

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANSINDO PRIMATAMA BITUNG

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, WORKLOAD, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE EFFECTIVENESS AT PT. TRANSINDO PRIMATAMA BITUNG

Oleh:

Marischa Micel Polii¹

Greis M. Sendow²

Yantje Uhing³

¹²³ Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹marischapolii062@student.unsrat.ac.id

²greis_sendow@unsrat.ac.id

³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, beserta budaya organisasi memengaruhi efektivitas kinerja karyawan di PT. Transindo Primatama Bitung. Metodologi kuantitatif dipakai pada studi ini, dengan 40 karyawan sebagai sampel. Perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26 dimanfaatkan guna menganalisa data memakai regresi linier berganda. Berdasarkan temuan studi membuktikan secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif signifikan pada efektivitas kinerja karyawan, demikian pula dengan variabel beban kerja serta budaya organisasi yang keduanya berdampak positif signifikan. Sementara itu, secara simultan ketiga variabel independen ini berdampak signifikan pada efektivitas kinerja karyawan di PT. Transindo Primatama Bitung.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban kerja, Budaya Organisasi

Abstract: The purpose of this study is to determine how transformational leadership style, workload, and organizational culture affect the effectiveness of employee performance at PT. Transindo Primatama Bitung. Quantitative methodology was used in this study, with 40 employees as a sample. IBM SPSS Statistics 26 software was used to analyze the data using multiple linear regression. Based on the findings of the study, it is partially proven that transformational leadership style has a significant positive impact on the effectiveness of employee performance, as well as the variables of workload and organizational culture, both of which have a significant positive impact. Meanwhile, simultaneously these three independent variables have a significant impact on the effectiveness of employee performance at PT. Transindo Primatama Bitung.

Keywords: Transformational Leadership Style, Workload, Organizational Culture, Employee Performance Effectiveness

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

SDM perusahaan mencakup berbagai aset yang paling berharga. Manajemen SDM perusahaan mencakup pencarian, perekrutan, pelatihan, hingga pengawasan karyawan agar mereka dapat mencapai sasaran organisasi. Meskipun teknologi semakin berkembang, faktor manusia tetap menjadi pembeda utama yang sulit ditiru oleh kompetitor, sehingga optimalisasi kinerja sumber daya manusia menjadi prioritas bagi organisasi yang ingin mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Manajemen SDM, dalam arti yang lebih luas, ialah hal yang memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan hasil maksimal dari karyawan mereka.

MSDM yang efektif didefinisikan oleh Garini dan Rahman (2024) sebagai serangkaian tindakan dengan maksud untuk membantu organisasi mencapai sasarannya. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik perlu mempertimbangkan berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga pengelolaan kinerja. Indikator utama dari seberapa baik pekerja melaksanakan tugas yang diberikan ialah efisiensi dalam mengerjakan tugas tersebut. Keberhasilan sebuah perusahaan dimulai dari kinerja karyawannya. Ketika individu efektif, maka akan

menghasilkan efektivitas kelompok, sementara ketika kelompok dalam sebuah organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, maka hal ini disebut efektivitas organisasi. Efektivitas kerja, dalam definisi yang paling mendasar, ialah sejauh mana suatu usaha memberikan hasil yang diinginkan selaras pada sasaran serta pedoman yang telah disepakati. dan kualitas waktu, lokasi, serta metode kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung dan observasi, efektivitas kinerja di PT. Transindo Primatama Bitung masih terhambat oleh berbagai masalah. Misalnya kurangnya implementasi kepemimpinan transformasional sehingga karyawan merasa kurang mendapatkan arahan. Di setiap tingkat bisnis atau organisasi, kepemimpinan yang kuat sangat penting. Salah satu hal yang dapat menentukan apakah suatu organisasi berhasil atau gagal adalah kualitas kepemimpinannya. Agar perusahaan dapat berhasil, para pemimpinnya membutuhkan kemampuan untuk menginspirasi tim mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi bawahannya untuk bekerja mencapai sasaran organisasi merupakan inti dari teori kepemimpinan transformasional.

