

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor XYZ

Dania Merija

Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 2 Desember 2022

Revised: 12 April 2023

Accepted: 20 Juli 2023

KEYWORDS

Transformational, regression, profitability,
Heteroscedasticity, coefficients, dynamics

CORRESPONDENCE

E-mail: daniamerija@gmail.com

ABSTRACT

Individual characteristics and organizational characteristics are the two variables used in a recent issue or requirement in many organizations, including government offices, is the cutting edge management style. Everyone must unquestionably perform admirably for the organization to succeed. However, employee performance may be influenced by the work environment and transformational leadership style. A thirty-person sample was used in this quantitative study. An investigation focuses on the office staff of XYZ. This study's findings indicate that the innovative initiative style and the workplace influence representatives' presentation at the XYZ office. This study used descriptive analysis, validity and reliability tests, classical assumption: multiple linear regression, and other analytical methods. Data processing with SPSS. Employee performance in XYZ's office was significantly influenced by the variable Transformational Leadership Style (x1), but not the work environment.

PENDAHULUAN

Setiap bisnis dalam persaingan global saat ini harus tanggap dalam menyesuaikan dinamika lingkungan bisnis. Selain ruang lingkup bisnis, aspek sumber daya manusia juga menghadapi persaingan global. Sebuah perusahaan akan mencapai profitabilitas yang tinggi jika mampu mengelola karyawannya dengan baik. Agar semua ini terwujud maka atasan dapat membentuk situasi yang menumbuhkan motivasi pegawai. Sehingga dapat memberikan dampak yang signifikan dan membantu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sama halnya dengan masalah kinerja karyawan yang paling mendesak dan membutuhkan perhatian organisasi dalam suatu perusahaan. Karena kinerja karyawan secara langsung memengaruhi keberhasilan suatu organisasi, maka dianggap bahwa kinerja karyawan penting bagi perusahaan. Hal ini tentunya tidak lepas dari kualitas pekerja dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan juga dikenal sebagai prestasi kerja dan kualitas karyawan. Karyawan harus mencapai target agar tujuan utama lembaga dapat tercapai (Manikottama et al, 2019; Kusumayanti, 2020).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang memengaruhi kinerja meliputi: pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku. Faktor eksternal meliputi hubungan antar karyawan, lingkungan tempat kerja, dan gaya kepemimpinan atasan. Sebagian besar kinerja dipengaruhi oleh lingkungan, dengan demikian, setiap bisnis harus menyediakan tempat kerja yang wajar untuk lebih mengembangkan kinerja yang baik (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021).

Lingkungan kerja di Kantor XYZ merupakan tempat karyawan melakukan tugas sehari-hari. Karyawan lebih cenderung untuk melakukan yang terbaik ketika mereka berada di lingkungan kerja yang positif, yang dapat berdampak pada emosi mereka. Jika seorang karyawan menikmati tempat kerjanya, maka akan lebih mungkin memanfaatkan waktunya ditempat kerja dengan terlibat dalam aktivitas yang memaksimalkan produktivitas. Lingkungan kerja dan hubungan kerja yang terbentuk baik dengan rekan kerja maupun atasan

merupakan komponen lingkungan kerja. Penataan area kerja, termasuk penempatan alat kerja, pencahayaan, kebisingan, dan kenyamanan, semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Meskipun lingkungan kerja fisik tidak secara langsung memengaruhi produksi suatu pekerjaan, namun memiliki dampak langsung pada para pekerja (Soelton & Yasinta, 2018).

Kepemimpinan dan keterampilan, komunikasi organisasi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan adalah beberapa hal yang dapat digunakan untuk memengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat secara langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh kondisi fisik tempat kerja. Dalam jangka panjang, hal ini akan membantu kinerja organisasi (Wardhani et al, 2016). Kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Agar karyawan dapat bekerja secara independen, dapat menarik kesimpulan, seorang pemimpin harus mampu menggerakkan, mengarahkan, dan memengaruhi pola pikir dan gaya kerja setiap anggotanya untuk meraih kesuksesan. Karyawan akan termotivasi untuk mencapai kepuasan kerja jika seorang pemimpin efektif menerapkan kepemimpinan transformasional, dengan tujuan untuk kepentingan perusahaan. Hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mengakibatkan kepuasan dan kemudahan kerja (Kusumayanti, 2020).

