

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu karyawan Balai Besar wilayah Sungai Ciliwung Cisadane Direktorat SDA Kementerian Pekerjaan Umum Republik Indonesia. Keseluruhan kuesioner yang dikirim sesuai hasil perhitungan menggunakan rumus slovin berjumlah 54 dari 116 jumlah karyawan Balai Besar wilayah Sungai Ciliwung Cisadane Direktorat SDA Kementerian Pekerjaan Umum Republik Indonesia. Dari jumlah kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan, kuesioner yang kembali dengan batas waktu yang telah ditentukan sebanyak 54 responden, jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam analisis data adalah 54 responden.

Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan SPSS 26.0. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan dalam halaman lampiran. Balai Besar wilayah Sungai Ciliwung Cisadane Direktorat SDA Kementerian Pekerjaan Umum Republik Indonesia. Sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan Sumber Daya Air khususnya di wilayah Ciliwung Cidasane yang didirikan pada tahun 1965, Hingga akhir tahun 2022, organisasi ini berkantor pusat di Jl. Inspeksi Saluran Tarum Barat No. 58, RT.1/Rw.6, Cipinang Melayu, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur. Tugas organisasi ini meliputi penyusunan program, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air, serta pengendalian daya rusak air pada sungai, pantai, bendungan, danau, situ, embung dan tampungan air lainnya, irigasi, rawa, tambak, air tanah, air baku, serta pengelolaan drainase utama perkotaan di WS Ciliwung-Cisadane.

4.1.2. Gambaran Umum Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrument penelitian yang berupa kuesioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 1. Tabel Karakteristik Responden

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)

| Karakteristik | Kategori | Jumlah | Persentase % |
|---------------|---------------|--------|--------------|
| Jenis Kelamin | Perempuan | 31 | 57% |
| | Laki-Laki | 23 | 43% |
| Jumlah | | 54 | 100% |
| Usia | 17-23 Tahun | 12 | 22% |
| | 24-27 Tahun | 17 | 32% |
| | 28-35 Tahun | 14 | 26% |
| | >35 Tahun | 11 | 20% |
| Jumlah | | 54 | 100% |
| Pendidikan | SMA Sederajat | 10 | 19% |
| | Diploma (D3) | 12 | 22% |
| | Sarjana (S1) | 29 | 54% |
| | Magiter (S2) | 3 | 6% |
| Jumlah | | 54 | 100% |
| Lama Bekerja | 1-2 Tahun | 14 | 26% |
| | 3-4 Tahun | 20 | 37% |
| | >5 Tahun | 20 | 37% |
| Jumlah | | 54 | 100% |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden karyawan di BBWSCC sebanyak 54 orang yang terdiri dari 31 orang karyawan berjenis kelamin perempuan dan 23 karyawan berjenis kelamin laki-laki. Disini dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan BBWSCC yang menjadi responden berjenis kelamin perempuan.

Dari sisi usia responden usia yang lebih dominan yaitu usia 24-27 Tahun sebanyak 17 responden atau 32%. Hal ini berarti masih tergolong *fresh graduate*

(energik) dan mengindikasikan bahwa tingkat kematangan berfikir dan emosional dalam mengambil sesuatu keputusan cukup baik sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik pula.

Dari tingkat Pendidikan responden, SMA Sederajat 10 responden atau sebesar 19%, Diploma (D3) 12 responden atau sebesar 22%, Sarjana (S1) 29 responden atau sebanyak 54%, dan Magister (S2) 3 responden atau sebanyak 6%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi sehingga diharapkan memiliki wawasan yang luas perusahaan serta mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan efektif.

Sedangkan bila dilihat dari lama bekerja karyawan BBWSCC yang mengisi kuesioner, lama kerja 1-2 tahun 14 responden atau sebesar 26%, lama kerja 3-4 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 37%, lama kerja >5 tahun 20 responden atau sebesar 37%. Mayoritas karyawan lama kerja adalah 3-4 tahun sebanyak 20 karyawan atau sebesar 37% dan >5 tahun sebanyak 20 karyawan atau sebesar 37%. Dengan demikian para karyawan dianggap sudah memahami sesuai prosedur perusahaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4.1.3. Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan responden yang merupakan jawaban atas apa yang ada dalam pikiran responden menjadi hal yang penting. Ini karena apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang digunakan untuk berbagai uji nantinya. Oleh sebab itu pada proses pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner harus benar-benar diperhatikan. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada di masing-masing responden tersebut bukan asal isi saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 54 responden karyawan BBWSCC, dibawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut.

