



---

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Balai Besar Wilayah Sungai Ciliwung Cisadane Direktorat SDA  
Kementerian Pekerjaan Umum Republik Indonesia)

Aisyah Nur Fitriah<sup>1</sup>, Jhonson Sitanggang<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok | <sup>2</sup>Dosen STIE GICI

[aisyahfitriah0302@gmail.com](mailto:aisyahfitriah0302@gmail.com)

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Ciliwung Cisadane, Direktorat SDA, Kementerian Pekerjaan Umum RI. Gaya kepemimpinan transaksional diukur melalui indikator imbalan kontingen, manajemen eksepsi aktif, dan manajemen eksepsi pasif. Budaya kerja diukur melalui kebiasaan kerja, peraturan kerja, dan nilai-nilai dasar budaya kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden dari total 116 populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Instrumen penelitian berupa kuesioner dan diolah menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti apakah pemimpin yang mampu menyesuaikan Gaya Kepemimpinan mereka dengan situasi yang dihadapi dapat meningkatkan kinerja karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Ciliwung Cisadane kementerian pekerjaan umum republik Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin. Adapun sampel tersebut berjumlah 54 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 64,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas seperti Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 35,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linier berganda diperoleh:  $Y = 16,799 + 0,337X_1 + 0,309X_2$  Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di BBWS Ciliwung Cisadane Kementerian PU. Hasil uji t membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_1$ ) menunjukkan nilai thitung (3,112) > ttabel (2,006) dan variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai thitung (2,692) > ttabel (2,006). Maka secara parsial, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of transactional leadership style and work culture on employee performance at the Ciliwung-Cisadane River Basin Center, Directorate of Water Resources, Ministry of Public Works and Housing of the Republic of Indonesia. Transactional leadership style is measured through contingent reward indicators, active exception management, and passive exception management. Work culture is measured through work habits, work regulations, and core values. The research approach used was quantitative, with a sample size of 54 respondents from a total population of 116. The sampling technique used the Slovin formula. The research instrument was a questionnaire and processed using SPSS 26. The results showed that, both partially and simultaneously, transactional leadership style and work culture significantly influence employee performance.*

*The purpose of this study was to examine whether leaders who are able to adapt their leadership style to the situation at hand can improve employee performance at the Ciliwung-Cisadane River Basin Center, Ministry of Public Works of the Republic of Indonesia. This study employed*

*quantitative methods, collecting data using questionnaires. The data analysis model used was multiple linear regression analysis. Sample selection was carried out using the Slovin formula. The sample consisted of 54 respondents, using simple linear regression analysis.*

*The regression test results indicated that 64.7% of employee performance variables could be explained by independent variables such as Transactional Leadership Style and Work Culture. The remaining 35.3% was explained by other factors not examined in this study. The multiple linear regression equation obtained was:  $Y = 16.799 + 0.337X_1 + 0.309X_2$ . This means that the better the transactional leadership style and work culture, the higher the employee performance at the Ciliwung Cisadane Water Resources Management System (BBWS) of the Ministry of Public Works. The t-test results showed that the Transactional Leadership Style variable ( $X_1$ ) showed a calculated t value (3.112) > t table (2.006), and the Work Culture variable ( $X_2$ ) showed a calculated t value (2.692) > t table (2.006). Therefore, both variables partially significantly influence employee performance.*

**Keywords: Transactional Leadership Style, Work Culture, Employee Performance**

Corresponding Author : Aisyah Nur Fitriah, [aisyahfitriah0302@gmail.com](mailto:aisyahfitriah0302@gmail.com)<sup>1</sup>, 087881411081

---

## **INTRODUCTION**

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam lembaga pemerintahan, khususnya yang bergerak di bidang infrastruktur seperti *Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Ciliwung Cisadane* di bawah Kementerian Pekerjaan Umum (PU), kinerja pegawai memegang peranan kunci dalam menjamin kelangsungan dan kualitas pelayanan publik.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan transaksional, yang menekankan pada sistem penghargaan dan hukuman berdasarkan pencapaian kinerja, banyak diterapkan dalam organisasi publik. Selain itu, budaya kerja dalam organisasi juga memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku dan motivasi pegawai. Budaya kerja yang kondusif dan konsisten dapat menumbuhkan rasa memiliki, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam bekerja.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, namun hasilnya bervariasi tergantung pada konteks dan objek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di BBWS Ciliwung Cisadane, sebagai institusi yang menangani infrastruktur publik vital di wilayah metropolitan Jakarta.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pimpinan organisasi dan pengambil kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

## **METHODS**

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Teknik pengumpulan data ini bisa didapat dari sumber yang berbeda dan berkaitan sama penelitian yang sedang dilakukan peneliti. Menurut (Sugiyono, 2019) Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut.

## **RESULTS & DISCUSSION**

### **Results**

#### **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 uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **1. Uji Validitas**

*Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional*

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

NO	INDIKATOR	Rhitung	KESIMPULAN	KETERANGAN
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
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

*Diolah Oleh Penulis (2025)*

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 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja*

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 atau fisik menyakiti orang lain.	0,531	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

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

*Diolah Oleh Penulis (2025)*

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 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan*

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 pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.	0,570	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
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	0,669	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

NO	INDIKATOR	Rhitung	KESIMPULAN	KETERANGAN
	kebijakan dalam pekerjaan secara bersungguhsungguh			
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

*Diolah Oleh Penulis (2025)*

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.

