

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL,
KOMPENSASI DAN KONFLIK KELUARGA KERJA (*WORK FAMILY
CONFLICTS*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN
KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Vicki Riana Traviata Prakarti

11200880

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Vicki Riana Traviata Prakarti

11200880

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA

2024

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TEISIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vicki Riana Traviata Prakarti
NIM : 11200880
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI DAN KONFLIK KELUARGA KERJA (*WORK FAMILY CONFLICTS*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 22 April 2024

Yang menyatakan

(Vicki Riana Traviata Prakarti)

11200880

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI DAN
KONFLIK KELUARGA KERJA (*WORK FAMILY CONFLICTS*) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BADAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
KARANGANYAR**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

VICKI RIANA TRAVIATA PRAKARTI
11200880

Dalam Ujian Skripsi Program
Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 25 Maret 2024

Nama Dosen

1. Dra. Ety Istriani, MM :
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si :
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T. :
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan



Yogyakarta, 18 April 2024
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Gaya Transaksional, Kompensasi, Konflik Keluarga Kerja (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

Nama : Vicki Riana Traviata Prakarti

NIM : 11200880

Mata Kuliah : Skripsi

Program Studi : Manajemen

Semester : Genap

Tahun : 2023/2024



Telah diperiksa dan disetujui

Yogyakarta, 29 Februari 2024

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. Kristanto', written over a horizontal line.

Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI
DAN KONFLIK KELUARGA KERJA (*WORK FAMILY CONFLICTS*)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KEUANGAN PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 20 Februari 2024



Vicki Riana Traviata Prakrti
11200880

HALAMAN MOTTO

“Aku bersyukur kepada-Mu oleh karena kejadianku dahsyat dan ajaib; ajaib apa yang Kaubuat, dan jiwaku benar-benar menyadarinya.”

(Mazmur 139:4)

“Orang-orang yang menabur dengan mencururkan air mata, akan menuai dengan bersorak-sorai. Orang yang berjalan maju dengan menangis sambil menabur benih, pasti pulang dengan sorak-sorai sambil membawa berkas-berkasnya.”

(Mazmur 126:5-6)

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.”

(Amsal 23:18)

“Kamu tidak gagal, Tuhan lagi mempersiapkan dirimu agar lebih kuat lagi, supaya kamu tidak kaget ketika mencapai hal besar itu.”

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali.”

(Nelson Mandela)

“Victor sis, tacitus, cogitent victo”

(Jadilah pemenang dalam diam biarkan mereka mengira bahwa kamulah yang kalah)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Puji syukur panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria atas segala berkat, pertolongan dan Roh Kudus-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kedua orang tua saya, Papa Tinar Buka Saputra dan Mama Suwarsi yang selalu memberikan kasih sayang tanpa henti, tersayang yang telah banyak memberikan doa, semangat, dan dukungan kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Untuk kakak saudara perempuan saya Henny Puspita Kadarwati S.Ak. yang selalu memberikan semangat sekaligus menemani dan dukungan mulai dari proses hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Sahabat serta rekan seperjuangan dalam mengerjakan tugas akhir yang selalu bersama-sama dan selalu memberikan dukungan, teruntuk Castio Richardo Ludji, dan teman-teman KKN saya terimakasih
5. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dalam penyusunan tugas akhir ini dari awal sampai akhir.
6. Kepimpinan Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar yang telah membantu dalam penelitian ini.

7. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dan penulis mengucapkan terimakasih.
8. Diri sendiri yang mampu berjuang, berusaha, dan tidak menyerah walau banyak godaan yang datang untuk berhenti, terimakasih karena sudah bertahan untuk tetap kuat sampai detik ini.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagisaya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Bapak Jonathan Herdioko SE., MM selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir yang telah membantu penulis selama perkuliahan.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T. selaku dosen pembimbing yang telah sangat sabar dan banyak meluangkan waktu dan pemikirannya selama dalam penyusunan skripsi.

Akhirnya penulisi menyadari bahwa skripsi ini tidak bisa luput dari kesalahan dan kekurangan, namun penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta digunakan sebagai referensi dan perbandingan bagi penelitian berikutnya.

