

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRIMAWAHANA
AUTO MOBIL JAKARTA**

Oleh:

Mega Indah Edityawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

Email:

meganugraha182@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of transactional, and transformational leadership styles and work culture on employee performance at PT. Prima Wahana Auto Car Jakarta, This study uses multiple linear, and this research was carried out in March – July 2023 at PT. Prima Wahana Auto Mobil. Data collection was carried out using questionnaires, data observation, and interviews. The population in this study was determined by as many as 54 respondents and was taken by a non-probability sampling technique. The data analysis techniques used are multiple linear analysis, classical assumption test, and hypothesis test. The results of this study show that the transactional leadership style (X1) has a significant partial effect on the performance of employees (Y) at PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta, the work culture variable (X2) had a significant effect on employee performance (Y). Simultaneously, transactional leadership style (X1) and work culture (X2) affect employee performance (Y).

Keywords: Employee Performance, Transactional Leadership Style, Work Culture

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta,. Penelitian ini menggunakan linier berganda, dan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret – Juli 2023 di PT. Prima Wahana Auto Mobil. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi data dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 54 responden dan diambil dengan teknik non-probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta, variabel budaya kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan budaya kerja (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dipercaya sebagai satu kekuatan kunci penggerak organisasi yang mampu membangun suatu budaya baru yang sesuai dengan perubahan. Kepemimpinan juga diyakini banyak pihak berkaitan erat dengan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin di suatu organisasi mempunyai posisi yang dominan dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi merupakan gambaran kinerja yang diberikan oleh pemimpin dalam mengelola organisasi tersebut (Pramudyo, 2013).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dibidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dalam dunia usaha yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelolah sumber daya manusia itu dengan baik (Tjiptono, 2000). Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan atau pemimpin. Dalam sebuah organisasi seorang pegawai yang melakukan kebiasaan-kebiasaan dalam lingkungannya akan berdampak pada organisasi yang digelutinya. Jika seseorang pegawai melakukan kebiasaan-kebiasaan yang baik seperti bersikap baik, berperilaku baik, memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi, dan memiliki hubungan baik sesama anggota organisasi, maka organisasi tersebut akan menjadi baik dan begitu sebaliknya. Kebiasaan baik atau buruk yang dilakukan oleh seorang pegawai dikenal dengan budaya kerja (Wibowo, 2011).

Budaya kerja ada dalam setiap industri dan muncul Ketika perubahan lingkungan juga tingkat persaingan sangat tinggi. Budaya kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu industri di mana hal tersebut tercermin dari perilaku karyawan, orang yang terlibat, dan peraturan-peraturan di dalam industri tersebut. Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang ditanamkan oleh suatu industri secara terus-menerus yang diharapkan nantinya dapat memajukan kinerja industri. Dalam kehidupan sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan (Triguno, 2019).

Gaya kepemimpinan perusahaan pasti memiliki figur pemimpin yang mempunyai ciri khas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai proses di mana seorang pemimpin memengaruhi kinerja karyawan lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya pada situasi kerja yang dihadapinya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memberikan memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi. Kinerja karyawan dianggap merupakan bagian dari aset perusahaan yang terpenting dalam memberikan kontribusi kepada

perusahaan untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal serta dapat mampu berkompetisi. Perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan bila adanya kerjasama dan menjaga sebuah hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi sebuah perusahaan, oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi seorang pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada budaya kerja. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memang berperan sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi di tentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Perusahaan wajib mengawasi kinerja karyawan, karena karyawan adalah aset dan kinerja mereka berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Perusahaan yang tidak menjaga maupun mengelola kinerja karyawan kemungkinan atau menghadapi ketidak patuhan hingga penyimpangan kinerja karyawan yang mampu menghambat perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tantangannya, bagaimana perusahaan bisa mengelola kinerja karyawan. Melihat pentingnya suatu peran dari kinerja karyawan, baiknya mengetahui terlebih dahulu pengertian kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk dapat memahami sejauh mana peran yang dimiliki oleh kinerja karyawan dalam memengaruhi cepat atau lambatnya suatu perusahaan mencapai tujuan.

