

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

***THE EFFECT OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP, WORK ETHIC, WORK
DICIPLINE, AND INCENTIVES TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE***

Rita Ariskasari¹, Ervin Nora Susanti², Sastra Tamami³, Sri Langgeng Ratnasari^{4*}, Dwi Septi Haryani⁵, Gandhi Sutjahjo⁶, Kholdi Septi Triayomi⁷, Erwanto Guntoro⁸, Seow Tawee⁹, Saifuddin Amin¹⁰

^{1-4,7-8}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

⁵STIE Pembangunan Tanjungpinang, Indonesia

⁶Universitas Batam, Indonesia

⁹University Tun Hussein Onn, Malaysia

¹⁰Muhammadiyah Islamic College, Singapore

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM *Group*; 2) mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM *Group*; 3) mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM *Group*; 4) mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM *Group*; 5) mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM *Group*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain deskriptif dengan tempat penelitian Bisnis Unit Gas PKM *Group*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 90 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 orang karyawan. Data dari penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *Sampling* Jenuh. Data diperoleh menggunakan instrument angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Model analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif secara bersama-sama

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional; Budaya Kerja; Disiplin Kerja; Insentif; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research: 1) was determining and analyzing the effect of Transactional Leadership on Employee Performance partially and simultaneously; 2) was determining and analyzing Work Ethic on Employee Performance partially and simultaneously; 3) was determining and analyzing Work Discipline on Employee Performance partially and simultaneously; 4) was determining and analyzing Incentives on Employee Performance partially and simultaneously; 5) was determining and analyzing Transactional Leadership, Work Ethic, Work Discipline, and Incentives on Employee Performance partially and simultaneously. This research was a quantitative by using a descriptive design with the location was the PKM Group Gas Business Unit. The population in this research were 90 employees. The sample in this research were 90 employees. Technique for collecting the data of this research were obtained by using a questionnaire. The sampling was carried out by the Saturated Sampling Technique. The data was using a questionnaire instrument that had been tested for validity and reliability. The data analysis model used a multiple linear regression with the SPSS version 26. The result show off that Transactional Leadership has a partially insignificant effect toward Employee Performance. Work Ethic has a significant effect partially toward Employee Performance. Work Discipline partially insignificant effect toward Employee Performance. Incentive has a significant effect partially toward employee performance. Transactional Leadership, Work Ethic, Work Discipline, and Incentive have a significant effect on Employee Performance simultaneously.

Keywords: *Transactional Leadership; Work Ethic; Work Dicipline; Incentives; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia bisnis di era globalisasi menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Untuk bisa bertahan, suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki kemampuan dan keunggulan agar memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Persaingan yang semakin kuat mengharuskan SDM meningkatkan kompetensi kinerja yang optimal dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja serta keterampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras. Peran kepemimpinan merupakan suatu karakteristik penting dalam sebuah organisasi. Perubahan yang semakin pesat, radikal, dan serentak menuntut pemimpin untuk memiliki kompetensi dalam memimpin organisasinya. Seorang pemimpin harus dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja bawahannya. Pemimpin transaksional bekerja secara efektif dan jenis kualitas biasanya mendorong untuk karyawan dan bawahan melalui penghargaan kepada mereka karena kinerja mereka. Menurut Budiwibowo (2014) kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan dipandang sebagai pendorong utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan harus bisa menyelesaikan permasalahan baik internal maupun eksternal. Permasalahan internal dan eksternal saling berkaitan, sehingga harus dihadapi secara bersama. Adanya berbagai macam hambatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