## 2. Uji Reliabilitas

*Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas*

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

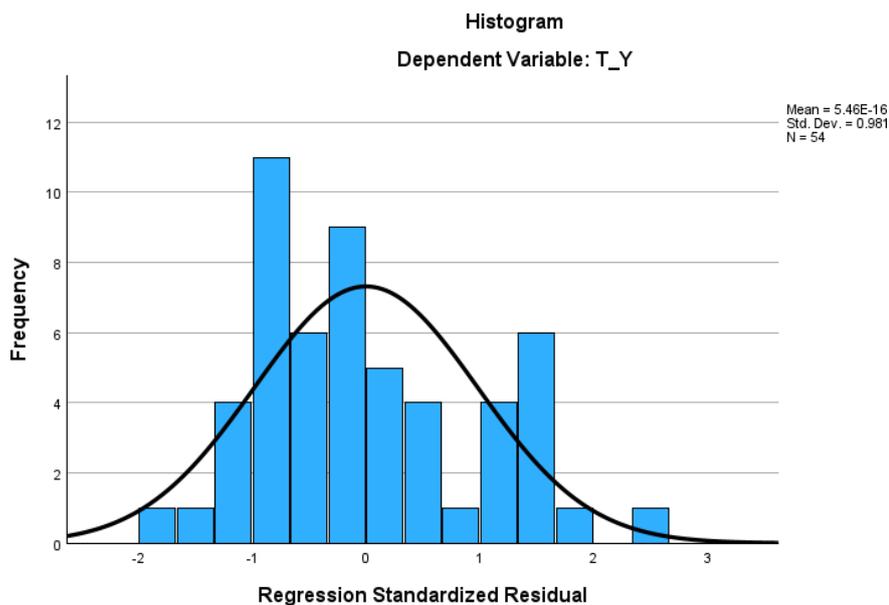
*Diolah Oleh Penulis (2025)*

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.

## Hasil 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.

### 1. Hasil Uji Normalitas

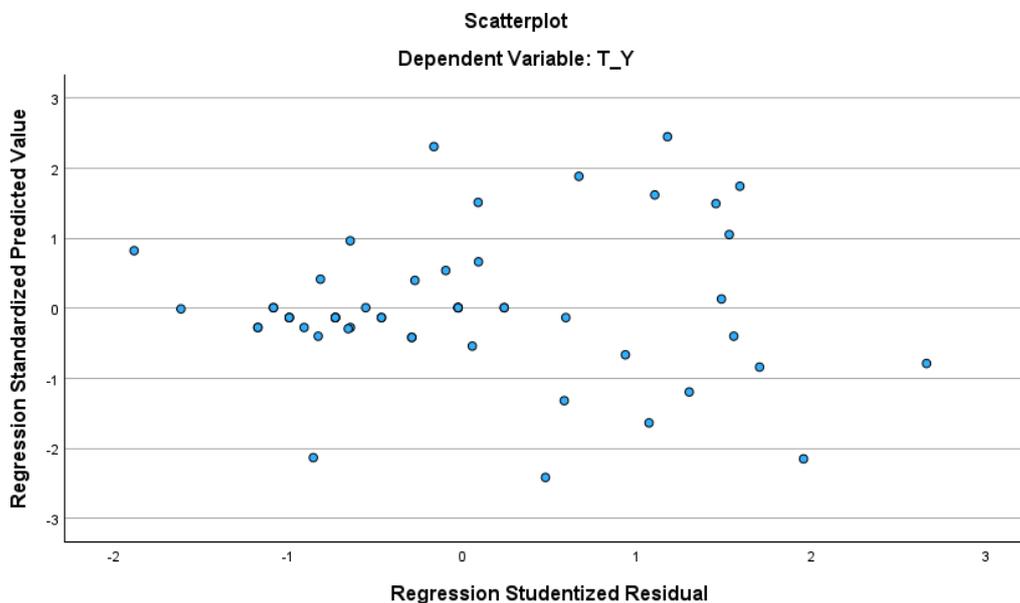


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Diolah Oleh Penulis (2025)

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.

## 2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Heteroskidastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Diolah Oleh Penulis (2025)

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.

## 3. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Tabel Uji Multikolinieritas

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

Diolah Oleh Penulis (2025)

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.

### Hasil 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 linier berganda, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji T (uji parsial).

#### 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	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

Diolah Oleh Penulis (2025)

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

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

- Kostanta 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.
- Koefisiensi 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.

#### 2. Uji F

Tabel 6. Tabel Uji F

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	301.493	2	150.747	10.331	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	744.210	51	14.592		
	Total	1045.704	53			

*Diolah Oleh Penulis (2025)*

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.

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

*Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

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

*Diolah Oleh Penulis (2025)*

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%.