Aspek terpenting dari kepemimpinan transformasional adalah transformasi individu, yang dapat dicapai baik melalui perubahan organisasi yang terencana maupun tidak terencana. Transformasi individu ini tidak sederhana, tetapi harus bertahap. Karena pemimpin adalah panutan organisasi, perubahan harus dimulai dari atas (pemimpin). Dengan kepemimpinan ini, maka karyawan dapat merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat kepada pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka (Prayudi, 2020). Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi bawahan untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi dan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Akibatnya, menggunakan gaya kepemimpinan transformasional akan menghasilkan kepuasan kerja bagi para pemimpin. Tenaga kerja akan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka di bawah atasan yang menunjukkan ciri-ciri pemimpin transformasional dan hal itu akan berdampak baik bagi kinerja karyawan. Hasil yang lebih baik akan tercapai jika gaya kepemimpinan transformasional digunakan secara lebih efektif (Adiwantari et al., 2019).

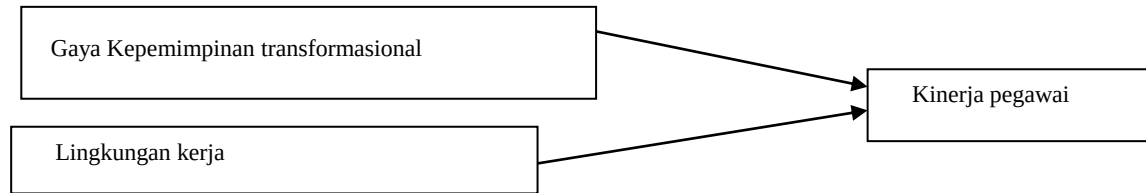
Kepemimpinan adalah tindakan membujuk individu untuk tujuan memahami apa yang sedang dilakukan dan mengapa hal itu dilakukan dengan cara yang efektif, serta untuk tujuan meningkatkan kinerja individu dan tim untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin dikatakan atasan jika mampu memengaruhi serta membimbing pegawainya, serta mampu berpartisipasi dalam setiap perubahan (Ariesta, 2016). Setiap tindakan karyawan akan dipengaruhi oleh budaya perusahaan atau organisasi, baik itu positif maupun negatif, disebut sebagai budaya yang baik jika perusahaan memupuk hubungan positif antara manajer dan karyawan. Hal ini tentunya akan menumbuhkan rasa percaya dan saling mendukung terhadap tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat mengadakan training agar meningkatkan produktivitas pegawai. Tentunya akan berpengaruh pada hasil kerja pegawai dan perusahaan serta mempermudah tercapainya tujuan yang ingin dicapai. Pegawai juga memengaruhi kemunduran serta kemajuan instansi. Agar semua keinginan instansi terwujud, pegawai harus mampu melaksanakan tugasnya dengan baik (Soelton & Yasinta, 2018).

Kantor XYZ melakukan satu kali pemeriksaan kesehatan rutin, seperti pemeriksaan THT, paru, jantung, darah, dan lainnya, sebagai salah satu tindakan positif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan para pegawai yang selalu datang tepat waktu sebelum apel pagi merupakan tanda lain dari sikap positif. Situasi seperti ini dapat meningkatkan kesejahteraan para pemimpin dan karyawan, serta menawarkan keuntungan dan nilai bagi bisnis.

Tinjauan ini berencana untuk mencari tahu mana dari dua faktor tersebut yang memiliki pengaruh terbaik terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor XYZ (Ariesta, 2016). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan bagi perusahaan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan terkait dampak lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Setyawan et al., 2015).