Jadi dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan merupakan suatu acuan atau pandangan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya dengan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kepatuhan terhadap norma dan etika dalam melaksanakan pekerjaan supaya menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Informasi yang didapat di lapangan dan dilengkapi oleh beberapa keterangan dari karyawan- karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil dalam menjalankan sebuah visi misi perusahaan, sebuah system dan pemimpin setiap perusahaan sangat berdampingan. Selain didukung seorang pemimpin atau leadership menjalankan perusaha, diperlukan pemimpin yang mampu mengelola baik individu hingga anggota kelompok untuk menjadikan visi dan misi sebuah perusahaan yang tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan uraian di atas, maka dari itu Penulis tertarik untuk melakukan penelitian seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin (*leader*) adalah orang yang menjalankan kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain agar orang yang dipengaruhi mau mengikuti keinginan dari orang yang memengaruhi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang saat mencoba memengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan seseorang identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan, yaitu cara yang disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wadah untuk menjalankan kepemimpinannya (Endaryono, 2021). Kepemimpinan adalah proses untuk memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan (Yukl, 2011).

Posisi kepemimpinan ditetapkan dalam pengaturan kerja untuk membantu organisasi subunit untuk mencapai tujuan keberadaannya dalam sistem yang lebih besar. Tujuan organisasi dioperasionalkan sebagai arah untuk kegiatan kolektif. Proses kepemimpinan diarahkan dalam mendefinisikan, menetapkan, mengidentifikasi, atau menerjemahkan arahan untuk pengikut mereka dan memfasilitasi atau memungkinkan proses organisasi yang seharusnya menghasilkan pencapaian tujuan. Tujuan dan arah organisasi menjadi jelas dalam banyak hal, termasuk melalui misi, visi, strategi, tujuan, rencana, dan tugas (Latifah, 2021).

Kepemimpinan transaksional digunakan ketika organisasi memberikan penilaian dengan penghargaan, pengakuan, kenaikan gaji dan kemajuan karir untuk yang berkinerja baik dan hukuman untuk yang berkinerja. kepemimpinan sebagai sifat atau sebagai perilaku, sedangkan yang lain melihat kepemimpinan dari perspektif pemrosesan informasi atau sudut pandang relasional. Kepemimpinan telah dipelajari menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dalam banyak konteks, termasuk kelompok kecil, menengah, dan besar (Juhji, 2020).

Kepemimpinan transaksional merupakan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan pemimpin tetapi tidak menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas. Yukl dalam (Rahim, 2018). Kepemimpinan transaksional mengacu pada gaya atau pola kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengarahkan pengikutnya menuju tujuan yang telah ditetapkan secara jelas, sambil menekankan peran dan tanggungjawab yang diharapkan. Bass dalam. (Karsim, Saputra, Mayasari, & Yakin, 2024).

Budaya Kerja

Budaya memberikan identitas bagi para pegawai organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya, sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi tersebut kemudian melakat pada keseharian para pegawai yang diimplementasikan dalam suatu budaya kerja (Sedarmayanti, 2018).

Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee*) di suatu organisasi. Budaya kerja dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif (Sutrisno, 2011).

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi (Arifudin, et al., 2020).

Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu (Ruliyansa, 2018). Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Adha, 2019).

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” (Triguno R. , 2014).

Kepemimpinan transaksional adalah pertukaran dinamis antarapemimpin dan pengikut, di mana pemimpin menetapkan tujuan tertentu, memantau perkembangan, dan menentukan penghargaan atau penghargaan apa yang dapat diharapkan pengikut ketika tujuan tercapai (Armansyah, 2020).

Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja, akan menimbulkan kelelahan dalam melakukan aktivitas. Keadaan lingkungan yang kurang baik akan dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang memengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja. Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja (Tika, 2016) sekaligus hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018).

