

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KREDIT
PLUS PEKANBARU**

Iftitah Nabila Risman dan Dr. Mafizatun Nurhayati, SE., MM

Universitas Mercu Buana

43118120002@student.mercubuana.ac.id; mafizatun.nurhayati@mercubuana.ac.id

Abstrak. PT. Kredit Plus Pekanbaru merupakan layanan bertujuan untuk menyediakan pembiayaan online, sebagai *alternative* dari model peminjaman konvensional bank atau perusahaan pembiayaan lainnya. Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kredit Plus Pekanbaru. Objek penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Kredit Plus Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan terhadap 40 karyawan. Sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh, metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jenis penelitian ini adalah analisis kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 karyawan, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode pengumpulan data menggunakan survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi model sebesar 89,5% sedangkan sisanya sebesar 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

Abstract. PT. Kredit Plus Pekanbaru is a service that aims to provide online financing, as an alternative to conventional lending models from banks or other finance companies. This study is to determine the effect of Transactional Leadership, Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Kredit Plus Pekanbaru. The object of this research is the employee at PT. Kredit Plus Pekanbaru. This research was conducted on 40 employees. The sample used is saturated sampling, saturated sampling method is a sampling technique when all members of the population are used as samples. This type of research is a causal analysis with a quantitative approach. The sample in this study were 40 employees. The data collection technique used a questionnaire. Methods of collecting data using a survey, with the research instrument is a questionnaire. The method of data analysis used the *Partial Least Square* (PLS) analysis tool. This study proves that transactional leadership has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. This study also explains that employee performance is influenced by the model by 89.5% while the remaining 10.5% is influenced by other variables not examined in this study.

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

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84/PMK/.012/2006, bahwa Perusahaan Pembiayaan adalah badan usaha di luar bank dan lembaga keuangan bukan bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan yang termasuk dalam bidang usaha lembaga pembiayaan. Adapun kegiatan usaha perusahaan pembiayaan adalah sewa guna usaha, anjak piutang, usaha kartu kredit dan/atau pembiayaan konsumen. Para perusahaan-perusahaan multifinance yang memanfaatkan momen yang dimana target sasaran para pelaku bisnis dengan skala kecil.

PT. Finansia Multi Finance merupakan salah perusahaan pembiayaan yang didirikan pada tanggal 9 Juni 1994 dan memiliki ijin usaha dari Menteri Keuangan (sekarang Otoritas Jasa Keuangan) berdasarkan surat No.460/KMK.017/1994 tanggal 14 September 1994. Dengan menggunakan brand Kreditplus, PT. Finansia Multi Finance memulai usahanya untuk membiayai motor, mobil dan alat- alat berat. Kemudian setelah melalui masa krisis ekonomi yang melanda Indonesia, Kreditplus yang masih mampu bertahan memperluas usahanya dengan menambah produk yang dibiayai menjadi Motor, Mobil, Elektronik, serta KPR.

Dengan layanan yang disediakan oleh kredit plus adalah pembiayaan mutiguna untuk berbagai macam produk elektronik dan furniture, dan pinjaman dana dengan jaminan kendaraan untuk melengkapi berbagai kebutuhan pada masyarakat. Kredit plus juga bertujuan untuk menyediakan pembiayaan online, sebagai alternative dari model peminjaman konvensional bank atau perusahaan pembiayaan lainnya. Kredit plus berhubungan langsung dengan masyarakat yang tidak semua mengerti resiko yang bisa saja terjadi apabila meminjam uang melalui Kredit plus. Kebutuhan ekonomi yang mendesak bisa membuat seseorang tidak bijaksana dalam mengambil keputusan.

Tabel 1. Jumlah Kredit PT. Kredit Plus Pekanbaru Periode 2017 – 2019

Tahun	Jumlah Kredit	Jumlah Kredit Macet	Presentasi Kredit Macet
2017	5.833.601.100	3.664.860.300	62.8232928%
2018	5.990.790.400	3.880.051.400	64.76693626%
2019	5.599.784.100	3.690.300.500	65.90076392%

Sumber : Data Internal PT. Kreditplus Pekanbaru

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah kredit yang terus bertambah setiap tahunnya. Dan peningkatan itu sejalan dengan peningkatan piutang belum tertagihnya atau kredit macet. Sering kali terjadi permasalahan kredit macet dialami oleh kreditur, salah satu penyebabnya dikarenakan belum mempunyai dana untuk membayar cicilan, lain sisi juga oleh kinerja karyawan yang kurang profesional dalam menjalankan pekerjaan kurang baik seperti pada contoh yang dijelaskan pada penelitian (Rovel et al, 2018) yang dimana proses penagihan dengan cara yang tidak baik sampai pada kekerasan pada nasabah kreditur. Dari uraian di atas, maka permasalahan yang muncul di PT. Kredit Plus Pekanbaru adalah belum optimalnya kinerja karyawan.

Menurut Munie (2005) menyebutkan, penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka untuk pelayanan konsumen atau publik sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi hasil kinerja dari perusahaan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar kerjanya, hasil kinerja perusahaan merupakan refleksi dari kinerja karyawannya, penilaian kinerja menghasilkan laporan secara spesifik mengenai perkembangan kinerja suatu perusahaan, apakah hasil dari kinerja tersebut dapat mencapai dari target yang direncanakan atau tidak. Adapun standar kinerja karyawan dan penilaian kinerja di PT. Kredit Plus Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Standar Kinerja Karyawan

No	Kategori	Nilai (%)
1.	Sangat Baik	>95
2.	Baik	86-95
3.	Cukup	67-85
4.	Kurang	51-66
5.	Sangat Kurang	<50

Sumber : PT. Kredit Plus Pekanbaru

Tabel 3. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kredit Plus Pekanbaru (2021-2022)