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Berdasarkan hasil dari penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional sebagai berikut:

Tabel 4. 2. Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1).

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)

| NO | INDIKATOR | STS | | TS | | N | | S | | SS | | NILAI F(X) | TAFSIR [n=f(x)/n] |
|----|--|-----|----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|---------------|----------------------|
| | | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | | |
| 1 | Bonus yang diterima memuaskan | 2 | 4% | 6 | 11% | 25 | 46% | 15 | 28% | 6 | 11% | 179 | 3,31 |
| 2 | Pemimpin akan memberi imbalan kepada karyawan yang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan | 3 | 6% | 0 | 0% | 3 | 6% | 38 | 70% | 10 | 19% | 214 | 3,96 |
| 3 | Pimpinan selalu mengawasi proses kerja saya | 0 | 0% | 4 | 7% | 7 | 13% | 37 | 69% | 6 | 11% | 207 | 3,83 |

| NO | INDIKATOR | STS | | TS | | N | | S | | SS | | NILAI F(X) | TAFSIR [n=f(x)/n] |
|-----------|--|-----|----|----|----|----|-----|----|-----|----|-----|---------------|----------------------|
| | | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | | |
| 4 | Pemimpin melakukan pengawasan secara menyeluruh terhadap pekerjaan karyawan hingga memberikan teguran terhadap karyawan yang menyalahi aturan yang berlaku | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 9% | 37 | 69% | 12 | 22% | 223 | 4,13 |
| 5 | Pimpinan memberikan peringatan ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan target | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 4% | 42 | 78% | 10 | 19% | 224 | 4,15 |
| 6 | pimpinan memberikan sanksi ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan target | 1 | 2% | 2 | 4% | 8 | 15% | 40 | 74% | 3 | 6% | 204 | 3,78 |
| rata-rata | | 1 | 2% | 2 | 4% | 8 | 15% | 35 | 65% | 8 | 15% | 209 | 3,86 |

Sumber Data: Hasil Peneliti, 2025 (diolah oleh peneliti)

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan transaksional mulai dari indikator pertama yaitu bonus yang diterima memuaskan sampai dengan indikator terakhir yaitu pimpinan memberikan sanksi ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan target. Pada indikator pertama yaitu bonus yang diterima memuaskan, sebanyak 28% responden menjawab setuju dan 11% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,31 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar reponden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa bonus yang diterima memuaskan di BBWSCC.

Pada indikator kedua yaitu pemimpin akan memberi imbalan kepada karyawan yang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan, sebanyak 70% responden menjawab setuju dan 19% menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 3,96 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pemimpin akan memberi imbalan kepada karyawan yang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan di BBWSCC. Demikian halnya dengan indikator ketiga yaitu pimpinan selalu mengawasi proses kerja saya, sebanyak 69% responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 3,83 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan pimpinan selalu mengawasi proses kerja saya di BBWSCC.

Pada indikator keempat yaitu pemimpin melakukan pengawasan secara menyeluruh terhadap pekerjaan karyawan hingga memberikan teguran terhadap karyawan yang menyalahi aturan yang berlaku, sebanyak 69% responden menjawab setuju dan 22% responden menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 4,13 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pemimpin melakukan pengawasan secara menyeluruh terhadap pekerjaan karyawan hingga memberikan teguran terhadap karyawan yang menyalahi aturan yang berlaku di BBWSCC. Pada indikator kelima yaitu Pimpinan memberikan peringatan ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan target, sebanyak 78% responden menjawab setuju dan 19% responden menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 4,15 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pimpinan memberikan peringatan ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan target di BBWSCC.

Berdasarkan indikator keenam yaitu pimpinan memberikan sanksi ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan target, sebanyak 74% responden menjawab setuju dan 6% responden menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 3,78 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pimpinan memberikan sanksi ketika pekerjaan saya tidak

sesuai dengan target di BBWSCC. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional sangat mempengaruhi kinerja karyawan di BBWSCC.