harus bisa diatasi agar kinerja karyawan tidak menurun. Keberhasilan suatu perusahaan akan menurun dengan rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu pengelolaan kinerja karyawan harus dilakukan dengan baik dan dipelihara sehingga tidak mengalami penurunan kinerjanya. Karyawan merupakan salah satu faktor prnrntu keberhasilan tujuan perusahaan. Karyawan yang juga berhubungan langsung dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan berhubungan langsung dengan relasi yang harus dijaga. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam keberlangsungan suatu perusahaan, maka diperlukan penilaian kinerja merupakan suatu proses perusahaan untuk menilai karyawannya. Penurunan kinerja karyawan akibat dari gaya kepemimpinan yang tidak baik, komunikasi antar karyawan dan pimpinan tidak baik sehingga karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya. Hal ini juga berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mentaati aturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Setiap organisasi memiliki budaya kerja, yang berfungsi sebagai pola dasar tentang nilai keyakinan yang menjadi dasar dalam berfikir dan bertindak yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang meningkat. Budaya kerja dapat dianggap kuat dalam sebuah perusahaan jika norma-norma dan nilai-nilai yang secara bersama dan intens diadakan diseluruh organisasi perusahaan. Menurut Wahyuningsih (2020) budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang cenderung positif pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Tindow *et al* (2014) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin kerja sangat diperlukan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada (Hasibuan, 2017). Penelitian yang dilakukan

Arsyad (2014) menemukan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain disiplin kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh insentif. Perusahaan memiliki target yang tinggi, maka karyawan harus memiliki motivasi kerja yang baik agar giat bekerja, dengan dilakukan pemberian insentif. Insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Pemberian insentif dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap output yang dihasilkan (Hartono *et al*, 2017).

Berdasarkan uraian latar belakang maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM Group.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM Group.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM Group.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM Group.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM Group.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang dihadapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Suatu perusahaan banyak hal yang harus diperhatikan seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka pimpinan harus memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Menurut Kaswan (2012) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai komponen, seperti standar kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Pabundu (2014) adalah sebagai berikut: 1) Efektifitas dan Efisiensi. 2) Otoritas (wewenang), 3) Disiplin, 4) Inisiatif Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut: 1) Kualitas kerja. 2) Kuantitas kerja. 3) Pengetahuan atas pekerjaan dan keterampilan. 4) Kerjasama. 5) Inisiatif karyawan. 6) Penggunaan waktu bekerja

Kepemimpinan Transaksional

Menurut Wibowo (2014) *transactional leadership* adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kepuasan kerja pada penilaian *reward* dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan transaksional memandang kepemimpinan berdasarkan transaksi antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin melihat hubungan manusia sebagai serangkaian transaksi (Siallagan, 2015).

Menurut Yukl (2015) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transaksional terdiri atas tiga komponen: reward bersyarat, manajemen dengan pengecualian aktif dan manajemen dengan pengecualian pasif. Kepemimpinan transaksional melibatkan pertukaran antara pemimpin dan pengikut dirancang untuk memberikan manfaat bagi keduanya. Pemimpin mempengaruhi pengikut melalui imbalan kontijensi dan umpan balik negatif atau pembinaan korektif (Mc Cleskey, 2014).

Menurut Wibowo (2013), prinsip-prinsip kepemimpinan yang benar sebagai berikut:

- a. *Decision Making* (pengambilan keputusan)
- b. *Leadership* (kepemimpinan)
- c. *Comunication* (komunikasi)
- d. *Appreciation Differences* (menghargai perbedaan)
- e. *Personal Excellence* (keunggulan personal)
- f. *Business Success* (keberhasilan bisnis)

- g. *Continuous Learning* (pembelajaran berkelanjutan)
- h. *Vibrant Workplace* (tempat kerja bersemangat)
- i. *Ethics* (etika)
- j. *Partnership* (kemitraan)
- k. *Passion for Coffee* (berkeinginan besar)
- l. *Planning and Measuring* (merencanakan dan mengukur)
- m. *Shared Ownership* (kepemilikan bersama)
- n. *Sustainability* (keberlanjutan)
- o. *World Benefit* (manfaat bagi dunia)

Indikator gaya kepemimpinan transaksional dalam pengoperasiannya adalah sebagai berikut.