Masalah lain juga ditemukan peneliti di PT. Transindo Primatama Bitung Karyawan memiliki tenggat waktu yang ketat di mana mereka harus melakukan semua pekerjaan yang telah dialokasikan kepada mereka yang menyebabkan bertambahnya jam kerja. Bekerja di bawah tekanan yang terlalu besar merupakan penyebab stres di tempat kerja. Bukti-bukti dari beban kerja yang terlalu berat ialah kelelahan serta hasil kerja yang di bawah standar. Sebaliknya, individu bisa menjadi tidak terinspirasi serta bosan jika tugas yang diberikan kepada mereka tidak memadai. Beban kerja karyawan harus seimbang serta disesuaikan dengan keterampilan dan kemampuan mereka, menurut para manajer dan pemimpin organisasi lainnya (Hermawan, 2024).

Budaya perusahaan diyakini bisa memengaruhi dari keefektifannya kinerja karyawan, selain kepemimpinan serta beban kerja. Setiap orang yang bekerja di PT. Transindo Primatama Bitung percaya dan mendukung budaya perusahaan. Pertumbuhan dan kesuksesan organisasi dapat dipercepat dengan menumbuhkan budaya yang kuat dan berkembang. Karena menumbuhkan komunikasi dan kebiasaan berperilaku di antara para pekerja, budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi tingkat profesionalisme di tempat kerja. Akan tetapi, dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti adanya budaya organisasi yang belum bisa dilaksanakan seperti karyawan yang sering datang terlambat, komunikasi yang kurang optimal bersama sesama rekan kerja, yang menjadikannya tidak terlaksana sejalan dengan budaya yang diterapkan oleh perusahaan.

Karyawan memainkan porsi yang sangat penting dalam kegiatan operasional harian PT. Transindo Primatama Bitung, sebuah perusahaan EMKL. Pengukuran kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat seberapa baik mereka bertahan di tempat kerja serta melaksanakan kerjaan sesuai dengan waktunya. Penelitian ini akan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Transindo Primatama Bitung.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban kerja, dan Budaya Organisasi terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT. Transindo Primatama Bitung
2. Menguji pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT. Transindo Primatama Bitung
3. Menguji pengaruh antara Beban Kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT. Transindo Primatama Bitung
4. Menguji pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT. Transindo Primatama Bitung

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merujuk pada peran yang dimainkan oleh karyawan dalam mencapai tujuan bisnis, karyawan, serta khalayak umum secara sukses serta efektif. Berlandaskan Hasibuan (2020), mengelola karyawan hanyalah salah satu aspek dari msdm, aspek lain adalah menentukan cara terbaik untuk memanfaatkan karyawan bisa membantu organisasi dalam mewujudkan tujuan mereka.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional ialah pemimpin yang memiliki daya tarik serta berperan penting dalam memandu perusahaan mencapai tujuannya. Ketika seorang pemimpin mengadopsi pendekatan ini, mereka mendorong tim

mereka untuk berkolaborasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Iswahyudi, 2023:99). kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan manajemen di mana pemimpin menjelaskan tujuan dan arah organisasi melalui langkah yang bisa dipahami dan diterima oleh bawahan (Ismarani, 2024).

Beban Kerja

Beban kerja diartikan sebagai banyaknya total jam yang dihabiskan sumber daya manusia yang bekerja guna menyelesaikannya suatu pekerjaan (Arsanti, Wijdjajani, dan Annisa, 2024). Sebagai bagian dari tugas pekerjaan mereka, karyawan diharapkan untuk melakukan berbagai tugas yang membentuk beban kerja mereka. Beban kerja, ialah komponen utama yang harus dipikirkan oleh setiap bisnis karena dapat mendongkrak produktivitas (Yusuf dan Nurqamar, 2024).

Budaya Organisasi

Untuk mencapai sasaran, bisnis mengandalkan SDM yang harus menjadi yang terbaik serta produktif (Suriyanto, 2021). Dengan adanya budaya organisasi mempunyai peranan penting pada perusahaan, berfungsi sebagai fondasi yang mendasari interaksi dan perilaku karyawan. Budaya di tempat kerja penting untuk operasi sehari-hari karena budaya yang terprogram dengan baik memengaruhi produktivitas (Bahaudin, 2023:11).