2. Budaya Kerja (X2)

Berdasarkan hasil dari penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel Budaya Kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 3. Tanggapan Responden Atas Variabel Budaya Kerja (X2)

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)

| NO | INDIKATOR | STS | | TS | | N | | S | | SS | | NILAI F(X) | TAFSIR [n=f(x)/n] |
|-----------|---|--------|----|--------|----|--------|-----|----|-----|--------|-----|---------------|----------------------|
| | | F K | % | F K | % | F K | % | FK | % | F K | % | | |
| 1 | Pembuangan sampah di tempat kerja saya sudah pada tempatnya. | 0 | 0% | 5 | 9% | 2 | 4% | 34 | 63% | 13 | 24% | 217 | 4,02 |
| 2 | Penyimpanan alat berbahaya di tempat kerja saya sudah diperhatikan keamanannya. | 0 | 0% | 1 | 2% | 4 | 7% | 36 | 67% | 13 | 24% | 223 | 4,13 |
| 3 | Kebersihan di tempat kerja sudah terjamin bersih | 0 | 0% | 2 | 4% | 5 | 9% | 36 | 67% | 11 | 20% | 218 | 4,04 |
| 4 | Saya merasa bahwa peraturan di tempat kerja saya diterapkan secara adil dan konsisten | 0 | 0% | 4 | 7% | 7 | 13% | 37 | 69% | 6 | 11% | 207 | 3,83 |
| 5 | Saya tidak pernah secara psikologis atau fisik menyakiti orang lain. | 0 | 0% | 1 | 2% | 4 | 7% | 34 | 63% | 15 | 28% | 225 | 4,17 |
| 6 | Saya tidak pernah melakukan tindakan yang bisa saja membahayakan orang lain yang tidak bersalah | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 42 | 78% | 12 | 22% | 228 | 4,22 |
| rata-rata | | 0 | 0% | 2 | 0% | 4 | 0% | 37 | 1% | 12 | 0% | 220 | 4,068 |

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai variabel budaya kerja mulai dari indikator pertama yaitu pembuangan sampah ditempat kerja saya sudah pada tempatnya sampai dengan indikator terakhir yaitu saya tidak pernah

melakukan tindakan yang bisa saja membahayakan orang lain yang tidak bersalah. Pada indikator pertama yaitu pembuangan sampah ditempat kerja saya sudah pada tempatnya, sebanyak 63% responden menjawab setuju dan 24% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,02 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar reponden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pembuangan sampah ditempat kerja saya sudah pada tempatnya di BBWSCC.

Pada indikator kedua yaitu Penyimpanan alat berbahaya di tempat kerja saya sudah diperhatikan keamanannya, sebanyak 67% responden menjawab setuju dan 24% menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 4,13 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa penyimpanan alat berbahaya di tempat kerja saya sudah diperhatikan keamanannya di BBWSCC. Demikian halnya dengan indikator ketiga yaitu Kebersihan di tempat kerja sudah terjamin bersih, sebanyak 67% responden menjawab setuju dan 20% menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 4,04 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan Kebersihan di tempat kerja sudah terjamin bersih di BBWSCC.

Berdasarkan indikator keempat yaitu Saya merasa bahwa peraturan di tempat kerja saya diterapkan secara adil dan konsisten, sebanyak 69% responden menjawab setuju dan 11% responden menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 3,83 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Saya merasa bahwa peraturan di tempat kerja saya diterapkan secara adil dan konsisten di BBWSCC. Pada indikator kelima yaitu Saya tidak pernah secara psikologis atau fisik menyakiti orang lain, sebanyak 63% responden menjawab setuju dan 28% responden menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 4,17 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Saya tidak pernah secara psikologis atau fisik menyakiti orang lain di BBWSCC.

Namun pada indikator keenam yaitu Saya tidak pernah melakukan tindakan yang bisa saja membahayakan orang lain yang tidak bersalah, sebanyak 78% responden menjawab setuju dan 22% responden menjawab sangat setuju dalam

angka penafsiran 4,22 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Saya tidak pernah melakukan tindakan yang bisa saja membahayakan orang lain yang tidak bersalah di BBWSCC. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel budaya kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan di BBWSCC.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 4. 4. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)