Menurut (Busro, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Faktor lain yang juga mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kinerja adalah budaya kerja. Budaya kerja dapat dilihat dengan rendahnya tingkat penghargaan terhadap kinerja karyawan, rendahnya tingkat kesejahteraan, komunikasi dan interaksi antara

karyawan, wali murid/orang tua, pimpinan dan lingkungan masyarakat masih ada jarak atau pembatas, sehingga terlihat kurang harmonis (Adha, 2019).

C. METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian kuantitatif berjenis asosiatif ini berjumlah 100 orang yang berstatus karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil yang sekaligus menjadi sampel jenuh pada penelitian ini. Beberapa tahap uji dan penghitungan secara statistik dilakukan untuk memenuhi standar kualitas dari data yang dibutuhkan yaitu uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas dan dilakukan uji hipotesis berupa persamaan regresi, uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial). Sehingga melalui sejumlah tahap uji tersebut, data dapat dianalisis dengan baik.

D. HASIL & PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier ganda yang diperlukan uji untuk membuktikan data tersebut apakah valid dan reliabel. Penelitian ini menggunakan validitas dan reliabilitas untuk menguji data tersebut.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bias mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,300$. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang disusun oleh penulis, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Pimpinan memberikan imbalan jika saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik	0,630	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$
2.	Pimpinan selalu memantau kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja	0,730	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$
3.	Pimpinan selalu melakukan musyawarah dengan karyawan ketika mau mengambil keputusan	0,659	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$
4.	Pimpinan memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang saya lakukan	0,605	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
5.	Pimpinan melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan	0,594	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: hasil penelitian 2024 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (hasil uji terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel gaya kepemimpinan transaksional tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Saya mempunyai sikap disiplin yang tinggi, makaselalu semangat dalam bekerja	0,395	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$
2.	Saya selalu jujur dalam bekerja di tempat bekerja	0,325	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$
3.	Saya berkomitmen mengerjakan tugas pekerjaan yang di tugaskan serta memaksimalkan fasilitas yang di sediakan	0,373	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$
4.	Saya selalu mengevaluasi pekerjaan yang telah di lakukan agar pekerjaan menjadi lebih baik	0,312	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$
5.	Saya dapat mengatasi kendala kerja di tempat bekerja	0,438	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel budaya kerja tersebut valid dan dapat digunakan uji-uji selanjutnya.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh	0,664	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
	rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal			
2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	0,580	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$
3.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dengan jangka waktu yang di terapkan diperusahaan	0,499	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$
4.	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak terlalu mengeluarkan biaya	0,338	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$
5.	Karyawan selalu focus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan yang mengawasi di perusahaan	0,478	Valid	Nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: hasil penelitian 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (hasil uji terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pernyataan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach a	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,837	Reliabel	Cronbach $\alpha > 0,6$
2.	Budaya Kerja	0,612	Reliabel	Cronbach $\alpha > 0,6$
3.	Kinerja Karyawan	0,743	Reliabel	Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber: hasil penelitian 2024 (Data diolah)

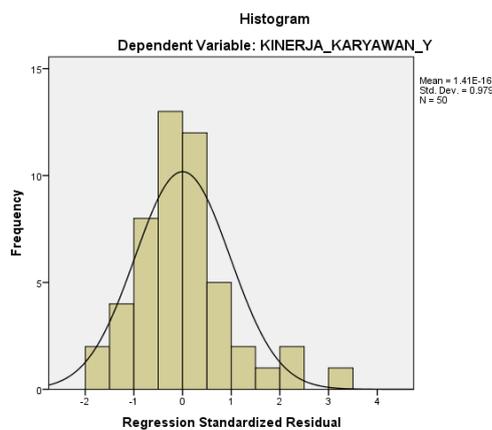
Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel 4 tentang *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang malakukan analisis regresi linierberganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal.



