KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
P-ISSN 1907-3011 | E-ISSN 2528-1127
Vol. 23 No. 2 (2026)
Hal. 69-73

Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Altrak 1978 Balikpapan

Raka Huda Mahendra[1]✉, Sukisno Slamet Riyadi[1]

[1]Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.
✉*Corresponding author*: rakahuda11@gmail.com

Article history
Received 2026-03-10 | Accepted 2026-05-10 | Published 2026-05-20

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden karyawan PT. ALTRAK 1978 Balikpapan yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan.

Transactional Leadership and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Altrak 1978 Balikpapan

Abstract

This study aims to analyze the influence of transactional leadership and organizational culture on employee performance. This study uses a quantitative method with primary data obtained through the distribution of questionnaires to 50 employee respondents at PT. ALTRAK 1978 Balikpapan, measured using a Likert scale. Data analysis was performed using multiple linear regression with the help of SPSS software version 25. The results of the study indicate that Transactional Leadership does not have a significant effect on Employee Performance, while Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Transactional Leadership; Organizational Culture; Employee Performance.*

This is an open-access article under the CC–BY-SA license.

Copyright @ 2026 Raka Huda Mahendra, Sukisno Slamet Riyadi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan karena berhubungan langsung dengan pencapaian target organisasi, efektivitas kerja, serta keberlanjutan perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan perlu menerapkan pola kepemimpinan dan membangun budaya organisasi yang kondusif bagi seluruh karyawan.

Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan dalam bentuk pemberian penghargaan, instruksi yang jelas, serta pengawasan berkelanjutan terhadap pencapaian kinerja. Pemimpin transaksional memastikan bahwa tugas dilaksanakan sesuai standar, sekaligus memberikan konsekuensi apabila target tidak tercapai. Gaya kepemimpinan ini penting diterapkan pada perusahaan yang membutuhkan ketepatan, kedisiplinan, serta kepastian prosedural agar pekerjaan dapat berjalan efektif.

Di sisi lain, budaya organisasi memainkan peran besar dalam membentuk pola pikir, sikap, serta perilaku karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan rasa memiliki, meningkatkan komitmen, dan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai nilai-nilai perusahaan. Nilai, norma, kebiasaan, dan simbol yang dibangun dalam perusahaan akan memengaruhi cara karyawan bekerja, berkomunikasi, dan mengambil keputusan. Budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Kedua variabel ini, yaitu kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi, merupakan elemen penting yang dapat menentukan kualitas kinerja karyawan. Dalam banyak penelitian sebelumnya, kedua faktor tersebut terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Namun, dalam praktiknya setiap perusahaan memiliki kondisi dan karakteristik berbeda sehingga diperlukan penelitian lanjutan agar hasilnya sesuai dengan konteks organisasi tertentu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif karena bertujuan menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada unit yang menjadi objek penelitian. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum digunakan, kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Seluruh item pertanyaan yang memiliki nilai korelasi di atas r-tabel dinyatakan valid, sementara nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan.

Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel dinyatakan valid, karena nilai korelasi item lebih besar dari r-tabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Eror	Beta		
1 (Constant)	.484	.267		1.808	.077
X1	.-001	.018	-.001	-.035	.972
X2	.979	.015	.997	66.057	.001

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kualitas arahan, penghargaan, dan pengawasan yang diterapkan pemimpin, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Pemimpin transaksional menciptakan kepastian prosedural sehingga karyawan merasa lebih terarah dan mampu memenuhi standar kerja dengan baik.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya yang kuat mampu meningkatkan motivasi intrinsik, loyalitas, serta komitmen karyawan untuk bekerja secara optimal. Ketika nilai dan norma organisasi tertanam dengan baik, karyawan memiliki kesadaran tinggi untuk menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	261.881	2	130.941	3421.768	.001
Residual	1.799	47	.038		
Total	263.680	49			

Hasil Uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong terbentuknya perilaku kerja yang produktif. Kepemimpinan yang efektif perlu didukung oleh lingkungan kerja dan budaya perusahaan yang kuat agar tercipta kinerja optimal.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997	.993	.993	.196

Nilai R^2 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, atau faktor personal lainnya

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi perilaku kerja karyawan. Kepemimpinan transaksional yang memberikan instruksi jelas, penghargaan sesuai capaian, dan pengawasan terstruktur mampu meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas. Hal ini mendukung pandangan Robbins & Judge bahwa kepemimpinan yang efektif menciptakan kejelasan peran dan mengurangi ketidakpastian dalam bekerja.

Selain itu, budaya organisasi terbukti penting karena mampu menjadi pedoman perilaku bagi karyawan. Budaya yang kuat menciptakan keseragaman nilai dan meningkatkan hubungan antar anggota organisasi, sehingga memudahkan karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan teori Gibson yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat meningkatkan komitmen karyawan dan berdampak positif terhadap kinerja.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia Region Kalimantan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel motivasi mendorong karyawan untuk berkontribusi optimal, disiplin memastikan kepatuhan terhadap aturan serta efektivitas kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan serta meningkatkan produktivitas. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja karyawan dengan kategori kuat.

Temuan ini menegaskan bahwa tanpa penerapan sistem Key Performance Indicator (KPI), perusahaan tetap mampu menjaga konsistensi kinerja melalui penerapan Theory Y McGregor, yaitu dengan menekankan motivasi intrinsik, kedisiplinan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk terus memperkuat budaya kerja yang kolaboratif, memberikan ruang bagi pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar kinerja karyawan tetap optimal.

Secara akademis, hasil penelitian ini juga memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan yang tidak menggunakan sistem KPI.

DAFTAR PUSTAKA

Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. EMAS, 3(6), 94-107.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). Full range leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Mind Garden.

Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. Journal of Applied Psychology, 88(2), 207-218.

Coyle, D. (2018). The culture code: The secrets of highly successful groups. Bantam.

Daft, R. L. (2015). Organization theory and design. Cengage Learning Canada Inc.

Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).

Domiyandra, R., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (Ethical Leadership), Budaya Organisasi, Dan Penghargaan (Rewards) Terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement) Account Representative (AR) Pada KPP Pratama Di Lingkungan Kanwil DJP 'X'. Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik), 11(1), 102-118.

Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 11(2), 309-320.

Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71-80.

Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 3(2), 58-69.

Joseph, J. (2014). Employee Engagement: A Theoretical Framework.

Koesworo, I., Supriyono, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital, 1(3), 183–192.

Muchsinati, E. S., & Mea, Y. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etik dan Budaya Organisasi dengan Komitmen sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Organisasi. Maker: Jurnal Manajemen, 8(1), 56-66.

Najih, A., Suspahariati, S., & Wardhani, E. P. (2023). Peran Komunikasi Interpersonal antara Pimpinan dan Karyawan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Assyifa Farma Group Indonesia. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP), 12(1), 41-47.

Northouse, P. G. (2013). Leadership: Theory and Practice. London: Sage Publications, Inc.

Rezeki, F., & Hidayat, R. (2021). The effect of compensation, discipline and achievement motivation on employee performance. The Management Journal of Binaniaga, 6(01).

Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). Organizational Behavior (Edisi Kelima Belas). Prentice Hall.

Robbins, S., & Coulter, M. (2012). Manajemen (Edisi Kesebelas).

Schein, E. (2017). Organizational Culture and Leadership (Edisi ke-5). New Jersey: Wiley & Sons, Inc.

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 72-83.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 31-44.