| NO | INDIKATOR | STS | | TS | | N | | S | | SS | | NILAI F(X) | TAFSIR [n=f(x)/n] |
|----|--|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|------|----|------|---------------|----------------------|
| | | F K | % | F K | % | F K | % | F K | % | FK | % | | |
| 1 | Saya dalam bekerja tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan | 0 | 0 % | 2 | 4 % | 4 | 7 % | 3 | 67 % | 12 | 22 % | 220 | 4,07 |
| 2 | Saya dalam bekerja teliti terhadap hasil yang dikerjakan secara optimal | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 3 | 6 % | 3 | 69 % | 14 | 26 % | 227 | 4,20 |
| 3 | Saya dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 4 | 78 % | 12 | 22 % | 228 | 4,22 |
| 4 | Saya dalam bekerja mencapai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan | 0 | 0 % | 1 | 2 % | 4 | 7 % | 3 | 69 % | 12 | 22 % | 222 | 4,11 |
| 5 | Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas. | 0 | 0 % | 4 | 7 % | 1 | 3 % | 2 | 41 % | 9 | 17 % | 198 | 3,67 |

| NO | INDIKATOR | STS | | TS | | N | | S | | SS | | NILAI F(X) | TAFSIR [n=f(x)/n] |
|----|---|--------|----|--------|----|--------|-----|--------|-----|----|-----|---------------|----------------------|
| | | F K | % | F K | % | F K | % | F K | % | FK | % | | |
| 6 | Saya merasa bersalah jika pekerjaan belum selesai dikerjakan. | 0 | 0% | 1 | 2% | 9 | 17% | 3 | 59% | 12 | 22% | 217 | 4,02 |
| 7 | Saya memiliki kemauan untuk melaksanakan serta mewujudkan kebijakan dalam pekerjaan secara bersungguh-sungguh | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 6% | 3 | 69% | 14 | 26% | 227 | 4,20 |
| 8 | Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk menjadi lebih baik | 0 | 0% | 2 | 4% | 0 | 0% | 3 | 65% | 17 | 32% | 229 | 4,24 |
| 9 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain | 1 | 2% | 1 | 3% | 1 | 2% | 1 | 28% | 8 | 15% | 175 | 3,24 |
| 10 | Saya dapat memahami setiap pekerjaan sendiri | 1 | 2% | 0 | 0% | 5 | 9% | 3 | 61% | 15 | 28% | 223 | 4,13 |
| | rata-rata | 0 | 0% | 3 | 5% | 6 | 11% | 3 | 60% | 13 | 23% | 217 | 4,01 |

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan mulai dari indikator pertama yaitu saya dalam bekerja tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sampai dengan indikator terakhir yaitu saya dapat memahami setiap pekerjaan sendiri. Pada indikator pertama yaitu saya dalam bekerja tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, sebanyak 67% responden menjawab setuju dan 22% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,07 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar reponden menyatakan setuju jika dikatakan

bahwa saya dalam bekerja tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan di BBWSCC.

Pada indikator kedua yaitu Saya dalam bekerja teliti terhadap hasil yang dikerjakan secara optimal, sebanyak 69% responden menjawab setuju dan 26% menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Saya dalam bekerja teliti terhadap hasil yang dikerjakan secara optimal di BBWSCC. Demikian halnya dengan indikator ketiga yaitu Saya dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan, sebanyak 78% responden menjawab setuju dan 22% menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 4,22 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan Saya dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan di BBWSCC.

Berdasarkan indikator keempat yaitu Saya dalam bekerja mencapai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 69% responden menjawab setuju dan 22% responden menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 4,11 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Saya dalam bekerja mencapai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan di BBWSCC. Pada indikator kelima yaitu Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas, sebanyak 41% responden menjawab setuju dan 17% responden menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 3,67 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas. di BBWSCC.

Pada indikator keenam yaitu Saya merasa bersalah jika pekerjaan belum selesai dikerjakan, sebanyak 59% responden menjawab setuju dan 22% responden menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 4,02 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Saya merasa bersalah jika pekerjaan belum selesai dikerjakan di BBWSCC. Pada indikator ketujuh yaitu Saya memiliki kemauan untuk melaksanakan serta mewujudkan kebijakan dalam pekerjaan secara bersungguh-sungguh, sebanyak

69% responden menjawab setuju dan 26% responden menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Saya memiliki kemauan untuk melaksanakan serta mewujudkan kebijakan dalam pekerjaan secara bersungguh-sungguh di BBWSCC.

Berdasarkan penelitian, indikator kedelapan yaitu Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk menjadi lebih baik, sebanyak 65% responden menjawab setuju dan 32% responden menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 4,24 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk menjadi lebih baik di BBWSCC. Pada indikator kesembilan yaitu Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain, sebanyak 28% responden menjawab setuju dan 15% responden menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 3,24 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain di BBWSCC.