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Kategori	Jumlah karyawan	Kategori	Jumlah Karyawan
1.	Tanggung Jawab	Amat baik	26	Amat baik	33
2.	Kerjasama	Baik	31	Cukup	35
3.	Kedisiplinan	Baik	35	Cukup	40
4.	Kepemimpinan	Baik	34	Baik	37

Sumber: PT. Kredit Plus Pekanbaru, 2022

Berdasarkan Tabel kategori standar kinerja karyawan sangat baik dengan nilai <95, kemudian kategori standar kinerja baik dengan nilai 86-95, kategori standar kinerja cukup dengan nilai 67-85, kategori standar kinerja kurang dengan nilai 51-66 dan kategori standar kinerja sangat kurang dengan nilai <50. Kemudian pada Tabel hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 sampai dengan 2022. Pertama terdapat unsur tanggung jawab yang tergolong stabil dari tahun ke tahun dengan kategori amat baik, dikarenakan semua karyawan melaksanakan tugas dengan maksimal. Kedua, terjadi peningkatan jumlah karyawan di tahun 2022 namun untuk unsur kerjasama mengalami penurunan dengan kategori cukup yang disebabkan kurangnya rasa relationship antar karyawan sehingga dalam mengerjakan pekerjaan kurang komunikasi. Ketiga, adanya peningkatan jumlah karyawan yang cukup signifikan pada tahun 2022 namun unsur kedisiplinan mengalami penurunan dengan kategori cukup yang disebabkan oleh kurangnya taat dan patuh pada aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Keempat, unsur kepemimpinan yang tetap stabil dari tahun ke tahun.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada salah satu terkait dengan standar penilaian kinerja terdapat fenomena bahwa kinerja karyawan PT. Kredit Plus Pekanbaru belum memenuhi standar penilaian kinerja. karena terdapat indikasi kinerja karyawan kurang maksimal. Kinerja karyawan yang kurang maksimal akan menghambat tercapainya suatu tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja yang diberikan karyawan sangat baik hal itu dapat membuat perusahaan semakin maju. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Darmasaputra & Sudibya (2019) Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transaksional, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Sapitri (2016) Hasil penelitian membuktikan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN Area Pekanbaru. Kemudian penelitian oleh Maknur & Wahyuningsih, (2018) Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin

ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia (Wahyuni 2015). Oleh karena itu perusahaan harus mampu memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada didalam lingkup perusahaan maka seorang pemimpin harus juga berurusan dengan efektifitas sumber daya manusia dan menyalurkan potensi yang dimilikinya oleh orang lain serta memiliki pandangan jauh ke depan. Pemimpin merupakan bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia, merupakan asset dari sebuah organisasi atau perusahaan yang apabila dikelola secara tepat maka akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Dari sudut pandang organisasi reward merupakan sarana yang penting dalam mencapai tujuan strategis organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan, menarik karyawan serta sarana mempertemukan kepentingan berbagai kepentingan dalam organisasi.

Jika prestasi yang tinggi harus di beri penghargaan (*reward*) yang layak maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus di berikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Menurut Mangkunegara (2013) punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar. Penelitian terdahulu Hasil penelitian Italiani (2013) dengan sampel pegawai PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari keseluruhan karyawan PT Kredit Plus Pekanbaru telah memberikan gambaran bahwa apabila budaya organisasi yang ada dapat berjalan dengan efektif maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hal yang paling dominan ditunjukkan karyawan dari tingkat kedisiplinan yang diperlihatkan karyawan dengan datang dan pulang kerja tepat waktu dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu dengan memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan.

Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Kredit Plus Pekanbaru antara lain budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, dan budaya IPTEK. Budaya kejujuran diterapkan melalui *Code of Conduct*, yaitu peraturan dan tata tertib dasar yang wajib dipatuhi oleh segenap karyawan termasuk jajaran direksi dan dewan komisaris. Budaya ketekunan mewajibkan semua karyawan PT Kredit Plus Pekanbaru tekun dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Innovation yang mendorong karyawan PT Kredit Plus Pekanbaru untuk berpikir kreatif dan inovatif. Budaya kedisiplinan diterapkan melalui Program Kaizen atau yang lebih dikenal dengan sebutan Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Melalui program 5R ini, karyawan PT Kredit Plus Pekanbaru mempraktekkan disiplin diri. Budaya IPTEK digunakan untuk mendorong karyawan PT Kredit Plus Pekanbaru selalu mengikuti era dari perkembangan teknologi komputerisasi dan memanfaatkannya untuk menyelesaikan tugas.

Peningkatan dan penurunan kinerja karyawan menjadi factor penyebab penurunan maupun peningkatan pendapatan suatu perusahaan, pendapatan bagi perusahaan sangat penting karena pendapatan merupakan suatu factor untuk dapat berjalanya operasional perusahaan, maka penelitian ini ingin menguji apakah variabel-variabel independen (kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan budaya organisasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Bahwa kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan budaya organisasi menempati urutan tertinggi dalam tabel pra survey sementara. Secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan budaya organisasi yang mendapatkan kecenderungan negatif dari pegawai, seperti mengenai pimpinan kurang jelas dalam menjelaskan tugas yang diberikan serta pimpinan kurang dalam memberikan contoh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kurangnya organisasi dalam mendorong pegawai untuk mengisi waktu kosong dengan kegiatan bermanfaat.

Mengingat pentingnya faktor-faktor penunjang kinerja karyawan seperti kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan budaya organisasi di PT. Kredit Plus Pekanbaru, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kredit Plus Pekanbaru”.

Rumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dalam hal ini dapat diidentifikasi masalah yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kredit Plus Pekanbaru?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kredit Plus Pekanbaru?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kredit Plus Pekanbaru?