Sumber: data diolah peneliti

Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas Dengan Pendekatan Grafik Histogram

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 5.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,66813358
	Absolute	0,144
Most Extreme Differences	Positive	0,144
	Negative	-0,072
Kolmogorov-Smirnov Z		1,020
Asymp. Sig. (2-tailed)		,250

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber hasil penelitian 2024 (Data diolah)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas berujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* > 0,1 atau VIF < 5. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

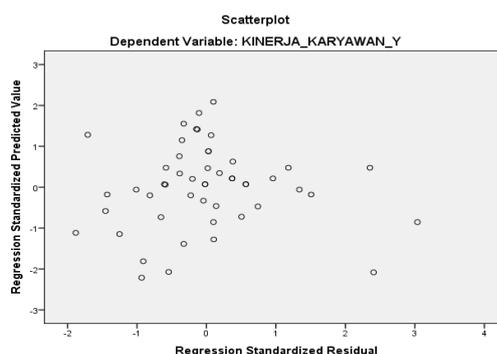
VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,570	> 0,1	1,756	< 5
Budaya Kerja	0,570	> 0,1	1,756	< 5

Sumber: hasil penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Tolerance* variabel independen yang ada di atas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua di bawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.



Gambar 2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber hasil penelitian 2024 (Data diolah)

Grafik di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Uji Hipotesis

Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antarlain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R²) dan uji t (uji parsial).

Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science*(SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 7.
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	0,850	1,974		0,430	0,669		
1. GAYA_KEPEMIMPINA_N_TRANSAKSIONAL_Y	0,312	0,105	0,330	2,973	0,005	0,570	1,756
2. BUDAYA_KERJA_X	0,648	0,127	0,564	5,084	0,000	0,570	1,756

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber: hasil penelitian, 2024 (Data diolah)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 0,850 + 0,312X_1 + 0,648X_2 + e$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 0,850 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan transaksional, dan budaya kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 0,850.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan transaksional diperoleh nilai sebesar 0,312 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan transaksional mengalami kenaikan satu – satuan sementara variabel budaya kerja diasumsikan tetap maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,312.
- Koefisien regresi variabel budaya kerja diperoleh nilai sebesar 0,648 yang berarti jika variabel budaya kerja mengalami kenaikan sementara variabel gaya kepemimpinan transaksional diasumsikan tetap maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,648.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F atau Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel anova di bawah ini.

Tabel 8.
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	277,669	2	138,835	47,856	0,000 ^b
1.	Residual	136,351	47	2,901		
	Total	414,020	49			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), BUDAYA_KERJA_X2, GAYA_KEPEMIMPINAN_TRANSAKSIONAL_Y

Sumber: hasil penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 47,856. Sementara itu nilai f_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk Distribusi F adalah 3,180. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $f_{hitung} = 47,856 >$ dari $f_{tabel} = 3,180$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan transaksional, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen yaitu kualitas bahan baku dan proses produksi dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kualitas produk, maka untuk melihat seberapa besar kontribusinya pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.819 ^a	.671	.657	1.703

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_KERJA_X2,

GAYA_KEPEMIMPINAN_TRANSAKSIONAL_Y

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber: hasil penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,657 atau 65,7%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta sebesar 65,7%.

Hasil Uji t (Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 10.
Hasil Uji t (Parsial)

VARIABEL	T		Sig		KESIMPULAN
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Gaya Kepemimpinan Transaksional	2,973	> 2,00856	0,005	> 0,05%	Berpengaruh signifikan
Budaya Kerja	5,084	> 2,00856	0,000	> 0,05%	Berpengaruh signifikan

Sumber hasil penelitian 2023 (data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2.00856. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta karena t_{hitung} (2,973) > t_{tabel} (2,00856) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- Secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta karena t_{hitung} (5,084) > t_{tabel} (2,00856) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.