Alasan mengangkat judul ini ialah untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional Kantor XYZ dan lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengidentifikasi dan menyelidiki cara-cara lingkungan kerja kantor XYZ dan gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada karyawan.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS



Gambar 1. Kerangka penelitian yang digunakan

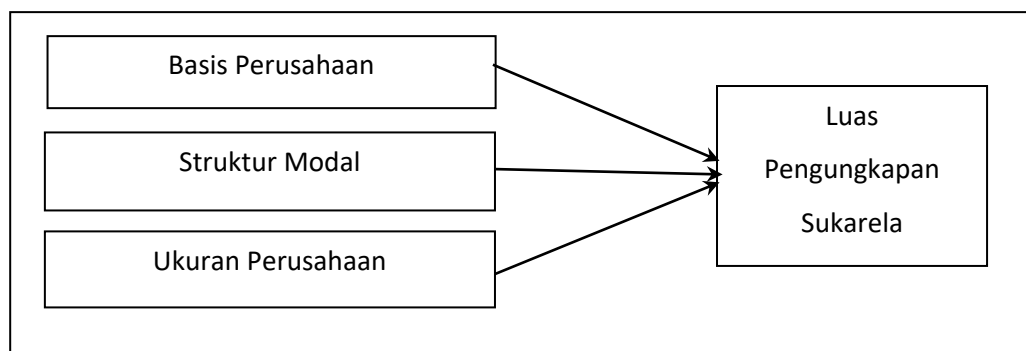
Hipotesis

Penelitian (Adiwantari et al., 2019) kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng berpengaruh pada gaya kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin transformasional umumnya dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika mereka yakin bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi sudah sesuai. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Setyawan et al., 2015) menyatakan bahwa motivasi dan arahan yang jelas dari pemimpin memungkinkan kepemimpinan transformasional untuk secara langsung menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri sendiri. Jika pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan tepat, itu akan memberikan inspirasi kepada pekerja dan secara pasti mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika pimpinan memberikan arahan dan motivasi yang efektif. Hipotesis berikut diajukan dalam penelitian ini berdasarkan penelitian sebelumnya:

H1: Gaya Kepemimpinan Transformational (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian (Wardhani et al., 2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai juga akan meningkat jika lingkungan kerja membaik. (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) Kinerja karyawan juga akan meningkat, meski sederhana, jika perusahaan menerapkan perubahan tempat kerja yang positif. Sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun jika lingkungan kerja diturunkan. Hipotesis berikut diajukan dalam penelitian ini berdasarkan penelitian sebelumnya:

H2: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Untuk penelitian didesain menggunakan **pendekatan kualitatif**, maka tidak diwajibkan adanya hipotesis. Sebagai gantinya, penulis yang menggunakan pendekatan kualitatif diminta untuk menjelaskan teori yang dipakai dalam membangun instrumen penelitian dan juga digunakan dalam pembahasan hasil penelitian.

METODE PENELITIAN

Kantor XYZ menjadi lokasi pengambilan data. Seluruh tenaga kerja menjadi subjek penelitian agar memperoleh hasil yang tepat dan akurat. sehingga penulisan karya ilmiah ini akan lebih banyak manfaatnya. Menggunakan metode kuantitatif serta Kuesioner dalam pengumpulan data, dan mengumpulkan sampel sebanyak 30 orang, serta memakai aplikasi SPSS dalam mengolah data.

Gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini merujuk pada indikator yang dikemukakan oleh (Hendro Noor,2019), pada beberapa indikator, seperti memberikan visi dan misi, membangun rasa kepercayaan, mampu berkomunikasi secara efektif untuk mencapai suatu tujuan, mampu memecahkan masalah, dan memberikan pelatihan, perhatian, dan saran. (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) menyatakan bahwa terdapat indikator fisik dan non fisik yang memengaruhi lingkungan kerja yang berdampak pada lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Indikator non fisik seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta sesama pegawai, sedangkan indikator fisik seperti pencahayaan, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, dan kebisingan. (Hendro Noor,2019) sikap mental, motivasi, disiplin kerja, etika, kesehatan, gaji, sarana dan prasarana merupakan indikator kinerja. Apabila semua hal tersebut terpenuhi dengan produktif, maka setiap karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta mudah mencapai hasil yang produktif sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Sebanyak 30 kuesioner dibagikan kepada karyawan kantor XYZ sebagai responden penelitian. Tanggapan terhadap kuesioner telah menghasilkan informasi berikut.