Tujuan Penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dicapai dalam penelitian ini adalah untuk dikemukakan secara rinci hal yang menjadi tujuan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Kredit Plus Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kredit Plus Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kredit Plus Pekanbaru.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia

Kinerja Karyawan. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan: Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rivai dan Basri dalam Mukti (2019) menyatakan: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target ataupun sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kepemimpinan Transaksional. Menurut Bass dalam Robbins & Judge (2009:90) gaya kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Di dalam Robbins & Coulter (2012:497), pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka.

Komitmen Organisasi. Menurut Hafiz (2017) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan perilaku karyawan atas suatu organisasi. Lebih lanjut menurut (Anggraeni dan Rahardja, 2018) mengatakan bahwa komitmen pada organisasi dapat dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai kesuksesan. Bahkan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaannya, seorang yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebagai sebuah tantangan sehingga dapat merasa tertantang untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Jatmiko (2015) menyebutkan komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap dapat mempertahankan dirinya dalam sebuah organisasi dan bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Budaya Organisasi. Menurut Fahmi (2016) Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Wahab dalam Tobari (2016) mengatakan “bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Pengembangan Hipotesis. Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60) menjelaskan bahwa rerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Rerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis tentang variabel yang akan diteliti.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. Seorang pemimpin memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan (Fahmi, 2016). Hasil penelitian Italiani (2013) dengan sampel pegawai PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maulizar et al., (2012) melakukan penelitian dengan sampel karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Pradana (2013) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. Hasil penelitian Darmasaputra, Sudibya (2019) Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Misnawati (2021) Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jintar (2022) Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- **H1:** Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2017) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pelindo Surabaya)”. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji F (simultan) maka didapat bahwa variabel komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero)

Kantor Pusat Surabaya. Sapitri (2016) Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN Area Pekanbaru. Pingkan et al., (2017) Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. Selanjutnya penelitian Nathania (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nadapdap (2017) Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Kemudian Sari et al., (2022) hasil penelitian menunjukkan kompensasi, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

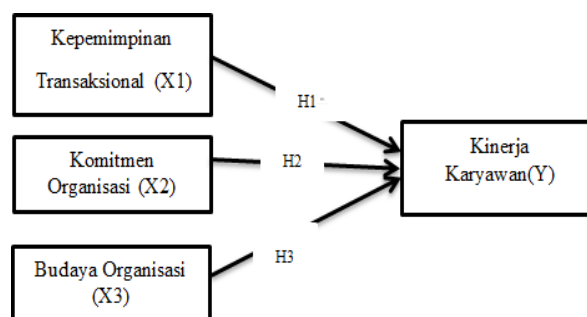
- **H2:** Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan Oleh Sartika (2020) Hasil penelitian membuktikan jika Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan kemudian penelitian Yandri, Aziz (2021) Hasil penelitian membuktikan jika budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dotulong (2020) Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indajang (2017) Hasil penelitian membuktikan budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- **H3:** Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Rerangka Pemikiran. Sugiyono (2017) menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Agar terdapat suatu pemahaman yang utuh terhadap kajian kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menuangkan dalam bentuk model pada karya akhir ini, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang erat. Sehingga satu sama yang lainnya tidak dapat dipisahkan dan hanya di bedakan. Adapun rerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2021

METODE

Waktu dan Tempat Penelitian. Penelitian ini diawali dengan mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, merumuskan serta mendefinisikan masalah, melakukan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku referensi dan hasil penelitian sebelumnya, menentukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang akan diteliti, menentukan metode pengumpulan data, metode analisis data serta menyimpulkan hasil penelitian. Sedangkan waktu penelitian dilakukan sejak 2 April 2021 sampai dengan Juni 2022.

Berdasarkan judul yang diangkat yaitu “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kredit Plus Pekanbaru maka penelitian dilaksanakan dengan mengambil data dari PT Kredit Plus Pekanbaru Jl. HR.Soebrantas, Delima, Kecamatan. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau.

Desain Penelitian. Desain penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Penelitian kausal menurut Sugiyono (Sugiyono 2017) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan yang bersifat sebab akibat dengan adanya variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh variabel independen yaitu (Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) di PT Kredit Plus Pekanbaru.

Skala Pengukuran. Pada penelitian ini, metode pengukuran menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2017).

Tabel 4. Skala Likert

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber : (Sugiyono 2017)

Populasi dan Sampel

Populasi. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017) definisi populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dari penjelasan para ahli tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT Kredit Plus Pekanbaru berjumlah 40 karyawan.

Sampel. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probably sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiyono (Sugiyono 2017).

Penetapan model sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, tujuan dari pengambilan sampel penelitian ini adalah meneliti para karyawan yang bekerja di PT. Kredit Plus Pekanbaru, sehingga secara keseluruhan jumlah sampel yang digunakan sebesar responden 40 karyawan.

Metode Pengumpulan Data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey. Instrumen yang akan digunakan oleh peneliti berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan atau responden dapat mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (Sugiyono 2017). Teknik pengumpulan data yaitu dengan kuesioner dengan cara dibagikan oleh peneliti kepada karyawan PT. Kredit Plus Pekanbaru.

Metode Analisis Data

Deskripsi Responden. Pada penelitian ini, peneliti mendeskripsikan responden dengan kategori sebagai berikut: a) Jenis Kelamin, b) Usia, c) Tingkat Pendidikan, dan d) Masa Bekerja.

Deskripsi Variabel. Deskripsi Variabel, dalam penelitian ini deskripsi variabel adalah mendeskripsikan jawaban kuesioner responden dengan melihat rata-rata jawaban responden dan berapa banyak responden dengan kategori yang menjawab 5 (SS), 4 (S), 3 (N), 2 (TS), 1 (STS).

Partial Least Square (PLS). Metode *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan peneliti dalam penelitian ini. SEM menurut Noor (2011) merupakan teknik analisis yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. Hubungan ini dibangun antara satu atau beberapa variabel independen dengan satu atau beberapa variabel dependen.