- a. Imbalan Kontigen (*contingent reward*)
- b. Manajemen Eksepsi Aktif (*active management by exception*)
- c. Manajemen Eksepsi Pasif (*passive management by exception*)

Budaya Kerja

Menurut Darajat (2015) budaya adalah falsafah, dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Menurut Schein (2014) menyatakan budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir, dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Budaya kerja menurut Schein (2014) adalah suatu pola asumsi dasar atau sistem keyakinan yang diciptakan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Luthans (2011) mengungkapkan bahwa faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas: 1) Kebersamaan, 2) Intensitas

Indikator budaya kerja menurut Mayangsari *et al* (2014) adalah sebagai berikut: 1) Sikap terhadap pekerjaan. 2) Bekerja keras. 3) Kedisiplinan. 4) Bertanggungjawab. 5) Saling membantu. 6) Berdedikasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak hanya dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Rivai (2014) semakin bagus disiplin kerja yang kita lakukan pada pekerja dalam organisasi, maka akan semakin meningkat prestasi serta keterampilan yang mampu kita hasilkan. Sebaiknya jika kita bekerja dengan disiplin yang kurang baik maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Tindow et al (2014) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin kerja sangat diperlukan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada (Hasibuan, 2016).

Menurut Hartatik (2014) jenis-jenis disiplin kerja sebagai berikut: 1) Disiplin diri. 2) Disiplin kelompok. 3) Disiplin preventif. 4) Disiplin korektif. 5) Disiplin progresif.

Menurut Siswanto (2014) disiplin kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut: 1) Kehadiran. 2) Tingkat kewaspadaan tinggi. 3) Ketaatan pada standar kerja. 4) Ketaatan pada peraturan kerja. 5) Etika kerja.

Insentif

Menurut Moehariono (2012), insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya.

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja baik bersifat materil maupun non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Fahmi, 2017).

Menurut Sinambela (2017) tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

Menurut Hasibuan (2016) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut: 1) Pencapaian target. 2) Lama kerja. 3) Keadilan dan kelayakan. 4) Evaluasi jabatan

Hipotesis

Adapun hipotesis yang menjadi jawaban sementara berdasarkan pada data diperoleh melalui pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1: Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM *Group*.
- H2: Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM *Group*.
- H3: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM *Group*.
- H4: Terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM *Group*.
- H5: Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bisnis Unit Gas PKM *Group*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Sugiyono (2014) menyatakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dengan tujuan mendeskripsikan objek penelitian atau hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2012) deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bisnis Unit Gas PKM Group sebanyak 90 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila populasi digunakan sebagai sampel, karena jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 (Sembilan puluh) orang karyawan Bisnis Unit Gas PKM Group. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Menurut Sugiyono (2018) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian terdiri atas Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Untuk mengukur kepemimpinan transaksional ada 6 pertanyaan, budaya kerja 14 pertanyaan, disiplin kerja 10 pertanyaan, insentif 12 pertanyaan dan kinerja 16 pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert* dengan alternatif jawaban, agar data yang diperoleh berwujud data kuantitatif, maka setiap skala diberikan skor untuk pertanyaan yang positif.

Menurut Sugiyono (2013) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari yang sangat positif sangat negatif.

Pembobotan dalam skala *Likert* adalah sebagai berikut: a) Sangat Tidak Sesuai = skor 1; b) Tidak Sesuai = skor 2; c) Kurang Sesuai = skor 3; d) Sesuai = skor 4; e) Sangat Sesuai = skor 5.