Yogyakarta, 20 Februari 2024

Vicki Riana Traviata Prakarti

DAFTAR ISI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI DAN KONFLIK KELUARGA KERJA (<i>WORK FAMILY CONFLICTS</i>) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR.....	1
HALAMAN PENGAJUAN	2
HALAMAN MOTTO.....	5
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	6
KATA PENGANTAR	8
DAFTAR ISI.....	9
DAFTAR GAMBAR	12
DAFTAR TABEL.....	13
ABSTRAK.....	15
ABSTRACT	16
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Masalah	8
1.4 Kontribusi Penelitian.....	9
1.5 Batasan Penelitian	10
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
1.1. Landasan Teori	11
2.1. Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1. Definisi Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2. Dimensi Kinerja Karyawan.....	14
2.2. Gaya Kepemimpinan Transaksional	17
2.2.1. Definisi Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	17
2.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	18
2.3.1. Definsi Kompensasi	19
2.3.2. Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi.....	19

2.3.4. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	22
2.4. Konflik Keluarga Kerja	23
2.4.1. Pengertian Konflik Keluarga Kerja.....	23
2.4.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan terhadap keluarga	24
2.5. Penetian Dahulu	25
2.6. Hipotesis.....	28
2.6.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan.28	
2.6.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan.	29
2.6.3. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.7. Kerangka Penelitian	31
2.8. Gambaran Umum Perusahaan.....	32
2.8.1. Sejarah Badan Keuangan Daerah	32
2.8.2. Visi dan Misi	34
BAB III.....	36
METODE PENELITIAN	36
3.1.Desain Penelitian.....	36
3.2 Variabel Penelitian	37
3.3. Subjek dan Objek Penelitian	37
3.3.1. Populasi	37
3.3.2. Sampel.....	38
3.3.4. Waktu dan Tempat Penelitian	39
3.4. Data dan Metode Pengumpulan	39
3.4.1. Data	39
3.4.2. Kuesioner (Angket)	40
3.5. Teknik Pengujian Instrumen Data	41
3.5.1. Uji Validitas	42
3.5.2. Uji Realibilitas.....	43
3.6. Operasional dan indikator Variabel.....	45
3.7. Teknik Analisis Data	48
3.7.1. Uji Regresi Linear Berganda.....	48
3.7.2. Analisis koefisien Determinasi (R ²)	49

3.8. Uji Hipotesis.....	50
3.8.1. Uji t (Parsial)	50
3.8.2. Uji F.....	51
BAB IV	52
HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Deskripsi Data.....	52
a. Berdasarkan Jenis Kelamin.	53
b. Berdasarkan Usia.....	53
c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir.	54
d. Lama Bekerja	56
4.2. Teknik Pengujian Instrument	56
4.2.1 Uji Validitas	56
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	59
4.2.3. Koefisien Determinasi (Uji R ²)	61
4.2.4. Pengujian Simultan (F).....	64
4.3. Pembahasan Hasil.....	65
4.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan.	65
4.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan.	66
4.3.3. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan.	68
BAB V	70
PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan.....	70
a. Keterbatasan	70
a.Saran	71
DAFTAR PUSTKA	73
LAMPIRAN	77