Efektivitas Kinerja Karyawan

Efektivitas organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian sasaran melalui penerapan sumber daya yang tersedia secara optimal sesuai dengan standar yang telah disepakati (Bormasa, 2022:131). Pencapaian target organisasi sangat bergantung pada efektivitas kerja. Efektivitas kerja dapat diukur berdasarkan pada pencapaian target kinerja, kualitas pekerjaan, atau kontribusi terhadap terhadap hasil organisasi secara keseluruhan (Sari, Putra, dan Amerta, 2021).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Karundeng, Lopian, Uhing (2024) bertujuan untuk mengeksplorasi dampak stres dalam efektivitas kerja, tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan, serta faktor-faktor lingkungan kerja terhadap hasil efektivitas kerja mereka. Penelitian ini melibatkan partisipasi 42 karyawan PT. Clanthy Mitra Gas Bitung. Penentuan sampel dilakukan melalui pendekatan teknik non-probabilitas dengan penggunaan kategori sampling jenuh. Hasil penelitian sebagai berikut: (1) Stres kerja dan beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan efektivitas kerja karyawan, (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan efektivitas kerja karyawan, dan (4) Faktor lingkungan kerja juga memengaruhi efektivitas kerja karyawan

Penelitian Haedar, Sendow, dan Kawet (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee engagement, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel 35 karyawan. Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa employee engagement dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa employee engagement, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Besouw, Trang, Pandowo (2021) bertujuan untuk mengetahui penempatan jabatan, beban kerja, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pegawai Kantor Imigrasi Manado. Penelitian ini menggunakan 57 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian yang didapat (1) Penempatan Jabatan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Imigrasi Manado, (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Imigrasi Manado, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Imigrasi Manado, dan (4) Penempatan Jabatan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Imigrasi Manado

Hipotesis Penelitian

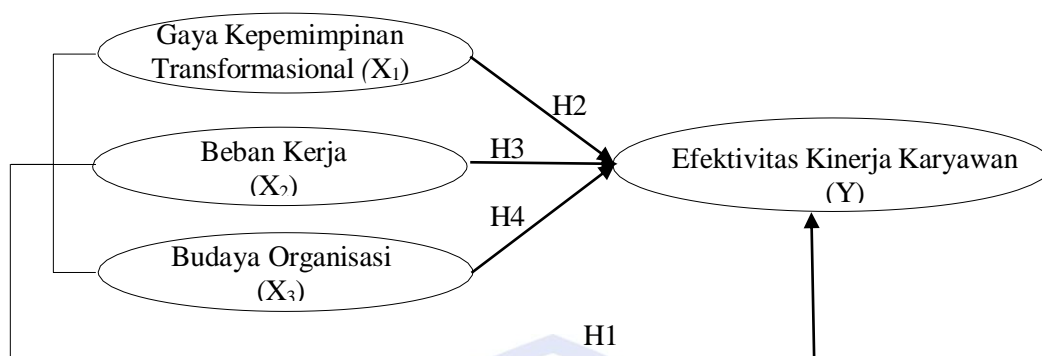
H1: Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Transindo Primatama Bitung

H2: Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Transindo Primatama Bitung

H3: Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

H4: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Kajian Teoritik, 2025

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Transindo Primatama Bitung.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Seluruh pekerja PT. Transindo Primatama Bitung merupakan populasi yang menjadi perhatian pada studi ini. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai, dengan menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Studi ini memanfaatkan sumber informasi primer dan sekunder digunakan untuk studi ini. Data primer tersebut dikumpulkan dan diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diraih lewat buku, artikel penelitian, dan berbagai referensi yang terkait dengan studi.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menerapkan kuesioner yang mencakup berbagai faktor penelitian untuk mengumpulkan data primer. Pembagian kuesioner dilakukan dengan menggunakan google form atau google formulir kepada karyawan PT. Transindo Primatama Bitung dan data sekunder diperoleh melalui buku dan artikel terkait penelitian.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk kebaikan organisasi.	1. Karismatik 2. Inspirasi 3. Stimulasi intelektual 4. Pertimbangan individual
Beban Kerja (X2)	Beban kerja seorang pekerja adalah jumlah dari seluruh tugas yang mesti dilakukan pada kurun waktu yang ditetapkan	1. Penggunaan waktu 2. Target yang harus dicapai 3. Kondisi pekerjaan 4. Standar pekerjaan
Budaya Organisasi	Budaya perusahaan terdiri dari asumsi, nilai, dan	1. Inovasi dan keberanian