Namun pada indikator kesepuluh yaitu Saya dapat memahami setiap pekerjaan sendiri, sebanyak 61% responden menjawab setuju dan 28% responden menjawab sangat setuju dalam angka penafsiran 4,13 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Saya dapat memahami setiap pekerjaan sendiri di BBWSCC. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa semua indikator kinerja karyawan yang terdiri di perusahaan tersebut menjadi acuan bagi responden dalam melakukan tugas seorang karyawan di BBWSCC.

4.1.4. Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah item dari pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak dan reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat

bahwa sebuah data dapat dilakukan dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa ujia validitas dan uji reliabilitas.

4.1.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Untuk melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika rhitung $> 0,3$. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)

| NO | INDIKATOR | Rhitung | KESIMPULAN | KETERANGAN |
|----|--|---------|------------|-----------------------------|
| 1. | Bonus yang diterima memuaskan | 0,546 | valid | Karena nilai rhitung $>0,3$ |
| 2. | Pemimpin akan memberi imbalan kepada karyawan yang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan | 0,461 | Valid | Karena nilai rhitung $>0,3$ |
| 3. | Pimpinan selalu mengawasi proses kerja saya | 0,425 | Valid | Karena nilai rhitung $>0,3$ |
| 4. | Pemimpin melakukan pengawasan secara menyeluruh terhadap pekerjaan karyawan hingga memberikan teguran terhadap karyawan yang menyalahi aturan yang berlaku | 0,443 | Valid | Karena nilai rhitung $>0,3$ |

| NO | INDIKATOR | Rhitung | KESIMPULAN | KETERANGAN |
|----|---|---------|------------|---------------------------|
| 5. | Pimpinan memberikan peringatan ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan target | 0,584 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 6. | pimpinan memberikan sanksi ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan target | 0,405 | valid | Karena nilai rhitung >0,3 |

Pada data diatas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel gaya kepemimpinan transaksional tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4. 6. Hasil Uji Validitas Variabel budaya kerja (X2)

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)

| NO | INDIKATOR | Rhitung | KESIMPULAN | KETERANGAN |
|----|---|---------|------------|---------------------------|
| 1. | Pembuangan sampah di tempat kerja saya sudah pada tempatnya. | 0,812 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 2. | Penyimpanan alat berbahaya di tempat kerja saya sudah diperhatikan keamanannya. | 0,446 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 3. | Kebersihan di tempat kerja sudah terjamin bersih | 0,705 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 4. | Saya merasa bahwa peraturan di tempat kerja saya diterapkan secara adil dan konsisten | 0,642 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 5. | Saya tidak pernah secara psikologis | 0,531 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |

| NO | INDIKATOR | Rhitung | KESIMPULAN | KETERANGAN |
|----|---|---------|------------|---------------------------|
| | atau fisik menyakiti orang lain. | | | |
| 6. | Saya tidak pernah melakukan tindakan yang bisa saja membahayakan orang lain yang tidak bersalah | 0,499 | valid | Karena nilai rhitung >0,3 |

Pada data diatas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel budaya kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4. 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

| NO | INDIKATOR | Rhitung | KESIMPULAN | KETERANGAN |
|----|--|---------|------------|---------------------------|
| 1. | Saya dalam bekerja tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan | 0,472 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 2. | Saya dalam bekerja teliti terhadap hasil yang dikerjakan secara optimal | 0,610 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 3. | Saya dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan | 0,556 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 4. | Saya dalam bekerja mencapai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan | 0,565 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 5. | Saya bersedia lembur kerja jika | 0,570 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |

| NO | INDIKATOR | Rhitung | KESIMPULAN | KETERANGAN |
|-----|--|---------|------------|---------------------------|
| | perkerjaan belum diselesaikan dengan tuntas. | | | |
| 6. | Saya merasa bersalah jika pekerjaan belum selesai dikerjakan. | 0,590 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 7. | Saya memiliki kemauan untuk melaksanakan serta mewujudkan kebijakan dalam pekerjaan secara bersungguhsungguh | 0,669 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 8. | Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk menjadi lebih baik | 0,650 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 9. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain | 0,624 | valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 10. | Saya dapat memahami setiap pekerjaan sendiri | 0,632 | valid | Karena nilai rhitung >0,3 |

Pada data diatas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.4.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden 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. Dibawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikat atas dasar perhitungan menggunakan SPSS.