Tabel 1 Indikator Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
----------	-----------	------------------

Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2015)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas hasil kerja c. Pengetahuan atas pekerjaan dan keterampilan d. Kerjasama e. Inisiatif karyawan f. Penggunaan waktu bekerja	Skala <i>Likert</i>
Kepemimpinan Transaksional (Robbins, 2015)	a. <i>Contingent Reward</i> b. <i>Active Management by Exception</i> c. <i>Pasive Management by Exception</i>	Skala <i>Likert</i>
Budaya Kerja (Nugraha, 2016)	a. Sikap terhadap pekerjaan b. Bekerja keras c. Kedisiplinan d. Bertanggungjawab e. Saling membantu	Skala <i>Likert</i>
Disiplin Kerja (Siswanto, 2014)	a. Berdedikasi a. Kehadiran b. Tingkat kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja e. Etika kerja	Skala <i>Likert</i>
Insentif (Fahmi, 2017)	a. Kinerja b. Lama kerja c. Keadilan dan kelayakan d. Evaluasi jabatan e. Senioritas f. Kebutuhan	Skala <i>Likert</i>

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Alat uji instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *software* SPSS versi 26. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Menurut Rahmawati *et al* (2015) pengukuran validitas dengan menggunakan *Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)* yakni teknik korelasi dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Uji validitas diukur menggunakan *Pearson Correlation*. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila $< 0,05$ atau 5%. Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut.

- a. Apabila r hitung $> r$ tabel, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung $< r$ tabel, maka item kuesioner tersebut tidak valid.

Menurut Ghozali (2018) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini pengukuran reliabilitas dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. *Cronbach's Alpha* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. *Cronbach's Alpha* dihitung dalam hal rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep (Sekaran, 2017). *Cronbach's Alpha* dapat diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat *Cronbach's Alpha* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal (Ghozali, 2018).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan menggunakan kuesioner, penulis mengajukan atau membuat pertanyaan-pertanyaan yang logis mengenai masalah penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji pada model regresi yang dihasilkan apakah variabel bebas dan variabel terikat kedua-duanya berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2017). Penelitian ini peneliti menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov Sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov Sig $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2017). Metode untuk menguji multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika VIF > 10 atau *Tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas
- b. Jika VIF < 10 atau *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas

Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu kepemimpinan transaksional, budaya kerja, disiplin kerja, dan insentif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = ? + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
?	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= Koefisien Regresi
e	= Error Term

- X1 = Kepemimpinan Transaksional
- X2 = Budaya Kerja
- X3 = Disiplin Kerja
- X4 = Insentif

1. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Ghozali (2018) uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai Angka R di atas 0,8 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas adalah kuat. Untuk mengetahui besarnya persentasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (*adjusted R square*), dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan menu *analyze* dan sub menu *regression*.

2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* secara individual untuk setiap variabel. Data diolah dengan menggunakan fasilitas komputer dengan aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26 dengan menu *analyze* dan sub menu *compare mean*.

Setelah didapat nilai t hitung melalui rumus di atas maka untuk menginterpretasikan hasilnya, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak (hubungan signifikan)
- b. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima (hubungan tidak signifikan)

Untuk mengetahui t tabel digunakan ketentuan $n-2$ pada *level of significance* sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan.

Uji hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara serentak untuk setiap variabel. Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji signifikansi digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila $\text{Sig.} \leq \alpha$ maka H_0 ditolak
- b. Apabila $\text{Sig.} \geq \alpha$ maka H_0 diterima

Signifikansi ini digunakan $\alpha = 5\%$ untuk menunjukkan adanya nilai konstanta maupun koefisien regresi bersifat signifikan atau tidak. Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji F, digunakan kriteria serupa dengan uji signifikansi. Hal ini digunakan $\alpha = 5\%$ untuk menunjukkan adanya pengaruh variabel *independent* secara bersama-sama maupun parsial terhadap variabel *dependent*.