(X3)	cara berpikir yang dianut oleh para karyawannya	2. mengambil resiko 3. Orientasi hasil 4. Agresivitas 5. Stabilisasi
Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)	Efektivitas kerja karyawan adalah ukuran keberhasilan dalam mencapai hasil yang diinginkan.	1. Pencapaian tujuan 2. Kualitas kerja 3. Kuantitas kerja 4. Tepat waktu 5. Kepuasan kerja

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas untuk menentukan keabsahan dan legalitas suatu kuesioner, digunakan uji validitas. Agar suatu kuesioner dianggap valid, maka pernyataan-pernyataan harus dapat memberikan informasi mengenai konstruk yang akan diuji. Variabel dianggap valid bila skor r hitung $> r$ tabel serta nilainya positif dan variabel dikatakan tidak valid bila skor r hitung $< r$ tabel.

Uji reliabilitas digunakan ketika mengevaluasi kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur variabel atau konsep. Cronbach's Alpha diterima jika $> 0,6$ reliabilitas paling baik ditunjukkan dengan cronbach's alpha ke yang mendekati 1 mengindikasikan reliabilitas yang tinggi.

Teknik Analisis

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah proses analisis, untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal. Dengan melihat histogram dan grafik p-plot normal dari SPSS.

Uji Multikolinearitas

Beberapa variabel independen dalam suatu model diperiksa untuk korelasi yang sangat kuat (multikolinearitas) menggunakan uji multikolinearitas. Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF atau nilai toleransi masing-masing lebih dari 10 atau kurang dari 0,1 dan multikolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,1.

Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residual tidak sama untuk semua data dalam model regresi linier. Scatterplots atau SRESID dengan ZPRED dapat digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda memungkinkan penggabungan beberapa variabel independen ke dalam model regresi. Ghazali (2018) menyatakan bahwa analisa regresi linier berganda merupakan satu metode untuk menemukan cara bagaimana suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Kinerja Karyawan

a = konstanta

β = koefisien regresi X_1, X_2, X_3

X_1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

e = error

Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kapasitas model dalam menjelaskan sifat saling ketergantungan dari variabel-variabel independen. Koefisien determinasi memiliki rentang skor dari 0 hingga 1.

Makin banyak informasi yang bisa didapatkan dari faktor-faktor independen untuk memprediksi variabel dependen, makin mendekati nilai 1. Namun, skor R² yang lebih rendah membuktikan bahwasannya variabel dependen tidak dapat dijelaskan secara memadai oleh faktor-faktor independen.

Uji Hipotesis

Uji F dan Uji T

Uji F dimanfaatkan guna memutuskan apakah faktor-faktor independen mempunyai pengaruh secara keseluruhan pada variabel dependen. Membandingkan skor F yang dihitung dengan skor F pada tabel pada tingkat sign 5% ($\alpha = 0.05$). Model dianggap signifikan dan H_0 ditolak bila skor F yang dinilai lebih besar dari skor F pada tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari alpha.