Tabel 4. 8. Tabel Uji Reliabilitas

Sumber: Diuji Oleh Peneliti (2025)

| VARIABEL | <i>Cronbach's Alpha</i> | KESIMPULAN | KETETANGAN |
|----------|-------------------------|------------|-------------------------|
| X1 | 0,726 | Reliabel | Karena Cronbach a > 0,6 |
| X2 | 0,770 | Reliabel | Karena Cronbach a > 0,6 |
| Y | 0,755 | Reliabel | Karena Cronbach a > 0,6 |

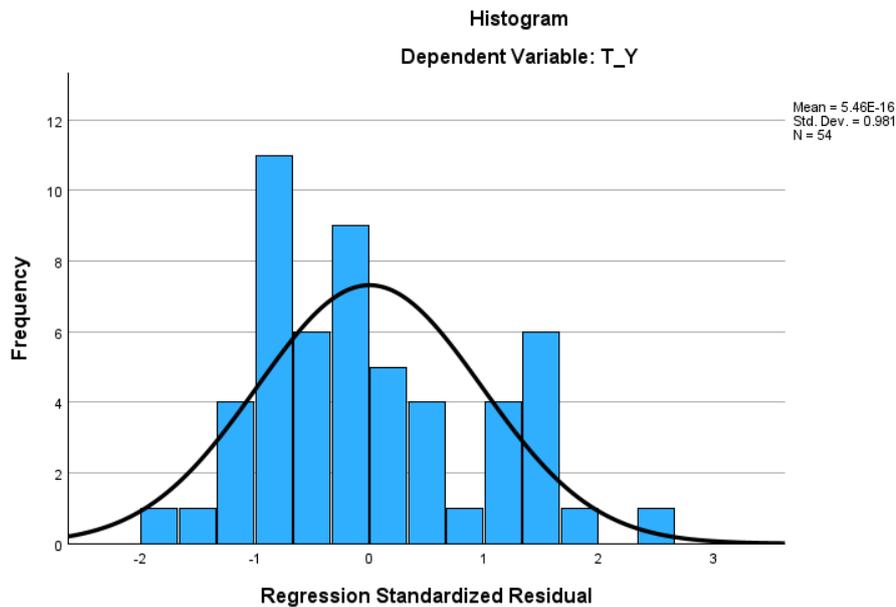
Pada data diatas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera dalam tabel Reability Statistics (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrument penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.5. Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak digunakan kedalam uji selanjutnya, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji ini wajib untuk dilakukan sebelum melakukan analisis linier berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1. Uji Normalitas, 2. Uji Heterositas, 3. Uji Multikoliniertas.

4.1.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dala model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa uji F dan uji T mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini bisa dilakukan dengan pendekatan histogram. Pada uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, dan hasilnya seperti gambar dibawah ini:



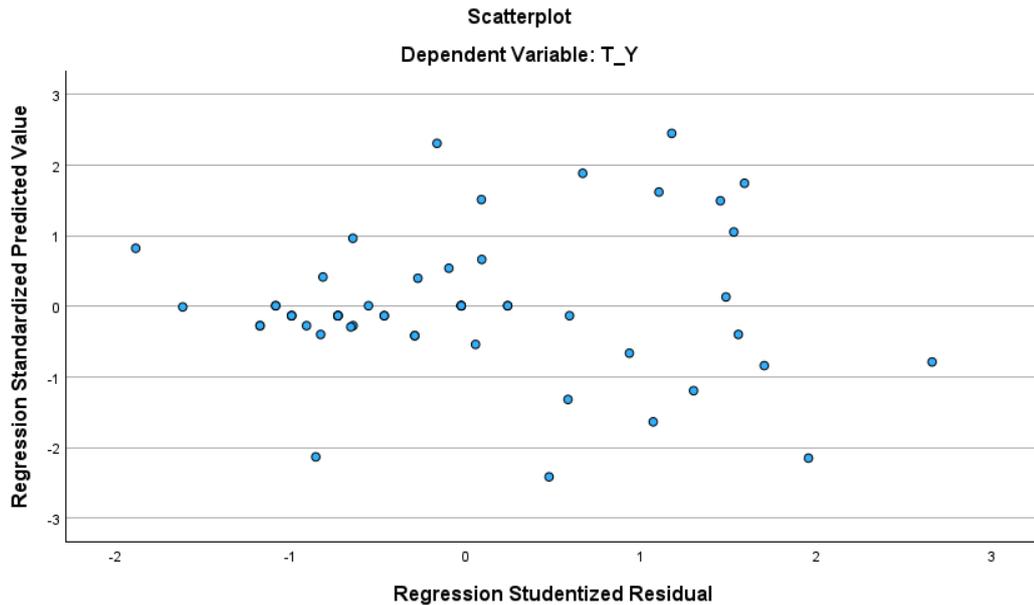
Gambar 4. 1. Gambar Hasil Uji Normalitas