Metode dalam penelitian ini menggunakan component atau *Variance Based Structural Equation Modeling* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square* (Smart-PLS) versi 3.0. PLS (*Partial Least Square*) merupakan model alternative dari *covariance based SEM*. Ghazali (2015) menyebutkan bahwa PLS dimaksudkan untuk *causal-predictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah.

PLS menurut Wold dalam Ghazali (2014) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, dan sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, dapat digunakan juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Adapun alasan penggunaan PLS dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a) PLS menurut Ghazali (2014) merupakan metode analisis yang dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampelnya tidak harus besar. Besarnya sampel direkomendasikan berkisar dari 30-100 kasus.
- b) PLS merupakan metode umum untuk mengestimasi path model yang menggunakan variabel laten dengan multiple indicator.
- c) PLS merupakan metode analisis untuk *causal-predictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah

Langkah – langkah pengujian (Utomo, 2017) yang akan dilakukan sebagai berikut:

Evaluasi Measurement Model (Outer Model). Evaluasi *outer model* disebut pula dengan evaluasi model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksi dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant untuk indikator pembentuk konstruk laten, serta melalui *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk blok indikatornya (Ghozali, 2014).

Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari

suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas convergent indikator refleksi dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap konstruk, dimana nilai *loading factor* untuk setiap konstruk, dimana nilai *loading factor* yang direkomendasikan harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*, dan nilai *loading factor* antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *explatory* masih dapat diterima, serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

Validitas discriminat berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Cara untuk menguji validitas *discriminant* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,70$. Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas *discriminant* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas *discriminant* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali, 2010). Adapun *rule of thumb* uji validitas *convergent* dan *discriminant* dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5. *Rule of Thumb* Uji Validitas *Convergent* dan *Discriminant*

<i>Validitas</i>	<i>Parameter</i>	<i>Rule of Thumb</i>
<i>Validitas Convergent</i>	<i>Loading Factor</i>	$> 0,70$ Untuk <i>Confirmatory Research</i> $> 0,60$ Untuk <i>Exploratory Research</i>
	<i>Communality</i>	$> 0,50$ Untuk <i>Confirmatory</i> dan <i>Explanatory Research</i>
	<i>AVE (Average Variance Extreacted)</i>	$> 0,50$ Untuk <i>Confirmatory</i> dan <i>Explanatory Research</i>
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading</i>	$> 0,70$ untuk setiap variabel
	<i>Akar Kuadrat AVE dan korelasi</i>	Akar kuadrat AVE $>$ korelasi antar konstruk laten

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas (keakuratan) suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, korelasi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Penggunaan *cronbach's alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*underestimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji suatu konstruk.

Rule of Thumb uji reliabilitas konstruk dengan indikator refleksif dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 6. *Rule of Thumb* Uji Reliabilitas Konstruk

<i>Parameter</i>	<i>Rule of Thumb</i>
<i>Composite Reliability</i>	1. $> 0,70$ Untuk Confirmatory research 2. 0,60 – 0,70 Masih dapat diterima untuk <i>exploratory resear</i>
<i>Cronbach's Alpha</i>	1. $> 0,70$ untuk <i>confirmatory research</i> 2. 0,60 Masih dapat diterima untuk <i>exploratory research</i>

Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi melalui *substantive content*-nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari indikator konstruk tersebut. Nilai weight dan melihat signifikansi dari indikator tersebut. Nilai *Weight* indikator formatif dengan konstruknya harus signifikan ($p < 0,05$) (Chin, 2010).

Evaluasi Structural Model (Inner Model). Dalam menilai model structural dengan *structural PLS* dapat dilihat dari nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari *model structural*. Nilai *R-Square* merupakan uji *goodness fit model*. Perubahan

nilai *R-Square* terhadap variabel laten endogen, apakah mempunyai pengaruh *substantive*. Nilai *R-Square* 0,67; 0,33; dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model *structural* menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah (Chin, 2010). Hasil dari PLS *R-Square* mempresentasikan jumlah varians dari konstruk yang dijelaskan oleh model.

Selanjutnya, evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping* atau *jackknifing*. Pendekatan *bootstrap* mempersentasikan *non-parametric* untuk precision dari estimasi PLS. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *re-sampling*. Henseler (2012) memberikan rekomendasi untuk jumlah sampel dari *bootstrap* yaitu sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel, namun beberapa literature, Ghozali (2014) menyarankan jumlah sampel *bootstrap* sebesar 200 – 1.000 sudah cukup untuk mengoreksi standar error estimate PLS. adapapun *rule of thumb model structural* dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 7. Rule of Thumb Evaluasi Model Struktural

<i>Kriteria</i>	<i>Rule of Thumb</i>
R- square	1. 0,67; 0,33 dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah (Chin, 2010)
Signifikansi (<i>two-tailed</i>)	1. t-value 1,65 (signifikansi level 10%) 2. t-value 1,96 (signifikansi level 5%) 3. t-value 2,58 (signifikansi level 1%)

Pengujian *goodness of fit model structural* lainnya, pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q2). Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol), menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai *R-Square* tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini, dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai *Predictive-relevance* diperoleh dengan rumus: $(Q2) = 1 - (1 - R1) (1 - R2)$

Pengujian Hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik t (t-test). Kalau dalam pengujian ini diperoleh *p-value* > 0,05 (α 5%), berarti tidak signifikan. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrument pengukur variabel laten. Sementara, bilamana hasil pengujian pada inner model adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten satu terhadap variabel laten lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Evaluasi *Measurement (Outer Model)*