Berdasarkan tabel 1, terkumpul 30 responden berusia antara 19 dan 27 tahun, dengan 5 laki-laki dan 2 perempuan. Terdapat 11 laki-laki dan 5 perempuan berusia antara 28 dan 37 tahun. Ada hingga empat laki-laki antara usia 38 dan 47, dan tidak ada wanita. Antara usia 48 dan 57, ada hingga dua pria, dan tidak ada wanita. Ada satu pria berusia antara 58 dan 64, tetapi tidak ada wanita.

Tabel 1. Usia dan Jenis Kelamin Responden

Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Wanita	
19 s/d 27	5	2	7
28 s/d 37	11	5	16
38 s/d 47	4	-	4
48 s/d 57	2	-	2
58 s/d 64	1	-	1
Jumlah	23	7	30

Berdasarkan tabel 2, dipilih 30 responden dari berbagai golongan dan jabatan, beserta masa jabatan. Golongan Penata Muda (III/a) ada 2 pegawai dengan lama jabatan 4 sampai enam tahun, 5 pegawai selama 7 sampai sepuluh tahun. Golongan Penata Muda TK 1 (III/c) terdiri dari satu orang dengan masa kerja empat sampai enam tahun dan dua orang dengan masa kerja tujuh sampai sepuluh tahun. Pada rentang usia kerja tujuh sampai sepuluh tahun, Terdapat Penata Muda TK 1 (III/d) hanya memiliki dua orang pengurus muda. Kelompok Pemeriksa Imigrasi (II/a) terdiri dari tiga orang yang telah bekerja selama satu sampai tiga tahun. Satu orang bekerja di Kelompok Pemeriksa Imigrasi (II/c) selama satu sampai tiga tahun, dan satu orang bekerja selama tujuh sampai sepuluh tahun. Dalam kelompok PPNP ada satu orang yang telah bekerja selama

satu sampai tiga tahun, dua orang yang telah bekerja selama empat sampai enam tahun, dan dua orang yang telah bekerja selama tujuh sampai sepuluh tahun. Dari usia 4 hingga 6 tahun, satu pengurus tergabung dalam golongan Penata TK1. Ada 1 orang di kelompok Penata Muda dari 7 hingga 10 tahun pemerintahan. Terdapat satu orang pengurus di kelompok Pengatur II/c dan Pengatur TK 1 (II/d) dengan rentang usia kerja empat sampai sepuluh tahun. di enam tahun Dua anggota kelompok Adc Kakanim telah bekerja selama tujuh sampai sepuluh tahun. Ada 1 orang dalam kelompok Pengurus Keimigrasian dengan masa kerja 1 sampai 3 tahun. Satu orang bekerja Penata Muda (III/c) selama empat sampai enam tahun.

Tabel 2. Jabatan dan Masa Kerja Responden

Golongan/ Jabatan	Masa Kerja			Jumlah
	1s/d Tahun	4 s/d 6 Tahun	7 s/d 10 Tahun	
Penata Muda (III/a)	-	2	5	7
Penata Muda TK 1 (III/c)	-	1	2	3
Penata Muda TK 1 (III/d)	-	-	2	2
Pemeriksa Keimigrasian(II/a)	3	-	-	3
Pemerksa Keimigrasn (II/c)	1		1	2
Ppnpn	1	2	2	5
Penata TK1	-	1	-	1
Penata Muda	-	-	1	1
Pengatur II/c	-		1	1
Pengatur TK 1 (II/d)	-	1	-	1
Adc Kakanim	-	-	2	2
Pengurus keimigrasian	1	-	-	1
Penata Muda III/c	-	1	-	1
Jumlah	6	8	16	30

Uji Validitas

Tabel 3 membuktikan nilai signifikan setiap variabel dibawah 0,05 dan itu artinya semua variabel dinyatakan valid. Jika benar mengungkap data dari variabel yang diteliti, maka dikatakan valid. Hasil pengolahan data responden mengenai skor korelasi antara skor total tiap pernyataan atau item pertanyaan (Hendro Noor,2019).