Sumber Data: Hasil Peneliti, 2025 (diolah oleh peneliti)

Berdasarkan tampilan histogram diatas terlihat distribusi data membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak terhingga, yaitu tidak memiliki batasan capaian angka dikedua sisinya yang tidak terhingga nilainya. Berdasarkan uji normalitas variabel dependen memiliki distribusi normal.

4.1.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Dibawah ini penulis menyampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4. 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber Data: Hasil Peneliti, 2025 (diolah oleh peneliti)

Gambar diatas adalah grafik scatterplot yang menjelaskan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu jika ditarik dari titik 0 baik pada sumbu X maupun Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

4.1.5.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* $>0,1$ atau VIF <10 . Dibawah ini penulis menyampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 4. 9. Tabel Uji Multikolinieritas

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

| VARIABEL | COLLINEARITY STATISTICS | | | |
|---------------------------------|-------------------------|------------|-------|------------|
| | TOLERANCE | | VIF | |
| | HASIL | KESIMPULAN | HASIL | KESIMPULAN |
| Gaya Kepemimpinan Transaksional | 0,638 | >0,1 | 1,567 | <10 |
| Budaya Kerja | 0,638 | >0,1 | 1,567 | <10 |

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel *independent* yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.6. Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang digunakan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa yang termasuk kedalam uji hipotesis ini antara lain uji regresi berganda, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R²) dan uji T (uji parsial).

4.1.6.1. Uji Regresi Berganda

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

Tabel 4. 10. tabel hasil *Coefficients*

Sumber: Diuji Oleh Peneliti (2025)

| Model | <i>Coefficients^a</i> | | | | | <i>Collinearity Statistics</i> | | |
|---------------------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|--|----------|--------------------------------|------------------|------------|
| | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | | <i>t</i> | <i>Sig.</i> | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | | | | |
| 1 (<i>Constant</i>) | 16.799 | 5.535 | | | 3.035 | .004 | | |
| Gaya Kepemimpinan Transaksional | .337 | .283 | .176 | | 1.190 | .240 | .638 | 1.567 |

| | | | | | | | |
|--------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| Budaya Kerja | .633 | .227 | .412 | 2.788 | .007 | .638 | 1.567 |
|--------------|------|------|------|-------|------|------|-------|

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

$$Y=16,799 + 0,337x_1 + 0,633x_2$$

- Konstanta sebesar 16,799 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan adalah 16,799.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional diperoleh nilai sebesar 0,337 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan transaksional mengalami kenaikan 1 point, sementara budaya kerja diasumsikan tetap maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,337 point.
- Koefisien regresi variabel budaya kerja di peroleh nilai sebesar 0,633 berarti jika variabel budaya kerja mengalami kenaikan 1 point, sementara gaya kepemimpinan transaksional diasumsikan tetap maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,633 point.

4.1.6.2. Uji F (uji simultan)

Uji F (Uji Simultan) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (independent) dalam hal ini gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja secara Bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Anova dibawah ini.

Tabel 4. 11. Tabel Hasil Uji F

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 301.493 | 2 | 150.747 | 10.331 | <,001 ^b |
| | Residual | 744.210 | 51 | 14.592 | | |
| | Total | 1045.704 | 53 | | | |

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai f hitung yang diolah menggunakan SPSS adalah sebesar 10,331 dengan sig sebesar $< 0,001$, karena nilai sig lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel independent yang terdiri dari gaya kepemimpinan transaksional, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BBWSCC.