Uji T untuk menentukan apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh parsial pada variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan memeriksa skor signifikansi masing-masing variabel atau dengan membedakan skor t yang dihitung dengan skor t dalam tabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Validitas		
		R Hitung	R Tabel	Status
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	X1-1	0,666	0,312	Valid
	X1-2	0,483	0,312	Valid
	X1-3	0,581	0,312	Valid
	X1-4	0,588	0,312	Valid
	X1-5	0,478	0,312	Valid
	X1-6	0,537	0,312	Valid
	X1-7	0,464	0,312	Valid
	X1-8	0,616	0,312	Valid
Beban Kerja (X2)	X2-1	0,449	0,312	Valid
	X2-2	0,596	0,312	Valid
	X2-3	0,641	0,312	Valid
	X2-4	0,562	0,312	Valid
	X2-5	0,495	0,312	Valid
	X2-6	0,628	0,312	Valid
	X2-7	0,464	0,312	Valid
	X2-8	0,558	0,312	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3-1	0,572	0,312	Valid
	X3-2	0,635	0,312	Valid
	X3-3	0,526	0,312	Valid
	X3-4	0,512	0,312	Valid
	X3-5	0,613	0,312	Valid
	X3-6	0,640	0,312	Valid
	X3-7	0,650	0,312	Valid
	X3-8	0,587	0,312	Valid
Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)	Y-1	0,774	0,312	Valid
	Y-2	0,594	0,312	Valid
	Y-3	0,677	0,312	Valid
	Y-4	0,756	0,312	Valid
	Y-5	0,630	0,312	Valid
	Y-6	0,587	0,312	Valid
	Y-7	0,770	0,312	Valid
	Y-8	0,681	0,312	Valid
	Y-9	0,733	0,312	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26, (2025)

Pada tabel 2 nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,312. Dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

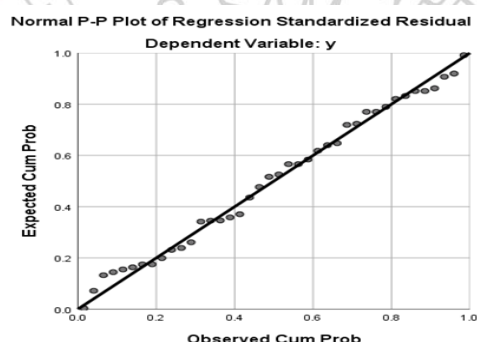
Variabel	Crobach's Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,675	Reliabel
Beban Kerja	0,668	Reliabel
Budaya Organisasi	0,734	Reliabel
Efektivitas Kinerja Karyawan	0,861	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan dengan jelas bahwa setiap item pernyataan yang digunakan pada studi ini reliabel. Perihal berikut dinyatakan dengan membandingkan skor Crobach's Alpha untuk setiap item pernyataan $> 0,6$.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan Gambar 2, dapat disimpulkan bahwa distribusi mengikuti garis diagonal dan grafik p-plot normal menampilkan titik-titik yang tersebar di sekitarnya, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59495058
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.061
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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 : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

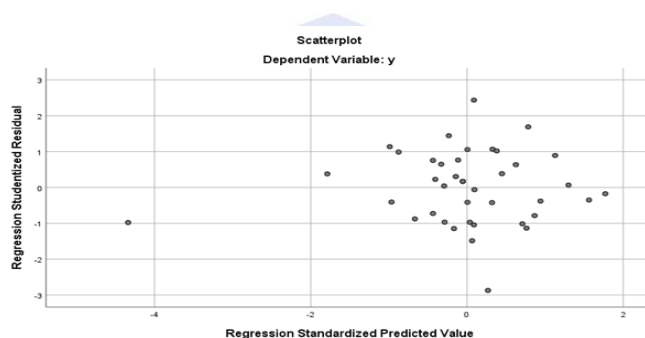
Hasil Uji normalitas pada penelitian ini dipertegas dengan dengan hasil pengujian one-sample kolmogorov-smirnov test. Dapat dilihat pada tabel 4 diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

	Model	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.205	4.881
	Beban kerja	.234	4.281
	Budaya Organisasi	.241	4.150

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS Statistik 26 (2025)

Berdasarkan tabel 5, membuktikan bahwasannya untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), nilai tolerance yang diperoleh adalah 0,205 dengan VIF sebesar 4,881. Sementara itu, variabel beban kerja memiliki nilai tolerance 0,234 serta VIF 4,281, dan variabel budaya organisasi memiliki tolerance 0,241 dengan VIF sebesar 4,150.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Hasil pengamatan scatterplot pada gambar 3, menunjukkan bahwa distribusi titik residual tersebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi karena model regresi ini bebas dari heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 6. Hasil Analisis Linear Berganda**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.998	2.808		.293
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.496	.164	.408	.005
	Beban Kerja	.287	.137	.265	.042
	Budaya Organisasi	.387	.155	.309	.018