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Nilai Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Tranformasional	GKT 1	0,000	Valid
	GKT 2	0,000	Valid
	GKT 3	0,000	Valid
	GKT 4	0,000	Valid
	GKT 5	0,000	Valid
	GKT 6	0,000	Valid
	GKT 7	0,002	Valid
	GKT 8	0,000	Valid
	GKT 9	0,000	Valid
	GKT 10	0,000	Valid
	GKT 11	0,000	Valid
	GKT 12	0,010	Valid

Lingkungan Kerja	LK 1	0,000	Valid
	LK 2	0,000	Valid
	LK 3	0,000	Valid
	LK 4	0,000	Valid
	LK 5	0,000	Valid
	LK 6	0,003	Valid
	LK 7	0,000	Valid
	LK 8	0,000	Valid
	LK 9	0,000	Valid
	LK 10	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	KP 1	0,000	Valid
	KP 2	0,000	Valid
	KP 3	0,000	Valid
	KP 4	0,013	Valid
	KP 5	0,018	Valid
	KP 6	0,043	Valid
	KP7	0,039	Valid
	KP 8	0,000	Valid
	KP 9	0,000	Valid
	KP 10	0,000	Valid
	KP 11	0,000	Valid
	KP 12	0,002	Valid
	KP13	0,017	Valid

Uji Reabilitas

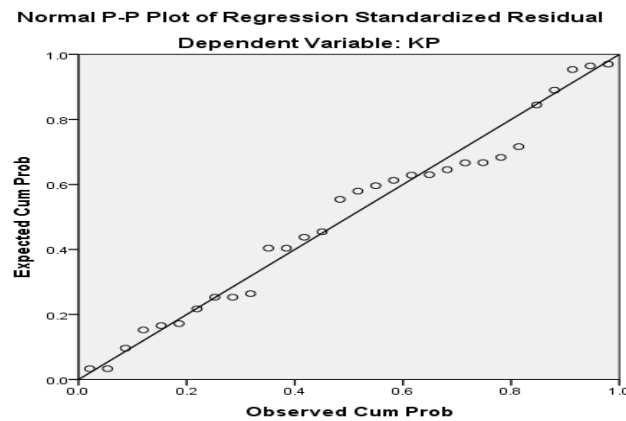
Instrumen menjalani uji reliabilitas untuk menjamin akurasi pengukuran. Pemanfaatan Cronbach's Alpha dalam perhitungan uji reliabilitas; Butir instrumen dikatakan reliabel bila koefisien alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6, dan sebaliknya. (Kompensasi et al., 2015).

Tabel 4. Uji Reabilitaty

Variabel	CornbanchsAlpha	Nof items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,805	12	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,805	10	Reliabel
kinerja Pegawai	0,609	13	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Digunakan pendekatan regresi untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal. Telah diperoleh data dari diagram plot melalui SPSS sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan data SPSS

Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas

Sirkulasi fokus atau mengikuti garis dari sudut ke sudut, informasi disebarluaskan secara teratur, dan uji normalitas terpenuhi, seperti gambar uji normalitas di atas. Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi menemukan korelasi yang kuat antar variabel independen dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Dengan nilai tolerance > dari 0,100 dan nilai VIF < 10,00, maka dinyatakan tidak multikolinearitas.