### 3. Hasil Uji t (Uji 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 8. Hasil Uji t*

VARIABEL	t		Sig $\alpha$		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

*Diolah Oleh Penulis (2025)*

Untuk menentukan H0 maupun H1 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.

## DISCUSSION

Penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Ciliwung Cisadane Direktorat SDA Kementerian Pekerjaan Umum Republik Indonesia melibatkan 54 responden untuk memberikan informasi mengenai pengaruh variabel X1 yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional dan variabel X2 yaitu Budaya Kerja terhadap Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier Berganda.

Secara simultan, nilai **F-hitung sebesar 67,812 > F-tabel 3,17** dengan signifikansi **0,000**, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, nilai **Adjusted R Square sebesar 0,679** mengindikasikan bahwa sebesar 67,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut.

Temuan ini mendukung teori dari **Robbins & Judge (2017)** bahwa gaya kepemimpinan transaksional efektif dalam lingkungan kerja yang terstruktur dan berorientasi pada hasil jangka pendek, yang relevan dengan tugas-tugas teknis dan administratif seperti yang ada di instansi pemerintah. Pemimpin yang memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja, serta menerapkan kontrol yang jelas terhadap pelaksanaan tugas, mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Sementara itu, budaya kerja yang kuat juga terbukti mendorong peningkatan kinerja, sejalan dengan pandangan **Deal & Kennedy (1982)** yang menekankan pentingnya nilai-nilai bersama, norma kerja, serta kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi. Di BBWS Ciliwung Cisadane, budaya kerja yang menekankan loyalitas, kerja sama tim, dan orientasi terhadap hasil mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pentingnya kepemimpinan yang berorientasi pada penghargaan dan kepatuhan terhadap aturan, serta penciptaan budaya kerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Kedua faktor ini terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dalam lingkup organisasi pemerintah.

## CONCLUSION

Sesuai dengan uraian diatas dan hasil analisis penelitian serta interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BBWSSC. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan imbalan dan sanksi belum tentu menjadi faktor dominan dalam peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.
2. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tertib, aman, serta nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam organisasi terbukti menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas.
3. Secara simultan, gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja memberikan kontribusi sebesar 28.8% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, sistem penghargaan, kondisi fisik lingkungan kerja dan lain sebagainya.

## REFERENCES

- Ali, A. R., Yakup, & Rasid, A. U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2.
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja* (Safrinal, Ed.). CV. Azka Pustaka.
- Asteri, K., Fajriah, Y., & Idris, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 169–183.
- Chrisshyaren, & Erdiansyah, R. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7.

- Della Irachmi Santi, S., Studi, P., & Bisnis Syariah, M. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 BERDASARKAN PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH (Studi Pada Pemotongan Sapi Z Beef Indonesia)*.
- Edityawati Mega Indah. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRIMAWAHANA AUTO MOBIL JAKARTA*. Dalam / *Journal of Applied Business and Economic (JABE)* (Vol. 10, Nomor 4).
- Fadhallah. (2020). *Wawancara*. UNJ PRESS.
- Girsang, W. sari. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan*. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(02).
- Hasibuan Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mertha Jaya, I. M. L. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Husaini Fira, Ed.). Anak Hebat Indonesia.
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). *PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM IKAMALA*. *jurnal kompetitif*, 12.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerja Pegawai* (M. Hidayat & Miskadi, Ed.). Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Putranti, & dkk. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja melalui metode TULTA sebagai variabel kontrol*. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2.
- Qasanah, U. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 8(1), 127–133.
- Rezeki Fitri. (2022). *Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang* (Oktavian Ade Rizky, Ed.). PT Kimshafi Alung Cipta.
- Rifai Dwi Kharis. (2024). *10 Gaya Kepemimpinan Masa Kini* (Wijayama Bayu, Ed.; 1 ed.). Cahya Ghani Recovery.
- Risambessy, A., & Wairisal, P. L. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* .
- Saleh, G. S. (2023). *Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional* (M. K. Thalib, Ed.). Cahya Arsh Publisher.
- Samudera, F., & Agustina, T. S. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA FARKHANSS TOWING SERVICE KOTA SURABAYA*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 8.
- Sariwulan Tuty, & Ghofar Abdul. (2024). *Perilaku Organisasi dan Manajemen kinerja* (Susanto Ady, Ed.). Pradina Pustaka.
- Simbolon Sahat. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Simbolon Dwi Maria, Ed.). CV Bintang Semesta Media.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sunyoto Danang. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Gunawan, Ed.). Center for Academic Publishing Service.
- Suparwi, & dkk. (2024). *Gaya Kepemimpinan*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Sutrisno Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffrey, Ed.). Prenada Media Grup Divisi Kencana.
- Tohardi. (2019). *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial Plus*. Tanjungpura Univesity.
- Wahjoedi Tri. (2023). *Buku Referensi Aspek Peran Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Teoritik & Empirik* (Ummatin Khoiro, Ed.). PT. Jakad Media Publishing.
- Widodo Djoko Setyo. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Wijaya<sup>1</sup>, Y. T., & Rahmatsyah<sup>2</sup>, T. Y. (2022). *APAKAH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 10, Nomor 2).