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linier pada tabel diperoleh model peramalan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2.998 + 0,496(X1) + 0,287(X2) + 0,387(X3)$$

1. Nilai konstan sebesar 2,998 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Transindo Primatama Bitung efektif jika budaya organisasi, beban kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional yang diteliti tetap konstan.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional adalah 0,496, yang menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional, efektivitas kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,496.
3. Beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,287, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan menghasilkan peningkatan efektivitas kinerja karyawan sebesar 0,287.
4. Budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,387, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya

organisasi akan menghasilkan peningkatan efektivitas kinerja karyawan sebesar 0,387.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	.855	1.660

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b Dependent Variabel : Efektivitas kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2) sebesar 0,866 yang artinya bahwa besarnya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja karyawan adalah sebesar 86,6%. Faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini berdampak pada variasi 13,4% dalam efektivitas kinerja karyawan yang tersisa.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	377.634	3	125.878	29.399	.000 ^b
Residual	154.141	36	4.282		
Total	531.775	39			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban kerja, Gaya kepemimpinan transformasional

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Uji simultan di tabel 8 menunjukkan bahwasannya skor F yang dihitung sebanyak 29,399 > F tabel sejumlah 2,866 pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, beban kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional semuanya berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Persial (Uji T)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Berlandaskan hasil uji, variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki skor t 3.027 > t tabel 2.028, dan nilai signifikansi sebesar 0.005 < 0.05. Hal ini mengindikasikan kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan pada efektivitas kinerja karyawan.
2. Hasil analisis untuk variabel beban kerja menunjukkan skor sig 0,042 < 0,05 serta skor t hitung sebanyak 2,103 > t tabel 2,028. Perolehan berikut menunjukkan bahwasannya efektivitas kinerja karyawan dipengaruhi dengan signifikan oleh beban kerja.
3. Skor t untuk variabel budaya organisasi adalah 2.490 > t tabel 2.028, dengan skor signifikansi 0.018 < 0.05. Hal ini mengindikasikan budaya organisasi memiliki dampak signifikan pada efektivitas kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Temuan studi menunjukkan bahwasannya kinerja karyawan PT. Transindo Primatama Bitung sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, serta budaya organisasi. Secara teoritis dan empiris, gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan budaya organisasi adalah tiga aspek penting yang berinteraksi, memengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional memberi arahan visioner dan dukungan personal, beban kerja yang diimbangi dengan sumber daya dan dukungan lingkungan bisa memicu kinerja, dan budaya organisasi membentuk konteks dan norma yang mendukung produktivitas dan inovasi. Ketika ketiga faktor ini berjalan seiring pemimpin memberi arah dan motivasi, beban kerja berada pada tingkat yang tepat, dan budaya organisasi mendukung nilai-nilai positif, maka lingkungan kerja menjadi ideal. Kombinasi ini menciptakan sinergi yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang efektif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan temuan penelitian, efektivitas kinerja karyawan PT. Transindo Primatama Bitung dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Semakin efektif pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, semakin baik kinerja karyawannya. Kemampuan untuk menginspirasi, mendorong, dan memenuhi kebutuhan setiap individu merupakan ciri khas kepemimpinan transformasional. Sifat-sifat ini memungkinkan para pemimpin untuk menciptakan suasana kerja positif yang memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja, loyalitas, dan produktivitas tim dengan memperkuat kepemimpinan transformasional. PT. Transindo Primatama Bitung memahami efektivitas kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian target perusahaan, baik dalam hal produktivitas, ketepatan waktu, maupun kualitas layanan kepada pelanggan. Dalam upaya meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, manajemen perusahaan mengadopsi pendekatan gaya kepemimpinan transformasional. Temuan studi ini konsisten dengan temuan Reja, Afuan, dan Silvia (2025) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan teori yang menyoroti betapa pentingnya hubungan timbal balik bagi pemimpin dan pengikut untuk menciptakan kinerja yang unggul.