DAFTAR GAMBAR

2.7. Kerangka Penelitian	31
2.8. Gambaran Umum Perusahaan.....	32



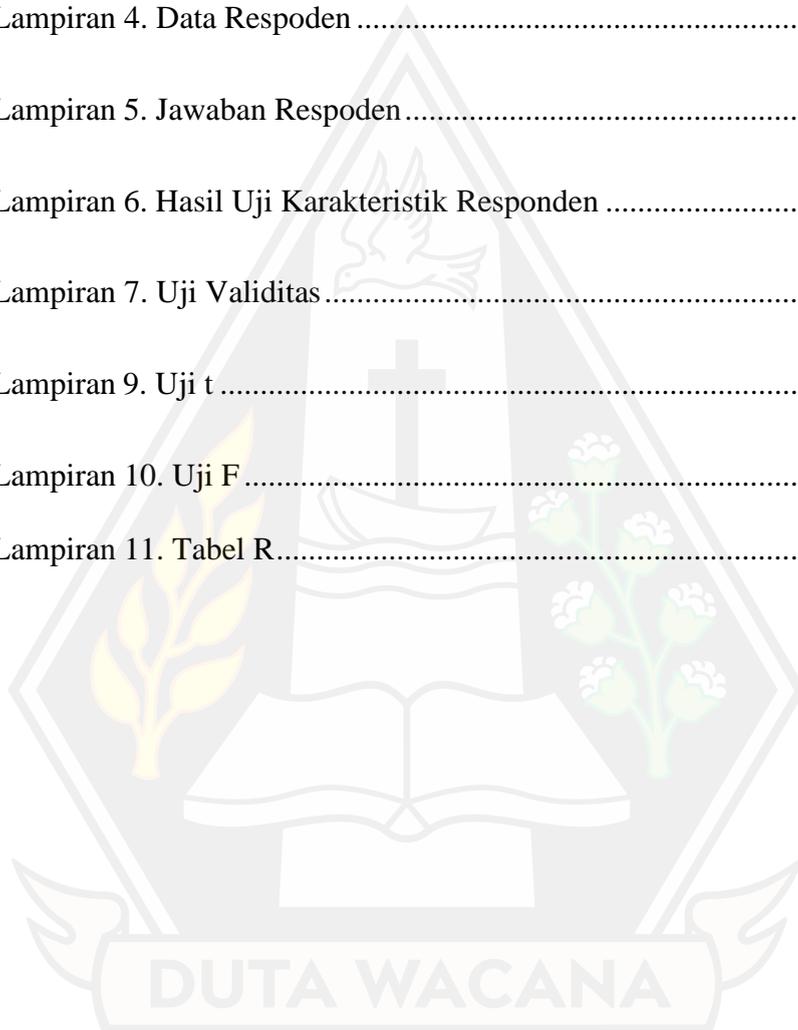
DAFTAR TABEL

Tabel 2.5. Penetian Dahulu	25
Tabel 3.1 Ketentuan Instrumen Pengukuran Penelitian.....	41
Tabel 3.6. Operasional dan indikator Variabel... ..	45
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2. Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4. Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.5.1 Uji Validitas	57
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi (Uji R^2)	62
Tabel 4.12. Pengujian Simultan (t)	63
Tabel 4.13 Pengujian Simultan (F)	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisoner	77
Lampiran 2 . Surat Penelitian	83
Lampiran 3. Surat Hasil Penelitian.....	83
Lampiran 4. Data Respoden	84
Lampiran 5. Jawaban Respoden.....	93
Lampiran 6. Hasil Uji Karakteristik Responden	114
Lampiran 7. Uji Validitas	116
Lampiran 9. Uji t	125
Lampiran 10. Uji F	125
Lampiran 11. Tabel R.....	127



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI DAN
KONFLIK KELUARGA KERJA (*WORK FAMILY CONFLICTS*) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BADAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN KARANGANYAR**

Vicki Riana Traviata Prakarti

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

riana Vicki34@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi dan Konflik Keluarga Kerja (*Work Family Conflicts*) Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan mencari pengaruh variabel-variabel menggunakan uji. Uji yang digunakan baik secara parsial atau dengan uji (T) maupun secara simultan atau dengan uji (F). Dalam penelitian, sampel jenuh dimana menggunakan minimal 100 responden. Responden yang didapat berasal dari kuesioner yang sudah dibagikan, lalu hasil dari jawaban responden diolah menggunakan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji F, uji T dan juga koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian ini menemukan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Konflik Keluarga Kerja (*Work Family Conflict*) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, Konflik Keluarga Kerja, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE,
COMPENSATION AND WORK FAMILY CONFLICTS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN KARANGANYAR REGIONAL GOVERNMENT
FINANCIAL AGENCY**

Vicki Riana Traviata Prakarti

Management Study Program, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

riनाविकि34@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of transactional leadership style, compensation and work family conflicts on employee performance in the Karanganyar Regency Regional Government Financial Agency. The method used in this research is a quantitative descriptive method by looking for the influence of variables using tests. The test used is either partially or with the (T) test or simultaneously or with the (F) test. In the research, the sample was saturated which used a minimum of 100 respondents. The respondents obtained came from questionnaires that had been distributed, then the results of the respondents' answers were processed using data analysis techniques using descriptive analysis, F test, T test and also the coefficient of determination (R²). The results of this research found that Transactional Leadership Style and Work Family Conflict had no effect on Employee Performance, while Compensation had a positive effect on Employee Performance.