Convergent Validity. Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat di terima. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator, dengan konstruksinya seperti di lihat dari tabel di bawah ini. Dengan melihat hasil *output* korelasi antara indikator dengan konstruksinya seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	KT1	0,776	Valid
	KT10	0,433	Tidak Valid
	KT11	0,614	Valid
	KT2	0,517	Valid
	KT3	0,848	Valid
	KT4	0,577	Valid
	KT5	0,579	Valid
	KT6	0,881	Valid
	KT7	0,558	Valid
	KT8	0,900	Valid
KT9	0,678	Valid	
Komitmen Organisasi (X2)	KO1	0,556	Valid
	KO10	0,761	Valid
	KO11	0,777	Valid
	KO12	0,798	Valid
	KO13	0,494	Tidak Valid
	KO14	0,869	Valid
	KO2	0,513	Valid
	KO3	0,757	Valid
	KO4	0,615	Valid
	KO5	0,694	Valid
	KO6	0,846	Valid
	KO7	0,741	Valid
KO8	0,693	Valid	
KO9	0,710	Valid	
Budaya Organisasi (X3)	BO1	0,696	Valid
	BO10	0,616	Valid
	BO11	0,752	Valid
	BO12	0,751	Valid
	BO13	0,829	Valid
	BO14	0,853	Valid
	BO2	0,664	Valid
	BO3	0,874	Valid
	BO4	0,517	Valid
	BO5	0,267	Tidak Valid
	BO6	0,602	Valid
	BO7	0,787	Valid
	BO8	0,754	Valid
BO9	0,754	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,746	Valid
	KK10	0,779	Valid
	KK2	0,794	Valid
	KK3	0,742	Valid
	KK4	0,804	Valid
	KK5	0,807	Valid
	KK6	0,740	Valid
	KK7	0,758	Valid
	KK8	0,895	Valid
KK9	0,718	Valid	

Sumber: Data di olah PLS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa hasil modifikasi pengujian *convergent validity* dengan analisis faktor konfirmatori menunjukkan indikator dengan nilai *Standardlized loading factor* >0.50. Pada indikator KT10 (0,433), KO13 (0,494), BO5 (0,267). Hal ini membuktikan bahwa belum semua indikator *loading factor* lebih dari 0,500, masih ada yang belum valid. Maka akan indikator tersebut akan hilang dari model. Berikut hasil *output* dari penghilangan indikator dan penghitungan kembali pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	KT1	0,792	Valid
	KT11	0,597	Valid
	KT2	0,524	Valid
	KT3	0,864	Valid
	KT4	0,574	Valid
	KT5	0,572	Valid
	KT6	0,876	Valid
	KT7	0,557	Valid
	KT8	0,897	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	KT9	0,685	Valid
	KO1	0,558	Valid
	KO10	0,767	Valid
	KO11	0,765	Valid
	KO12	0,794	Valid
	KO14	0,868	Valid
	KO2	0,523	Valid
	KO3	0,759	Valid
	KO4	0,621	Valid
	KO5	0,700	Valid
	KO6	0,846	Valid
	KO7	0,746	Valid
Budaya Organisasi (X3)	KO8	0,697	Valid
	KO9	0,715	Valid
	BO1	0,692	Valid
	BO10	0,618	Valid
	BO11	0,754	Valid
	BO12	0,751	Valid
	BO13	0,826	Valid
	BO14	0,853	Valid
	BO2	0,657	Valid
	BO3	0,878	Valid
	BO4	0,506	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	BO6	0,594
BO7		0,793	Valid
BO8		0,758	Valid
BO9		0,760	Valid
KK1		0,744	Valid
KK10		0,779	Valid
KK2		0,793	Valid
KK3		0,742	Valid
KK4	0,805	Valid	
KK5	0,807	Valid	
KK6	0,740	Valid	
KK7	0,759	Valid	
KK8	0,896	Valid	

	KK9	0,717	Valid
--	-----	-------	-------

Sumber: Data di olah PLS, 2022

Pengujian *convergent validity* pada Tabel di atas dapat di lihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tabel 10. Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (*Cross loadings*)

Indikator	Kepemimpinan Transaksional	Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
KT1	0,876	0,573	0,692	0,567
KT11	0,670	0,392	0,618	0,528
KT2	0,624	0,558	0,456	0,250
KT3	0,864	0,372	0,751	0,671
KT4	0,792	0,479	0,625	0,216
KT5	0,685	0,572	0,374	0,356
KT6	0,653	0,138	0,404	0,468
KT7	0,620	0,573	0,433	0,536
KT8	0,897	0,205	0,506	0,332
KT9	0,704	0,465	0,594	0,533
KO1	0,366	0,767	0,405	0,696
KO10	0,311	0,765	0,338	0,598
KO11	0,271	0,715	0,399	0,602
KO12	0,567	0,746	0,534	0,519
KO14	0,320	0,697	0,510	0,556
KO2	0,067	0,755	0,543	0,347
KO3	0,369	0,674	0,543	0,594
KO4	0,440	0,846	0,512	0,472
KO5	0,421	0,794	0,531	0,630
KO6	0,460	0,759	0,567	0,740
KO7	0,381	0,868	0,654	0,759
KO8	0,550	0,700	0,657	0,345
KO9	0,398	0,746	0,681	0,717
BO1	0,376	0,661	0,826	0,678
BO10	0,493	0,646	0,853	0,744
BO11	0,500	0,640	0,878	0,559
BO12	0,571	0,600	0,805	0,674
BO13	0,542	0,518	0,806	0,645
BO14	0,241	0,523	0,793	0,503
BO2	0,395	0,633	0,764	0,668
BO3	0,506	0,621	0,758	0,496
BO4	0,490	0,687	0,784	0,607
BO6	0,287	0,593	0,761	0,595
BO7	0,491	0,693	0,722	0,699
BO8	0,504	0,678	0,760	0,504
BO9	0,405	0,649	0,754	0,640
KK1	0,334	0,492	0,290	0,805
KK10	0,597	0,311	0,079	0,807
KK2	0,524	0,385	0,105	0,896
KK3	0,171	0,574	0,372	0,823

KK4	0,574	0,371	0,263	0,793
KK5	0,572	0,436	0,203	0,749
KK6	0,176	0,606	0,425	0,771
KK7	0,557	0,260	0,171	0,789
KK8	0,149	0,596	0,397	0,742
KK9	0,365	0,624	0,358	0,779

Sumber : Output PLS 2022

Berdasarkan hasil output PLS pada tabel di atas dapat dilihat setiap indikator memiliki *loading factor* paling besar saat dihubungkan dengan konstruk endogen lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan *Discriminant Validity* yang telah diujikan semua indikator adalah valid.