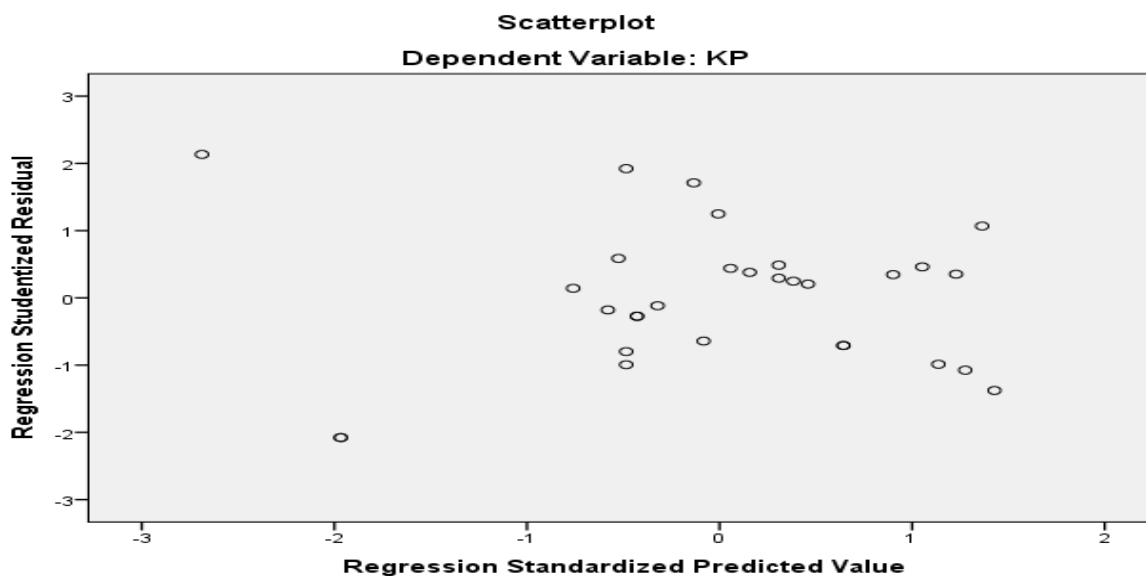
Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	58.724	10.987			
GKT	.227	.101	.382	.952	1.051
LK	.263	.170	.263	.952	1.051

Nilai Tolerance untuk masing-masing faktor X1 dan X2 ditampilkan pada tabel uji multikolinieritas di atas. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat nilai tolerance lebih besar atau sama dengan 0,100 untuk masing-masing variabel. Selain itu, nilai VIF masing-masing variabel sebesar 1,051 menunjukkan nilai di bawah 10,00. Akibatnya, data tidak menunjukkan bukti multikolinearitas.

Terakhir, uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah varian residual model regresi bervariasi dari setiap pengamatan. Dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik tidak bergelombang, tidak melebar, terbatas. Pada scatterplot atau penyebaran titik-titik di atas serta di bawah nilai 0.

Titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, seperti yang ditunjukkan pada grafik Heteroskedastisitas pada gambar 3, tidak terdapat pola pada gambar scatterplot (tidak bergelombang, tidak melebar, kemudian menyempit). Akibatnya, heteroskedastisitas tidak dapat terjadi.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Regrsi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Koefesien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	AdjustR Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.509 ^a	.259	.204	5.263	1.648

a. Predictors: (Constant), LK, GKT

b. Dependent Variable: KP

Dari tabel model summary diperoleh nilai koefesien korelasi 0,509, koefesien determinasi 0,259, maka pengaruh variabel bebas dan terikat yaitu 25,9 dengan sisa 74,1%.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.609	2	130.804	4.723	.017 ^b
	Residual	747.758	27	27.695		
	Total	1009.367	29			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), LK, GKT

Tabel uji F menunjukkan informasi yang sangat besar karena memenuhi model linearitas, atau Gaya Otoritas Pendobrak (X1) dan Tempat Kerja (X2) secara signifikan mempengaruhi Eksekusi Pekerja (Y) selama ini. Tingkat signifikan adalah 0,017, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai F adalah 4,723.