Keywords: *Transactional Leadership Style, Compensation, Work Family Conflict, Employee Performanc*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pekerja mempunyai pengaruh yang besar kepada perkembangan entitas bisnis itu sendiri, dimana perusahaan dengan potensi yang dimiliki yang berkualitas akan mencapai hasil kinerja yang optimal. Perusahaan ini dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan dapat berkembang untuk mencapai tujuan utamanya yaitu menjadikan perusahaan lebih maju dari sebelumnya. Kinerja karyawan sering kali dianggap sebagai faktor yang memiliki signifikansi yang berkontribusi terhadap pencapaian sukses suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, ada baiknya dilakukan penilaian. Penilaian kinerja merupakan aktivitas yang dijalankan oleh anggota dalam suatu struktur organisasi untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan. Proses evaluasi ini juga dapat digunakan untuk memungkinkan perusahaan memberikan kenaikan gaji atau promosi. Dengan adanya penilaian secara rutin maka semangat kerja karyawan akan meningkat optimal yang diinginkan dibutuhkan keahlian dan untuk meraihnya perlu melewati banyak langkah-langkah. Marhawati (2022) Menjelaskan, kinerja merujuk pada tingkat kualitas hasil kerja individu dalam melaksanakan tugasnya dalam periode waktu khusus, melewati proses kerja yang sejalan dengan standar perusahaan. Kualitas kinerja staf memainkan peran kunci dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi dalam meraih tujuannya. Bisnis dapat gagal serta mengalami kerugian *finansial* maupun *non finansial* jika tidak

berjalan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan dapat menurun karena berbagai alasan, dan gaya kepemimpinan pemilik perusahaan adalah salah satunya.

Kepemimpinan adalah usaha seorang pemimpin untuk memengaruhi individu lainnya agar mencapai hasil yang diinginkan dengan cara meminta setiap pegawai mengemukakan gagasan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin juga menciptakan peluang potensial bagi karyawan dan mengembangkan komitmen terhadap perubahan dan perbaikan budaya serta kebutuhan untuk merancang strategi baru untuk penggunaan energi dan sumber daya secara efisien. Dalam upaya ini, pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi perilaku kinerja seseorang dengan memiliki karakteristik yang sesuai. Setiap pemimpin mempunyai berbagai gaya kepemimpinan, namun seorang pemimpin yang efektif akan menyambut setiap individu dalam timnya sehingga tercipta semangat tim yang kuat. Salah satu faktor yang menentukan peran seorang pemimpin yang dapat menunjukkan kemampuan kepemimpinan dalam mempengaruhi orang lain adalah memotivasi, memimpin, dan membimbing untuk melakukan sesuatu secara profesional.

Ada beberapa jenis metode pimpinan, termasuk diantaranya metode otokratis, metode kepemimpinan berbentuk demokratis, metode kepemimpinan delegatif, metode kepemimpinan transformasional, dan metode kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan yang berkembang saat ini merupakan metode kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional adalah dimana pemimpin memiliki cara yang rinci untuk memeriksa bawahannya dan apakah segala sesuatunya berjalan baik atau tidak, sekaligus memantau kinerja

karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Metode kepemimpinan transaksional merupakan metode kepemimpinan yang memberi penghargaan terhadap karyawan berupa memotivasi atau mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dalam pandangan Mulyadi, yang dikutip dalam Rahayu & Pramularso (2019), kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang disampaikan kepada semua anggota karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah disediakan pada perusahaan. Kompensasi terdiri dari dua kategori, yakni bentuk imbalan secara langsung serta tidak langsung. Imbalan secara langsung mencakup pembayaran upah, gaji, bonus, serta insentif karena karyawan menerima kompensasi dengan cara langsung. Kompensasi dengan cara tidak langsung biasanya terdiri dari inisiatif kesejahteraan sosial seperti asuransi kesehatan, skema pensiun, fasilitas kantor, dan berbagai jenis cuti, termasuk cuti hari raya serta cuti tahunan. Kompensasi ini bermanfaat bagi kedua belah pihak perusahaan dan karyawan. Kompensasi yang dikelola dengan benar akan membantu perusahaan mencapai tujuan dengan membuat tempat kerja menjadi tempat yang produktif. Akibatnya, pengelola kompensasi harus mempertimbangkan berbagai variabel yang berpengaruh agar tujuan kompensasi pekerja dapat dicapai. Sebaliknya, kompensasi berfungsi untuk menjamin kehidupan. Imbalan secara langsung serta tidak langsung adalah dua golongan kompensasi. baik untuk pekerja serta keluarganya. Melalui bentuk imbalan, diharapkan mampu memenuhi keperluan dan kebutuhan karyawan, hal ini meningkatkan semangat karyawan untuk menyelesaikan tugas yang lebih besar di masa depan, karena kompensasi membuat karyawan merasa lebih

dihargai, mereka lebih menghargai satu sama lain.