Average Variance Extracted (AVE). Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 11. Hasil Pengujian *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional	0,501	Valid
Komitmen Organisasi	0,528	Valid
Budaya Organisasi	0,538	Valid
Kinerja Karyawan	0,608	Valid

Sumber: Output PLS, 2022

Dari Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Menurut Guilford dalam Suherman (2003:113) pengklasifikasian derajat reliabilitas adalah sebagai berikut:

0.90 – 1.00	Derajat reliabilitas sangat tinggi
0.70 – 0.90	Derajat reliabilitas tinggi
0.40 – 0.70	Derajat reliabilitas sedang
0.20 – 0.40	Derajat reliabilitas rendah
0.00 – 0.20	Derajat reliabilitas sangat rendah

Tabel 12. Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional	0,906	Reliabel Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi	0,935	Reliabel Sangat Tinggi
Budaya Organisasi	0,937	Reliabel Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,939	Reliabel Sangat Tinggi

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel di atas bahwa hasil pengujian *composite reliability* memiliki nilai ≥ 0.7 hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 13. Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional	0,885	Reliabel Tinggi
Komitmen Organisasi	0,923	Reliabel Sangat Tinggi
Budaya Organisasi	0,926	Reliabel Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,928	Reliabel Sangat Tinggi

Sumber : Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel di atas bahwa hasil pengujian *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* ≥ 0.70 . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Tabel 14. Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Fornell Lareker Criterion)*

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan Transaksional	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi	0,876			
Kepemimpinan Transaksional	0,410	0,708		
Kinerja Karyawan	0,734	0,641	0,780	
Komitmen Organisasi	0,683	0,689	0,727	0,841

Sumber: Hasil Output PLS yang diolah Peneliti 2022

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten sudah memiliki nilai *loading factor* yang tidak paling besar dibanding nilai *loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*). Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut:

Nilai R-square. Melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*.

Tabel 15. Nilai *R-square* Variabel Endogen

Variabel Endogen	R square
Kinerja Karyawan	0,895

Sumber: Output PLS, 2022

Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan baik sebab memiliki nilai di atas 0,895. Model pengaruh variabel laten independen terhadap kinerja karyawan nilai *R-square* sebesar 0,895 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan budaya organisasi sebesar 89,5% sedangkan 10,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Goodness of Fit Model. Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance (Q²)*. Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai *R-square* tiap-tiap variabel endogen

dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai *predictive relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q2 = 1 - (1 - R1)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,895)$$

$$Q2 = 1 - (0,0105)$$

$$Q2 = 0,895$$

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0,895 yaitu lebih besar 0 (nol). Hal itu berarti bahwa 89,5% pada kinerja karyawan (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan. Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur). Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari *T-table* pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian *T-table* dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 16. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T. Statistic	P Values	Signifikansi
Kepemimpinan Transaksional > Kinerja Karyawan	0,185	0,182	0,070	2,632	0,009	Positif Signifikan
Komitmen Organisasi > Kinerja Karyawan	0,312	0,337	0,136	2,299	0,022	Positif Signifikan
Budaya Organisasi > Kinerja Karyawan	0,587	0,561	0,110	5,324	0,000	Positif Signifikan

Sumber : diolah menggunakan SmartPLS , 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis diterima. Hal ini terlihat berdasarkan Tabel 4.17 dimana masing-masing menunjukkan bahwa nilai yang lebih besar dari *T-table* pada *alpha* 0.05 (5%) = 1.96, yaitu sebesar 2,632 untuk variabel kepemimpinan transaksional; 2,299 untuk variabel komitmen organisasi; dan 5,324 untuk variabel budaya organisasi.

Kemudian dapat dilihat dari *P-value* yang menunjukkan nilai kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0,009 untuk variabel kepemimpinan transaksional; 0,022 untuk variabel komitmen organisasi; 0,000 untuk variabel budaya organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan budaya organisasi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Plus Pekanbaru. Hal ini berarti H1 diterima. Semakin baik pimpinan dalam melaksanakan tugas maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong untuk

peningkatan kinerja karyawan.

Karakter responden dilihat dari hasil *outer loading* tertinggi pada variabel KT8 dengan nilai 0,900 dengan pertanyaan pimpinan saya melakukan perbaikan setelah gagal mencapai sasaran. Bahwa peran pemimpin dalam membina pegawai sangat terkait dengan kepemimpinannya yang ditampilkan. Seorang pemimpin diharapkan dapat menampilkan kepemimpinan dalam segala situasi, dan mampu memberi motivasi dimasa-masa sulit sehingga tercipta rasa keyakinan akan atasan dalam diri para bawahannya.