4.1.6.3. Koefisien Determasi (R²)

Setelah variabel independent dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BBWSCC, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel Model Summary hasil perhitungan menggunakan SPSS, seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4. 12. Tabel Koefisien Determinasi

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

| <i>Model Summary^b</i> | | | | |
|----------------------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1 | .537 ^a | .288 | .260 | 3.81999 |

Sumber data: hasil penelitian, 2025 (diolah oleh peneliti)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,260 atau 26%. Ini berarti bahwa variabel independent berupa gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja secara Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di BBWSCC sebesar 28,8%.

4.1.6.4. Uji T (uji parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah Uji t (uji parsial). Jika uji f bertujuan untuk meliha pengaruh secara besama-sama, maka uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian, pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di BBWSCC. Hasil uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* diatas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig-nya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 13. Tabel Hasil uji t (uji parsial)

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

| VARIABEL | t | | Sig α | | KESIMPULAN |
|---------------------------------|----------|---------|--------------|--------------|------------------|
| | t hitung | t tabel | Hasil | $\alpha=5\%$ | |
| Gaya Kepemimpinan Transaksional | 1.190 | <1.675 | 0.240 | >5% | Tidak Signifikan |
| Budaya Kerja | 2.788 | >1.675 | 0.007 | <5% | Signifikan |

Untuk menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t hitung diatas dapat dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1.675. dengan membandingkan t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BBWSCC karena t hitung (1.190) < t tabel (1.675) serta nilai signifikan diatas 0,05.
- Secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BBWSCC karena t hitung (2.788) > t tabel (1.675) serta nilai signifikan dibawah 0.05.
- Namun secara simultan meskipun gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh secara parsial, tapi ketika digabungkan dengan budaya kerja, kedua variabel tersebut secara kolektif tetap memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BBWSCC.

Pengaruh Dominan variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besar nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.10. diatas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independent yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel budaya kerja yaitu sebesar 0.412 yang berarti bahwa variabel budaya kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BBWSCC.

4.2. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.2.1. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Wilayah Sungai Ciliwung Cisadane, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dibuktikan melalui uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan) yang menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 34,3% menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,3%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

1. Pada uji t, variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik Gaya Kepemimpinan Transaksional yang diterapkan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.
2. Sementara itu, Budaya Kerja juga menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,007 yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini berarti Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Dengan kata lain, Budaya Kerja yang positif dan terinternalisasi dengan baik dalam lingkungan organisasi akan meningkatkan performa kerja pegawai secara menyeluruh.
3. Hasil ini mendukung teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja merupakan dua faktor penting yang berkontribusi terhadap pencapaian Kinerja optimal karyawan. Dalam konteks organisasi publik seperti BBWS Ciliwung Cisadane, kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, pemberian penghargaan atas kinerja, serta pengawasan yang efektif sangat penting untuk membentuk perilaku kerja yang produktif. Selain itu, nilai-nilai budaya kerja yang ditanamkan seperti

disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama juga memperkuat motivasi kerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pimpinan organisasi perlu terus mengembangkan pola kepemimpinan yang mendukung pencapaian kinerja serta memperkuat budaya kerja yang positif demi meningkatkan kualitas layanan dan pencapaian visi-misi organisasi.

4.2.2. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diatas sampai saat ini masih ditemui permasalahan di BBWSCC, khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu melakukan penelitian diantaranya menggunakan gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja maka permasalahan tersebut mulai terjawab. Dari gaya kepemimpinan transaksional yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari variabel independent gaya kepemimpinan transaksional yang digunakan dalam penelitian, gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dalam uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan transaksional sebesar 1.190 lebih kecil dari t tabel sebesar 1.675, dan diperoleh hasil sig α 0.240 lebih besar dari nilai alpha sebesar 0,05. Artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BBWSCC. Tidak signifikan variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan, dalam ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Samudera & Agustina, 2024), bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada farkhanss towing service kota Surabaya. Kemudian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Chrisshyaren & Erdiansyah, 2023), bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan analisis pengaruh gaya kepemimpinan

transaksional dan ketertiban karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Namun tidak sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astari dkk., 2023), gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari variabel independent budaya kerja yang digunakan dalam penelitian, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dalam uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk budaya kerja sebesar 2.788 lebih besar dari t tabel sebesar 1.675, dan diperoleh hasil sig α 0.007 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Artinya secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BBWSCC, dengan itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ali dkk., 2023), bahwa Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Moron dkk., 2023), bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam ikamala. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Girsang, 2019), bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.