Konflik keluarga terjadi ketika kehidupan rumah tangga berbenturan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh pekerjaan dan kehidupan rumah tangga seperti menyelesaikan tugas harian rumah (rutinitas), menjaga anak atau tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Ayah sebagai suami berperan sebagai pencari nafkah, pendidik, pelindung dan pemberi rasa aman, sebagai kepala keluarga, sebagai anggota dari kelompok sosialnya serta sebagai anggota dari kelompok sosialnya serta sebagai anggota masyarakat dari lingkungannya. Tanggung jawab keluarga dengan tuntutan pekerjaan dapat menciptakan stres yang dialami oleh seorang suami, mungkin ada perasaan bersalah karena tidak bisa memenuhi harapan keluarga dan atasan di tempat kerja secara bersamaan. Konflik keluarga dan pekerjaan tidak ditangani dengan baik, bisa menyebabkan ketegangan dalam hubungan suami-istri. Hal ini dapat memperburuk situasi karena konflik di tempat kerja bisa terbawa pulang ke rumah dan sebaliknya. Suami yang mengalami konflik antara keluarga dan pekerjaan mungkin merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, hal ini memengaruhi motivasi dan kinerja mereka di tempat kerja.

Saat ini, bukan hanya suami atau pria yang memiliki tugas untuk memperoleh penghidupan, tetapi juga istri atau perempuan yang ikut andil dan berperan dalam proses tidak hanya karena keperluan keuangan keluarga, melainkan juga karena baik ayah (suami) ataupun ibu (istri) ingin memanfaatkan pengetahuan yang mereka pelajari untuk mengembangkan diri

di dalam lingkungan sosial. Mereka sering mengalami konflik pekerjaan dalam kehidupan kerja mereka, seperti pekerjaan berisiko, perlengkapan kerja yang tidak memadai, dan berbagai tekanan kerja dari atasan. Pekerjaan dan keluarga merupakan dua area dimana manusia banyak menghabiskan waktunya, baik laki-laki maupun perempuan. Berperan aktif dalam keduanya menyebabkan mereka mempunyai peran ganda, peran dalam pekerjaan (sebagai pekerja) dan juga peran dalam keluarga (sebagai istri, suami, dan orangtua). Karena itu menyeimbangkan tuntutan dalam peran pekerjaan dan peran keluarga yang diemban, merupakan tugas penting pekerja dewasa untuk meminimalkan konflik. Selain itu, mereka juga sering mengalami konflik dalam kehidupan keluarga, seperti perdebatan tentang keuangan, anak-anak, rekreasi, atau masalah keluarga lainnya.

Pola keluarga seperti ini membuat sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan tuntutan keluarga. Kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dimana pekerjaan mengganggu kehidupan kerja, urusan keluarga mengganggu kehidupan kerja, dan urusan keluarga mengganggu kehidupan kerja sehingga menimbulkan konflik pekerjaan keluarga. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru

dan deadline sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga, yang dirasa pekerjaan rumah juga dianggap tidak mudah untuk dijalani jika keduanya dijaankan dalam waktu yang sama.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), total populasi Indonesia diperkirakan sekitar 274,20 juta individu pada tahun 2022. Total pria pekerja di Indonesia mencapai 43,97% pada tahun 2022, dan jumlah perempuan pekerja mencapai 35,57% pada tahun yang sama. Baik laki-laki maupun perempuan dapat mengalami pertentangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan keluarga. Berdasarkan Huang et al. (2019), ditemukan bahwa kehidupan orang dewasa terdiri dari dua sistem pekerjaan (*work*) dan rumah tangga (*family*). Konflik keluarga kerja terjadi karena tekanan peran profesional yang bertentangan dengan peran keluarga, konflik tidak diselesaikan dengan baik, karyawan dapat mengalami tekanan mental dan mengalami kekacauan, yang biasanya terjadi saat mereka berusaha untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Hal ini juga dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Pria yang telah menikah menghadapi pertentangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan yang melibatkan urgensi untuk mencapai prestasi di lingkungan kerja, dan besarnya kewajiban jabatan dapat mengakibatkan kurangnya perhatian keluarga. Namun, konflik yang terjadi antara perempuan yang memainkan peran sebagai pasangan, ibu di rumah, dan seorang pekerja juga tidak dapat dihindari. Karyawan dapat mengalami tekanan mental sebagai akibat dari konflik peran ganda yang tidak terselesaikan.