Hasil penelitian ini diperkuat Oleh Hasil penelitian Italiani (2013) dengan sampel pegawai PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maulizar et al., (2012) melakukan penelitian dengan sampel karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Pradana (2013) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. Hasil penelitian Darmasaputra, Sudibya (2019) Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Misnawati (2021) Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jintar (2022) Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Plus Pekanbaru. Hal ini berarti H2 diterima. Karena bila komitmen organisasi dan diterapkan secara bersama akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi dalam melaksanakan tugasnya tentu akan meningkatkan kinerja karyawan seperti adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi, adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi, penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras dan memiliki hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karakter responden dilihat dari hasil *outer loading* tertinggi pada variabel KO14 dengan nilai 0,869 dengan pertanyaan saya percaya pada organisasi ini. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha untuk mengidentifikasi nilai dan tujuan dirinya dengan nilai dan tujuan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam keorganisasian dan ada loyalitas terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Akbar (2017) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pelindo Surabaya)”. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji F (simultan) maka didapat bahwa variabel komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya. Sapitri (2016) Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN Area Pekanbaru. Pingkan et al., (2017) Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. Selanjutnya penelitian Nathania (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nadapdap (2017) Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Kemudian Sari

et al., (2022) hasil penelitian menunjukkan kompensasi, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga pada penelitian ini pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Plus Pekanbaru. Hal ini berarti H3 diterima. Bahwa perubahan-perubahan terjadi pada kinerja karyawan berjalan searah dengan perubahan-perubahan dari budaya organisasi dengan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan yang terjalin dengan baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat.

Karakter responden dilihat dari hasil outer loading tertinggi pada variabel BO3 dengan nilai 0,874 dengan pertanyaan saya selalu bekerja dengan akurat, tepat, cermat. Dengan demikian Budaya organisasi dapat dilihat melalui perilaku karyawan dalam hal pemikiran, sikap bekerja, keterlibatan, loyalitas, dan perilaku, di samping peran. Budaya organisasi bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan menghadapi tantangan di masa depan dan pemimpin harus lebih memperhatikan hal tersebut supaya mudah untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Budaya berarti pikiran, akal budi, dan adat istiadat, budaya adalah sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan dan sukar diubah. Pada PT. Kredit Plus Pekanbaru ini budaya organisasi dimaknai sebagai kombinasi nilai-nilai keyakinan yang telah terimplementasi dalam perilaku sehari-hari di sebuah organisasi tersebut. Budaya yang diterapkan adalah datang tepat waktu yaitu jam 07.00 WIB, melakukan evaluasi selama 30 menit, dan berdoa sebelum memulai pekerjaan masing-masing. Setiap karyawan harus konsisten dan memegang teguh komitmen, disiplin terhadap organisasi, bersikap optimis dimana sikap ini ditampilkan dengan senantiasa bersemangat dalam setiap aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus penuh kesabaran karena kesabaran salah satu nilai yang menjadi pedoman bagi setiap insan pada PT. Kredit Plus Pekanbaru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini diperkuat Oleh Sartika (2020) Hasil penelitian membuktikan jika Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan kemudian penelitian Yandri, Aziz (2021) Hasil penelitian membuktikan jika budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dotulong (2020) Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indajang (2017) Hasil penelitian membuktikan budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

- a) Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kredit Plus Pekanbaru. Artinya dengan ditingkatkannya kepemimpinan transaksional maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.
- b) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kredit Plus Pekanbaru. Artinya apabila suatu komitmen organisasi didalam perusahaan baik, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat pula dan sebaliknya.
- c) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kredit Plus Pekanbaru. Artinya budaya organisasi sangat berperan terhadap kinerja karyawan, semakin baik dan nyaman sehingga akan meningkatkan budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan dan peneliti berikutnya, antara lain:

Saran untuk PT. Kredit Plus Pekanbaru

- a) Pemimpin harus lebih memperjelas *job base* masing-masing karyawan agar karyawan menerima penyampaian tugas dengan baik sesuai dengan *job base*-nya masing-masing. Tujuan perusahaan harus lebih diperjelas lagi agar karyawan mampu memahami tujuan perusahaan. Pimpinan dan antar sesama karyawan harus lebih sering saling bertegur sapa agar dapat menimbulkan rasa akrab dari atasan maupun bawahan serta antar sesama karyawan. Karyawan harus lebih berani memberikan gagasan yang inovatif untuk pekerjaan di kantor demi kemajuan perusahaan.
- b) Perusahaan harus menumbuhkan rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas kepada organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan ke dalam tujuan organisasi, mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam berbagai kesempatan pengambilan keputusan, dan membuat karyawan merasa aman dan puas dalam organisasi yang diikutinya. Ketika langkah-langkah di atas diterapkan, karyawan merasa diterima sebagai bagian integral dari organisasi dan suasana saling mendukung tercipta antara karyawan dan organisasi.
- c) Untuk lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan cara membudayakan kegiatan- kegiatan bersama berupa olah raga ataupun kegiatan keagamaan lainnya secara bersama-sama.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya. Saran untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, Karena saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini. Agar penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada PT. Kredit Plus Pekanbaru lainnya dengan mengganti model penelitian yang berbeda atau melakukan penelitian pada jenis objek yang berbeda dan memperluas sampel penelitian dengan jenis variabel yang berbeda seperti: Strategi Komunikasi, Promosi, Analisis Strategi dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

Buku:

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. (2005). Performance appraisal. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Fuad, Masud. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Erlangga
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPF
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT.

- Rajagrafindo Persada.
- Kaswan (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan.
- Komariah, Aan dan Triatna, Cepi Triatna (2010). Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Munie. (2005). Manajemen Kinerja. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2009). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center of Academic Publishing Service (CAPS)
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. 2nd ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tobari. (2016). Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Veithzal Rivai. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wahyuni, Evi. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan
- Wibowo (2010). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada.
- Yukl, Gary. (2010). Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Zainal, Hadad, Ramly. (2013). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. 4th ed. Jakarta.

Jurnal:

- Akbar, A., Musadieg, M. A., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Pelindo Surabaya). Brawijaya University. Journal of Management.
- Abdel Hafiz, M., Coget, G., Yun, P., Guérandel, S., de Clercq, E., & Boudot, R. (2017). A high- performance Raman-Ramsey Cs vapor cell atomic clock. Journal of Applied Physics, 121(10), 104903.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. Journal of Occupational Psychology. 63(1): 1- 18.
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan feminin, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT leo agung raya, semarang. Diponegoro Journal of Management, 7(4), 211-224.
- Anjani, M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). Brawijaya University. Jurnal Administrasi Bisnis 9 (1): 4.
- Bass, B. & Avolio, B., (2011), Full range leadership development: Manual for multifactor leadership questionnaire, Redwood City, California: Mind Garden.
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 11(1), 7-18.