Pembahasan

Sebagaimana yang telah jelaskan pada latar belakang, hingga saat ini masih ditemukan kendala di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta. Khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian di antaranya dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel independen yang digunakan, terdapat variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta.

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta Prima Wahana Auto Mobil Jakarta nilai Standaridized Coefficient Beta sebesar 0,330 lebih kecil dibandingkan dengan variabel budaya kerja, maka perlu diperhatikan lagi agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Kemudian Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta Prima Wahana Auto Mobil Jakarta dengan nilai Standaridized Coefficient Beta sebesar 0,564 lebih besar di bandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan transaksional, maka perlu dipertahankan agar kinerja karyawan terpenuhi.

E. SIMPULAN

Sesuai dengan uraian-uraian di atas dan hasil analisis penelitian serta interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan, secara serempak gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta. Namun sebaiknya selalu memperhatikan karyawannya. Karena hal ini sangat penting karena kedua variabel ini secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta. Khususnya yang bersangkutan dengan gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja jangan sampai pada akhirnya justru membuat kinerja karyawan malas-malasan dan jenuh untuk melakukan tugasnya di perusahaan. Perusahaan juga harus menciptakan rasa nyaman dan aman untuk karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan khususnya budaya kerja baik secara dari segi lingkungan perusahaan disekitarnya dan membuat program yang lebih menarik lagi. Misalnya mengadakan event showroom sebulan sekali, acara gathering setiap satu tahun 2x, bonus dan insentif menarik bagi karyawan yang melampaui target bulanan dan lain sebagainya sehingga kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta dapat lebih bersemangat lagi dan kinerja karyawan yang meningkat dimasa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. Q. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62. doi:<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia: Review of Business and Economics Studies*, 9(2), 191-200. doi:<http://dx.doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Arifudin, O., Khadijah, I., Rahmah, R. E., Hally, A. A., Choiriyati, W., Tanjung, R., . . . Hanika, I. M. (2020). *Manajemen Pemasaran Pendidikan*. Bandung: Widia Bhakti Perasada.
- Armansyah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis*, 2(1), 90-94. doi:<https://doi.org/10.30606/hirarki.v2i1.334>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 Ausg.). Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia: Prenadameidia Group.
- Endaryono, B. W. (2021). Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala SMK dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Berdaya Saing di SMK Bina Mandiri dan SMK Karya Guna 2 Kota Bekasi. *JABE : (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(3), 357-366. doi:<http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v7i3.9125>
- Juhji, J. (2020). Kepemimpinan: Sebuah kajian Literatur. *Jurnal At-Tarbiyat : Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 172-186. doi:10.37758/jat.v3i2.219
- Karsim, Saputra, P., Mayasari, E., & Yakin, I. (2024). Studi Kepemimpinan Transaksional Dan Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Bri Corporate University Ragunan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3178-3192. doi:<https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.9665>
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Proceeding*, 1(1), 201. doi:<http://dx.doi.org/10.31602/piuk.v0i0.4722>
- Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Hrsg.) Bandung, Jawa Barat, Indonesia: PT.Remaja Rosdakarya. Von <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=1450> abgerufen
- Pramudyo. (2013). Implementasi Manajemen Kepemimpinan dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 212. Von <https://jurnal.stibsa.ac.id/index.php/jbma/article/view/14> abgerufen
- Rahim, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3503-3512. doi:10.35794/emba.v6i4.21623
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 16(2), 1693-1688. doi:<https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.22>

- Sedarmayanti, S. &. (2018). Hubungan Budaya kerja dan Lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi : Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77. doi:10.31113/jia.v15i1.133
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Tika, M. P. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta, Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara. Von <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/7261/budaya-organisasi-dan-peningkatan-kinerja-perusahaan.html> abgerufen
- Tjiptono, F. D. (2000). *Total Quality Manajemen. Edisi Revisi*. Jakarta: Pustaka Empat.
- Triguno. (2019). *Budaya Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Triguno, R. (2014). *Budaya Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2011). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prehalindo.