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan temuan penelitian, efektivitas kinerja karyawan PT. Transindo Primatama Bitung dalam bekerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel beban kerja. Beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya, serta tuntutan fisik maupun mental selama bekerja. Beban kerja yang sesuai akan membuat karyawan bekerja secara fokus, produktif, dan termotivasi. Karyawan dapat mengakur waktu dengan baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab. PT. Transindo Primatama Bitung sangat bergantung pada efektivitas kinerja karyawan di berbagai divisi, termasuk pengemudi, staf administrasi, dan tenaga lapangan. Seiring meningkatnya volume permintaan layanan, beban kerja yang ditanggung oleh karyawan pun mengalami peningkatan. Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, penurunan motivasi, dan menurunnya akurasi kerja. Hal ini secara langsung dapat memengaruhi efektivitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arafah (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan temuan penelitian, budaya organisasi PT. Transindo Primatama Bitung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Transindo Primatama Bitung. Dalam PT. Transindo Primatama Bitung budaya organisasi memainkan peran penting yang mencakup nilai-nilai, norma, perilaku, dan kebiasaan yang dianut. Budaya organisasi bukan hanya simbol atau formalitas, tetapi menjadi kerangka yang membentuk perilaku kerja sehari-hari dan mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Setyorini, Santi, dan Anggiani (2021) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan berikut dapat ditarik dari analisis dan pembahasan:

1. Secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Transindo Primatama Bitung
2. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan pada PT. Transindo Primatama Bitung
3. Secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan pada PT. Transindo Primatama Bitung
4. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja karyawan pada PT. Transindo Primatama Bitung

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat, berikut ini saran-saran yang dapat diberikan:

1. PT. Transindo Primatama Bitung untuk mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten dengan meningkatkan kemampuan komunikasi, memberikan motivasi yang inspiratif, menjadi panutan dalam perilaku kerja, serta memberikan perhatian secara individual kepada karyawan.
2. Perusahaan melakukan evaluasi dan mempertahankan beban kerja secara berkala agar tetap sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan
3. Perusahaan disarankan untuk terus membina dan memperkuat budaya organisasi yang telah ada, dengan memastikan bahwa nilai-nilai inti perusahaan dipahami, dihayati, dan dijalankan oleh seluruh karyawan.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek peneliti pada perusahaan lain atau sektor industri berbeda dan menambahkan variabel lain agar mendapatkan pemahaman lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arafah, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 90-99. <https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/profit/article/view/1655>
- Arsanti, D., Wijdjajani, S., & Annisa, N. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo). *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1). <https://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/view/4218>
- Bahaudin, T. (2023). *Transformasi Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Besouw, P. G., Trang, I., & Pandowo, M. H. (2021). Penempatan Jabatan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33271>
- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. Purwokerto: CV Pena Persada
- Garini, D. P., & Rahman, M. Z. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar. *Co-Value: Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, Vol. 15, No. 1. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/covalue/article/view/4440>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar, C. S., Sendow, G. M., & Kawet, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34527>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hermawan, E. (2024). *Buku Monograf Beban Kerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Ismarani, S., Muharam, H., Taurusyanti, D. (2024). Pengaruh Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Matahari (Skripsi, Universitas Pakuan Bogor). <https://eprints.unpak.ac.id/8441/>
- Iswahyudi, M. S., Subekti, E. S., Hartanto., Achmad, M., Tariana, I. w. A., Telussa, S. I., Nahuway, J., Ashariana., Nurkadarwati., & Albanjari, F. R. (2023). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.

- Karundeng, A., Lopian, S. J., & Uhing, Y. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Clanthy Mitra Gas Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 12, No. 2, 12-22. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/55110>
- Reja, V. R., Afuan, M., & Silvia, E. D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Nagari. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(2), 172–187. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/view/1641>
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., Amerta, I. M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Setyorini, A., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427-437. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/68669>
- Surianto, (2021). *Sinergitas, Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sebuah Instansi*. Surabaya: Global Aksara Press
- Yusuf, Y., & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Wanita terhadap Stres Kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1),1-22. <https://jurnal.peradabanpublishing.com/index.php/PJEB/article/view/157>

