan agar dapat mensosialisasikan secara garis besar *job description* masing-masing karyawan. Contohnya dengan melakukan briefing dan menjelaskan kembali apa yang menjadi kewajiban dalam hal penyelesaian tugas masing-masing karyawan. Disarankan pihak perusahaan untuk dapat memberikan tugas dan kewajiban karyawan sesuai dengan kesepakatan awal dan aturan yang sudah ditetapkan tanpa menambahkan beban kerja diluar kewajiban tugas masing-masing karyawan.

Melihat pada indikator Budaya Organisasi dapat diketahui bahwa nilai keagresifan mayoritas karyawan PT. Pradnya Bakti Indonesia masih kurang dan tidak merata. Disarankan untuk pihak perusahaan agar dapat menumbuhkan jiwa kompetitif dan meningkatkan nilai persaingan dalam arti yang positif bagi sesama

karyawan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Contohnya dengan lebih menyuarkan pemberian reward atau insentif kepada karyawan dengan kinerja yang meningkat atau kepada karyawan dengan hasil kerja baik. Bisa dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang datang tepat waktu selama dua bulan terakhir agar timbulnya motivasi dari diri karyawan. Diharapkan kesempatan dalam pemberian reward dilakukan merata kepada seluruh karyawan agar merata pula nilai agresifitas karyawan

REFERENSI

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja Sumberdaya manusia*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 7–18.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. *Teori-teori Manajemen SumberDaya Manusia*, hal. 319. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmasputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5848–5866.
- Fauzi, I., & Rachmawati, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karaoke Grand Charly Semarang). *Journal of Sustainable Business Hub*, 2(2), 17–25.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193.
- Gani, I., & Amalia, S. (2014). Alat Analisis Data : Aplikasi Statistik Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial. In *Andi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Jahari, J. (2019). Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 1(2), 1–8.
- Juhro, S. M. (2020). *Transformational Leadership : Konsep, Pendekatan, dan Implikasi pada Pembangunan* (Kedua; S. M. Juhro, Ed.). Bank Indonesia Institute.
- Kalsoom, Z., Ali Khan, M., & Zubair, S. S. (2018). Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A

- Case of FMCG Industry of Pakistan. *Industrial Engineering Letters*, 8(3), 23–30. Diambil dari www.iiste.org
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Martini, L. K. B., & Sitiari, N. W. (2018). The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 41–45. <https://doi.org/10.22225/jj.5.1.525.41-45>
- Misnawati. (2021). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Pratama Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(1), 67–77.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Pham Thi, T. D., NGO, A. T., DUONG, N. T., & PHAM, V. K. (2021). The Influence of Organizational Culture on Employees' Satisfaction and Commitment in SMEs: A Case Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance*, 8(5), 1031–1038.
- Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. *AGORA*, 4(2), 33–39.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Saeed, M., & Mughal, Y. H. (2019). Role of transactional leadership style upon performance: Mediating role of culture. *Journal of Managerial Sciences*, 13(1), 47–57.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... Putra, S. (2021). Teori Sumberdaya manusia. In *CV: Widina Bhakti Persada Bandung*. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Tabun, M. A., Putri, M. W., Tulus, S., & Temaluru, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di PT Persada Sejati Jakarta. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1), 77–94.

- Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Encephale* (Vol. 53). Bandarlampung: Pusaka Media.
- Yusuf, R., Sanusi, Maimun, Hayati, E., & Fajri, I. (2019). Meningkatkan Literasi Digital Siswa Sekolah Menengah Atas Melalui Model Project Citizen. *Prosiding Seminar Nasional Reaktualisasi Konsep Kewarganegaraan Indonesia*, 185–199.