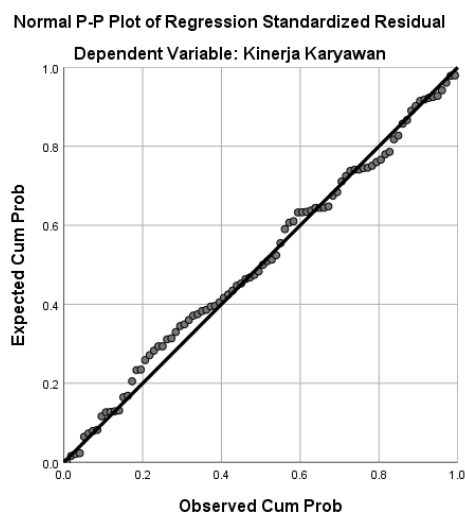
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bisnis Unit Gas yang berstatus permanen sebanyak 90 orang, terdiri dari 58 orang laki-laki dan 32 orang perempuan. Pendidikan responden yaitu Sarjana 69 orang (77%), SLTA 13 orang (14%), Diploma 7 orang (8%), dan Magister 1 orang (1%). Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan Bisnis Unit Gas PKM Group memiliki latar belakang pendidikan sarjana. Masa kerja responden terdiri dari; $<$ 5 tahun sebanyak 32 orang, masa kerja 5 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 35 orang, dan masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 23 orang.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan bahwa semua variabel data telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga dapat dilanjutkan untuk analisa data

penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), kepemimpinan transaksional (X1), budaya kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan insentif (X4) sebagai variabel independen.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan analisis grafik dan juga menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat dari nilai *kolmogorov-smirnov* dan nilai *Asymp.Sig.* Untuk mempermudah penghitungan secara statistik maka analisis diolah dengan *software* SPSS versi 26.



Gambar 2 Grafik Normalitas Data

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kinerja karyawan berdistribusi normal.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000

	Std. Deviation	1.18028460
Most Extreme Differences	Absolute	0.056
	Positive	0.042
	Negative	-0.056
Test Statistic		0.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Hasil dari *output* SPSS pada tabel 2 menunjukkan nilai p-value statistik kinerja karyawan uji *kolmogorov-smirnov* adalah 0,200. Berdasarkan keputusan bahwa *kolmogorov-smirnov* Sig > 0,05 data berdistribusi normal maka dapat disimpulkan data kinerja karyawan mengikuti fungsi distribusi normal dengan tingkat signifikansi $0,200 > 0,05$.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan korelasi antara variabel independen dan variabel dependen dalam satu model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* dengan menggunakan SPSS versi 26, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Transaksional	0.435	2.299
Budaya Kerja	0.469	2.133
Disiplin Kerja	0.501	1.997
Insentif	0.339	2.947

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan *output* SPSS tabel 3, hasil perhitungan nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Perhitungan nilai *Variance Inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Merujuk hasil perhitungan nilai *tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda dimana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Table 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.930	2.049		1.430	0.156
Kepemimpinan Transaksional	0.005	0.072	0.003	0.075	0.941
Budaya Kerja	0.910	0.045	0.827	20.195	0.000
Disiplin Kerja	0.013	0.053	0.009	0.239	0.812
Insentif	0.200	0.052	0.185	3.842	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Pada Tabel 4, persamaan regresi variabel kepemimpinan transaksional, budaya kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut.

$$Y = ? + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 2,930 + 0,005 X_1 + 0,910 X_2 + 0,013 X_3 + 0,200 X_4 + e$$

Interpretasi model:

- 1) Konstanta (a) = 2,930 menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan sebesar 2,930.
- 2) Nilai koefisien variabel budaya kerja sebesar 0,005, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan transaksional (X1) satu-satuan, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,005 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap. Koefisien kepemimpinan transaksional bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,910, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya kerja (X2) satu-satuan, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,910 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap. Koefisien budaya kerja bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara budaya kerja dengan kinerja karyawan.
- 4) Nilai koefisien variabel insentif sebesar 0,013, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja (X3) satu-satuan, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,013 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap. Koefisien disiplin kerja bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- 5) Nilai koefisien variabel insentif sebesar 0,200, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan insentif (X4) satu-satuan, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,200 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap. Koefisien insentif bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara insentif dengan kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji t Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.930	2.049		1.430	0.156
Kepemimpinan Transaksional	0.005	0.072	0.003	0.075	0.941
Budaya Kerja	0.910	0.045	0.827	20.195	0.000
Disiplin Kerja	0.013	0.053	0.009	0.239	0.812
Insentif	0.200	0.052	0.185	3.842	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 5, nilai t hitung kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 0,075 < t tabel 1,988 dan taraf signifikan 0,941 > 0,05. Dengan demikian H0 ditolak atau H1 diterima, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional.