- Cesario & Chamblor (2017) Living Organizations comitment and work engagemenet in employee performance
- Darmasaputra, I, K, A. & Sudibya, I, G, A. (2019) Pengaruh kepemimpinan transaksional budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV Nusa Kampial. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9
- Faruk, U., & Eko Purwanto, D. (2019). *Institusi-Institusi dalam Khazanah Budaya dan Keislaman Madura* (Vol. 107). Duta Media Publishing.
- Hillaliyyah, N. (2016). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sentosa Alam Bahtera di Bandar Lampung. Universitas Lampung. Skripsi. <http://digilib.unila.ac.id>
- Husen, Chalid, David Kaluge, Yogi Pasca Pratama,. (2015). Kajian Nilai-Nilai Pancasila Di Sektor Perbankan : Peningkatan Peran Perbankan Dalam Pemerataan Sebagai Wujud Dari Keadilan Sosial Di Perekonomian Indonesia 15 (2). Bank Mandiri, Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya, Fakultas Ekonomi, and Universitas Sebelas Maret
- Indajang, K., Lie, D., & Wijaya, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(2), 18-25.
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 11-18.
- Jatmiko, E. D. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik) (Doctoral dissertation, Brawijaya University). *Journal of Management*.
- Jintar, C. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(1), 4727-4730.
- Jessica, Agnes. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi Mahasiswa Anggota Pengurus BEM KM Universitas Mulawarman. *Jurnal Psikologi* 5(1): 4.
- Johannes, Axel, Henry Pelealu, and Joanne V Mangindaan. (2018). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 2 Tahun 2018 6 (2): 34–40.
- Js, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor DPRD Parepare). *decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 260-267.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- Kantabutra, Sooksan. (2014). Visionary leadership at a Thai apparel manufacturer: surprising evidence. *International Journal of Business Excellence (IJBEX)*.7(2), 61-66.
- Lor, W., & Hassan, Z. (2017). The influence of leadership on employee performance among jewellery artisans in Malaysia. Lor, W & Hassan, (2017), 14-33. *Journal of Management*
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Mahdinarmansyah. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dinas Pendapatan Dan Kekayaan Aceh. Tesis Program Pascasarjana.
- Maknur, J. & Wahyuningsih, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2 (3)
- Malale, M. R., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Marta, J. D. & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8 (2).
- McShane, Steven L., Mary ann Von Glinow. (2005). *Organizational Behavior*. Editon. *Emerging Realities for the Workplace Revolution*, McGraw-Hill Irwin.
- Misnawati, M., Poerwadi, P., Anwarsani, A., Nurachmana, A., & Diplan, D. (2021). Representation of cultural identity of the Dayak Ngaju community (structural dynamic study). *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(4), 690-698.
- Mubarak, D., Pramono, S., & Bayinah, A. N. (2019). Pengungkapan Kinerja sosial Perbankan Syariah di Indonesia Menggunakan Islamic Social Reporting Index 7 (April): 37–58. *Akuntansi, Jurnal, Keuangan Islam Volume, Sekolah Tinggi, Ekonomi Islam, and Sebi Email*
- Mukson, Mukson. (2020). Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja: Kinerja Karyawan SPBU Di Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen Bisnis* 17 (2): 9.
- Maknur, J., & Wahyuningsih, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 74-87.
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada warunk upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Novitasari, Y., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XXX. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 332-353.
- Odumeru, J. A., & Ogbonna, I. G. (2013). Transformational vs. transactional leadership theories: Evidence in literature. *International review of management and business research*, 2(2), 355.
- Putri, M. M., Rogahang, J. J., & Mukuan, D. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Manado Town Square. *Productivity*, 2(6), 483-487.
- Purwanto,dkk (2019). Does Culture ,Motivation, Competence , Leadership, Comitment Influence Quality Performance. *Jurnal Inovasi Bisnis*. Vol. 7. No. 2
- Prabowo, Rachmad Gesah Mukti. (2019). *Manajemen StrategiR&D*. Bandung: Alfabeta. 5(1), 91- 102.
- Putri, M, M. (2021) Pengaruh Gaya kepemimpinan Transaksional , Evaluasi kinerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Hypermart Manado Town Square. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol 2. No. 6
- Rahayu, N. K. R. P., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. *Emas*, 3(5), 227-236.
- Restu, W. N. (2014). Efektivitas Pengendalian Kredit Macet Pada PD Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo Periode Tahun 2012-2013
- Rijanto, A., & Mukaram (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. Vol. 4, No 2.
- Rovita, A., Yuwono, T., & Diana Riyana H. 2019. Peran Bank Syariah Menuju Terciptanya Ekonomi Kerakyatan 3 (1): 85–94. Jakarta, Syariah
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu*

- Politik, 3(2), 1-9.
- Sarmawa, I Wayan Gede. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan (Tinjauan Teoritis Dan Empiris). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 4 (2).
- Sartika, Y. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (JAKTV) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*
- Sudaryono, Henderi & Ningrum, I, T. (2011). Profil Kompetensi Profesi Sistem Informasi Berbasis Knowledge Management. *Jurnal STM IK*
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185-200.
- Wahyuni, D. (2018). Tanggung Jawab Sosial (CSR) Perbankan Syariah Menurut Etika Bisnis Islam(Studi Kasus Bank Aman Syariah Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur)
- Warsidi, W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur (Studi Terhadap Persepsi Pegawai di Lingkungan Distarkim Kab. Cianjur). *Jurnal Ilmi Manajemen dan Bisnis*.3(2), 32-35.
- Yandri, A., & Aziz, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bpkad Kota Padang. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 136- 143.