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar adalah satu dari Organisasi Perangkat Daerah yang berada di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar. Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar berlokasi di Jalan KH. Wachid Hasyim No 02 Karanganyar. Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar merupakan bagian penting dari pemerintahan daerah dalam urusan keuangan, dan berfungsi sebagai penunjang pelaksanaan kebijakan keuangan daerah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan yang ada di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar dengan melihat bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transaksional sebagai salah satu variabelnya. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan model penelitian survei kuisisioner dengan sampel yang digunakan minimal 100 karyawan yang ada di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan uraian di atas, diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif hubungan baik antara atasan dan bawahan dalam pekerjaan sehingga berdampak pada keberhasilan organisasi, maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI, DAN *WORK FAMILY CONFLICTS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR”

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi di Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar yaitu :

1. Ada kinerja pegawai Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar kurang baik.
2. Ada pegawai Bagian Keuangan Pemda Bupati Karanganyar yang tidak hadir.
3. Ada pegawai Dinas Keuangan Pemerintah Kabupaten Karanganyar yang tidak pulang tepat waktu.

Berdasarkan masalah yang telah disebutkan di atas, pertanyaan penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar?
- c. Apakah konflik keluarga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar?

1.3 Tujuan Masalah

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Menentukan dampak gaya transaksional kualitas kerja dari staf di Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.
- b. Menentukan pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan di Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

- c. Menentukan dampak pertentangan antara urusan keluarga dan pekerjaan pada kinerja tenaga kerja di Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

1.4 Kontribusi Penelitian

Diharapkan bahwa Studi ini akan memberikan manfaat yang signifikan bagi banyak pihak, termasuk yang berikut:

- a. Bagi Peneliti.

Peneliti sendiri berharap dapat meningkatkan pemahaman dan pemahaman mengenai sumber daya manusia, terutama dalam hal gaya kepemimpinan transaksional, pemberian kompesasi dan *work family conflicts* terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Para Akademisi.

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis, termasuk nilai dalam ilmu manajemen. Selain itu, dapat berfungsi sebagai referensi serta pembandingan untuk riset lain yang terkait dengan gaya kepemimpinan transaksional, pemberian kompesasi dan *work family conflicts* terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi Universitas.

Diharapkan penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan tentang Manajemen Bisnis Sumber Daya Manusia di Universitas Kristen Duta Wacana. Akan menjadi sumber bacaan yang berguna bagi mahasiswa/i.

Diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi pusat perhatian organisasi saat menyusun skenario dan inisiatif pengembangan aspek manusia dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja staf.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian menggunakan batasan guna memudahkan diskusi dan menghindari kesalahpahaman. Keterbatasan terkait topik riset ini adalah:

- a. Hanya 3 variabel independen dan 1 variabel dependen yang dimanfaatkan dalam analisis ini yakni gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi, *work family conflicts* dan kinerja karyawan.
- b. Jumlah responden yang diambil minimal 100 orang.
- c. Partisipan menggunakan karyawan di Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.
- d. Responden berusia antara 18 dan 50 tahun.
- e. Waktu penelitian adalah November hingga Desember 2023.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang dijelaskan di atas, untuk menguji pengaruh “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, dan Konflik Keluarga Kerja (*Work Family Conflicts*) Pada Kinerja Karyawan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar”. Berdasarkan analisis informasi yang sudah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan , yakni :