Nilai t hitung budaya kerja (X2) sebesar 20,195 > t tabel 1,988 dan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak atau H2 diterima, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja.

Nilai t hitung disiplin kerja (X3) sebesar 0,239 < t tabel 1,988 dan taraf signifikan 0,812 > 0,05. Dengan demikian H0 ditolak atau H1 diterima, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Nilai t hitung insentif (X4) sebesar 3,842 > t tabel 1,988 dan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak atau H2 diterima, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh insentif.

Tabel 6 Hasil Uji F Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1732.517	4	433.129	296.943	0.000b
Residual	123.983	85	1.459		
Total	1856.500	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Insentif

Sumber: Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh hasil signifikansi F hitung sebesar $296,943 > F$ tabel sebesar 2,48 atau F hitung $> F$ tabel yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transaksional, budaya kerja, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh secara bersama-sama dengan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan Bisnis Unit Gas PKM *Group* Batam. Tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari level *significance* yang digunakan yakni sebesar 0,05 maka H_5 diterima yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transaksional, budaya kerja, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja secara simultan dapat diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.966 ^a	0.933	0.930	1.208

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Insentif

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,930 atau 93,0%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transaksional (X1), variabel budaya kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan insentif (X4) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 93,0%, sedangkan sisanya 7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Yudhi (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Katim (2016) menemukan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, para pemimpin di perusahaan ini belum menimbulkan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh karyawan yang telah memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Karyawan telah memiliki jadwal kerja yang jelas dan jenis pekerjaan yang dilakukan bersifat konstan sehingga karyawan bekerja sesuai dengan rincian tugas dan disesuaikan dengan kondisi yang ada di lapangan. Karyawan dituntut untuk mampu berkomunikasi dengan baik, kemampuan membina relasi, dan kemampuan menghadapi situasi krisis. Kejadian demi kejadian yang terjadi di lapangan, mampu diatasi oleh karyawan dengan atau tanpa masukan dari pimpinan karena karyawan sudah mengetahui dengan pasti apa yang harus dilakukan dan jika menunggu keputusan pimpinan maka akan terhambat proses kerja yang seharusnya, disinilah inisiatif pribadi karyawan sangat diperlukan. Karyawan yang sudah mengetahui pola

kerja dan jangka waktu kerja akan bekerja sesuai dengan rentang waktu yang diberikan, dan jika dipaksa untuk melakukan lebih cepat dari waktu yang seharusnya maka karyawan merasa tereksplotasi dan termotivasi oleh karena *reward* yang ditawarkan tidak untuk membuat kelompok atau perusahaan yang lebih baik. Sehingga tidak ada jaminan keberhasilan pada bawahan secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Silvia (2016) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan budaya perusahaan yang baik. Penelitian yang dilakukan Widhawati *et al*, (2018) menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh budaya kerja dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang dimiliki. Berdasarkan hasil analisis data, maka penelitian ini menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik budaya kerja karyawan dalam perusahaan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Karyawan mampu bertanggungjawab atas setiap kesalahan yang diperbuat dan karyawan mampu menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Budaya kerja tercipta dari kebiasaan karyawan dalam perusahaan. Budaya kerja yang kuat akan menyebabkan terjadinya penyesuaian (*goal*) antar karyawan, menekan pembentukan *team work* yang solid serta komunikasi yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wijayanti (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja hanya sebagai penunjang sektor terlaksananya peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh karyawan yang telah mengetahui apa saja yang harus dilakukan dalam perusahaan. Karyawan mampu memperhitungkan resiko dan mampu mengambil keputusan sesuai dengan kejadian yang sebenarnya yang ada di lapangan. Peraturan perusahaan yang sering berubah membuat karyawan harus melakukan penyesuaian dengan peristiwa dan hambatan atas kebijakan yang diterapkan di lapangan. Tuntutan pencapaian target perusahaan yang tinggi, namun dengan kebijakan yang terus berubah membuat karyawan sulit untuk menerapkannya dengan sempurna. Suatu aturan yang terus berubah ke arah yang tidak fleksibel, maka akan menghambat proses pekerjaan yang berlangsung. Pekerjaan yang runtun dan kaku akan membuat pekerjaan lain yang terus berjalan akan menumpuk dan terbengkalai yang akhirnya pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang lama untuk diselesaikan. Hal tersebut yang membuat disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Zulkarnaen dan Suwarna (2016) menyatakan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi insentif yang diberikan maka semakin meningkat kinerja karyawan karena insentif bisa menjadi tambahan pendapatan karyawan selain gaji pokok dalam satu bulan yang diterima. Berdasarkan hasil penelitian, insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif maka karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan, mengingat adanya balas jasa dalam bentuk insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja

yang dicapai. Selain itu, insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 296,943 lebih besar dari F tabel 2,48 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₅ diterima, dengan demikian maka variabel kepemimpinan transaksional, budaya kerja, disiplin kerja, dan variabel insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh karena adanya kesinambungan dari kepemimpinan yang memotivasi secara ekstrinsik, budaya kerja yang kuat, disiplin kerja karyawan yang baik, dan insentif yang diberikan kepada karyawan, maka semua hal tersebut mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bisnis Unit Gas PKM *Group* Batam.
2. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bisnis Unit Gas PKM *Group* Batam.
3. Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bisnis Unit Gas PKM *Group* Batam.
4. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bisnis Unit Gas PKM *Group* Batam.
5. Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif secara Bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bisnis Unit Gas PKM *Group* Batam.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan saran sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan aspek kepemimpinan transaksional indikator utama yang perlu mendapatkan perhatian adalah bagaimana seorang pemimpin dalam menggerakkan perusahaan harus dapat memperhatikan dan membangun kekuatan tim dalam bekerja. Selain itu, sikap keterbukaan dalam menerima ide-ide menjadi salah satu pendorong memperkuat tim kerja dalam perusahaan.
2. Aspek budaya kerja, perusahaan rutin melakukan evaluasi kerja untuk membandingkan kinerja karyawan dalam satu periode dan memberikan kebebasan untuk karyawan menyampaikan ide, saran, dan gagasan untuk perusahaan.
3. Peningkatan disiplin kerja harus disesuaikan dengan peraturan yang berlaku berdasarkan kejadian yang mampu diatasi dengan baik agar pencapaian tujuan mudah untuk diperoleh.
4. Insentif diberikan berdasarkan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan akan lebih giat dalam bekerja.
5. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional, budaya kerja, disiplin kerja dan insentif sebesar 93%, sedangkan sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad, Muhammad. (2014). *The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard*. Business Management and Strategy, 5(2), 196-202.
- Budiwibowo, Satrijo. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Madiun*. Premiere Educandum, 4(2), 119 – 132.
- Darojat, Tubagus A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. (2017). *Analisis Multivariate dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Hartono, Sri. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, SL., Susanti, EN., Ariyati, Y., Desi, VT., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.

- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). Motivasi Manajemen Eksternal Stakeholders Sekolah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Didik Dan Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, SL., Girsang, MMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19

- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON POLICE PERSONNEL PERFORMANCE. In *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*, (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, KETRAMPILAN, KONSEP DIRI, DAN KARAKTERISTIK PRIBADI TERHADAP KINERJA GURU. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Shariyani, S., Ratnasari, S.L., Hakim, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.

- Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). ANALISIS STRUKTUR ORGANISASI MATRIKS TERHADAP KEUNTUNGAN BISNIS. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262.
- Zuhroh, D., J Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.