1. Metode kepemimpinan transaksional pada Badan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar tidak berdampak signifikan atau negatif pada kinerja karyawan.
2. Kompensasi memberikan dampak yang menguntungkan bagi kinerja karyawan di Badan Keuangan Pemerintah Kabupaten Karanganyar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang ditawarkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil menunjukkan bahwa permasalahan antara pekerjaan dan keluarga tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

a. Keterbatasan

Dari pengalaman yang dimiliki peneliti dalam melakukan riset ini, ada banyak keterbatasan dan faktor yang mungkin menarik minat peneliti untuk mengadakan studi lebih mendalam. Beberapa keterbatasan riset ini antara lain:

1. Populasi penelitian hanya terfokus pada otoritas keuangan pemerintah daerah Kabupaten Karanganyar.

2. Sesuai dengan judulnya, ukuran penelitian merupakan hasil dari penggunaan kuesioner, yaitu terkadang jawaban yang diberikan sampel tidak mencerminkan keadaan sebenarnya.

a. Saran

Menurut temuan dan kesimpulan penelitian, ada beberapa saran yang dapat membantu subjek-subjek yang terlibat dalam studi. Berikut adalah rekomendasi yang diajukan:

1. Bagi peneliti selanjutnya.

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya diambil lebih banyak sampel guna memperoleh ketepatan informasi yang lebih tinggi dalam analisis. Diharapkan terdapat tambahan variabel yang juga dapat mempengaruhi banyaknya faktor penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk tujuan yang berbeda dan lebih luas. Hasil pencarian dijadikan masukan untuk menambah referensi.

2. Bagi Pemimpin Keuangan Pemerintah Kabupaten Karanganyar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar harus lebih efektif dan bahwa kinerja pegawai adalah satu elemen yang meningkatkan kinerja. Pemimpin Keuangan Pemerintah Kabupaten Karanganyar menetapkan kebijakan kompensasi sudah cukup baik, terbukti dengan besarnya kompensasi berupa upah atau gaji yang diberikan kepada karyawannya, setidak-tidaknya dapat memenuhi kebutuhan minimal para karyawannya, serta cukup adil dan layak. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka harus dapat menciptakan di lingkungan kerja yang baik dan menciptakan hubungan kerja antara rekan kerja, maupun dengan pimpinan.

DAFTAR PUSTKA

- Agung, D., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (di PT. Eka Sandang Duta Prima). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5).
- 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.
- Cahyadi, I., Ibrahim, I. D. K., Abdurrahman, A., & Al Fariqi, Z. (2021). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Stres Kerja Pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi NTB. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 25-38.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379-387.
- Lestari, Y. I. (2018). Fear of Success pada perempuan bekerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dardiness. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 55. <https://doi.org/10.24014/jp.v13i1.3090>.
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga kelelahan emosional dan stres kerja terhadap kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 1-16.
- Mangkunegara, AA Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Odumeru, J. A., & Ogbonna, I. G. (2013). *Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. International Review of Management and Business Research*, 2(2), 355-361.
- Pradana, M. A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pt. Mustika bahana jaya, lumajang) (*Doctoral dissertation*, Brawijaya University).
- Pradana, T., & Fuadati, S. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(3).
- Rahmawati, A., Suryanto, S., & Hartini, N. (2018). Fear of success perempuan bekerja (dalam perspektif budaya jawa). *PALASTREN Jurnal Studi Gender*, 11(1), 73. <https://doi.org/10.21043/palastren.v11i1.3556>.
- Septyan, F. B., Musadieg, M. A., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, LIII, pp. 81-88.
- Sugiarti, Endang. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3.2 (2020): 479-486.
- Suryadi, A. A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta penempatan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 2.

- Takandengan, C., Marli, dan Sarli. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan kerja dan Iklim Kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Badan Pertanahan Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Informatika, Vol.2. No. 1.*
- U. Psikologi, “Pengertian, Dimensi dan Jenis Jenis Kompetensi Menurut Para Ahli,” 2020. <https://www.universitaspikologi.com/2020/03/pengertian-dimensi-dan-jenis-jenis-kompetensi.html>. (accessed Sep. 24, 2021)
- Wijaya, N. M., Dewi, N. P., & Widjaja, D. C. (2016). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Madame Chang Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol. IV.*
- Wijaya, N. S., Darsana, I. M., Pantiyasa, I. W., & Astina, I. N. G. (2018). *Organization Culture, Competency, Compensation, Job Satisfication and Lecturer Loyalty. International Journal of Business on Hospitality and Tourism, 4 (1), 1–19.*