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	58.724	10.987		5.345	.000		
1 GKT	.227	.101	.382	2.252	.033	.952	1.051
LK	.263	.170	.263	1.546	.134	.952	1.051

a. Dependent Variable: KP

Secara umum, akan terlihat $Y = 58.724 + 0.227X_1 + 0.263X_2 + e$, seperti yang ditunjukkan oleh data sebelumnya. Jika X_1 dan X_2 tidak berpengaruh terhadap Y , maka konstantanya menjadi 58,724, seperti terlihat pada gambar berikut. Namun hasil regresi menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y dengan tingkat signifikansi 0,033, sedangkan hasil regresi menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh tidak signifikan terhadap Y dengan tingkat signifikansi 0,134.

Diketahui nilai $t_{X_1} = 2,252 >$ dari nilai t tabel yaitu 2,045 maka nilai sig sebesar 0,033 lebih rendah dari nilai signifikansi sebesar 0,05. H_0 ditolak jika variabel X_1 berpengaruh positif signifikan terhadap Y . Selain itu, nilai sig 0,134 $>$ dari nilai kepentingan 0,05, dan nilai t untuk variabel X_2 lebih tinggi 1,546 dari nilai t tabel (2,045). Setelah itu, H_0 diterima sebagai nilai variabel X_2 , yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel X_2 terhadap Y di kantor XYZ adalah kecil tetapi tidak signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) memiliki nilai t hitung 2,252 $>$ dari nilai t tabel 2,045, nilai sig 0,033 $>$ dari nilai t tabel dan memiliki tingkat signifikansi dari 0,05. Kedua nilai tersebut berada di atas dan di bawah nilai t -tabel. Kedua nilai ini bertentangan satu sama lain. Variabel X_1 berpengaruh positif signifikan terhadap Y di kantor XYZ karena H_0 ditolak untuk variabel gaya kepemimpinan transformatif (X_1).

Faktanya, moral perusahaan, kepuasan kerja, loyalitas, keamanan, dan kualitas hidup di tempat kerja semuanya dapat dipengaruhi oleh para pemimpinnya (Marjaya & Pasaribu, 2019). Dapat dilihat dari temuan penelitian ini bahwa kinerja yang baik akan dihasilkan dari penerapan kepemimpinan transformatif yang lebih baik. Sesuai dengan keinginan pegawai di kantor XYZ, hasil kuesioner menunjukkan bahwa persepsi pegawai di kantor XYZ mengenai gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan cukup baik (Azizil Bana, 2013).

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Mujanah, 2016), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja serta berperan dalam pencapaian tujuan atau sasaran yang perlu dicapai dalam bentuk prestasi atau kinerja. Diperkuat oleh (Adiwantari et al., 2019) yang menyatakan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan yang di harapkan instansi, jika seorang pemimpin berhasil mempengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan kharisma, menginspirasi, memotivasi, dan menghargai mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai terhitung sebesar 1,546 untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2) $<$ nilai tabel sebesar 2,045, atau nilai sig sebesar 0,134 $>$ dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja. Setelah itu variabel Lingkungan Kerja (X_2) menerima H_0 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Kantor XYZ (X_2). Dengan kata lain, lingkungan kerja Kantor XYZ tidak memenuhi kebutuhan karyawannya dalam hal kenyamanan dan keamanan. Hal ini disebabkan oleh masyarakat dan lingkungan tempat kerja.

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Azizil Bana, 2013) yang menunjukkan dampak positif dan signifikan dari lingkungan tempat kerja terhadap motivasi karyawan. Karena karyawan secara langsung mengalami kondisi fisik tempat kerja saat mereka melakukan pekerjaannya, kondisi kerja yang baik dapat mendorong produktivitas karyawan.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor XYZ, Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan akan bekerja lebih baik ketika pemimpin mereka mampu mempengaruhi mereka secara positif. Sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh demikian. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kantor di XYZ belum memenuhi kebutuhan karyawan. Kesimpulan tersebut dapat ditarik dari data, hasil analisis data, dan pembahasan sebelumnya.

Salah satu keterbatasan penelitian ini adalah hanya mengumpulkan data melalui kuesioner terstruktur dan penelitian survei kuantitatif. Penelitian yang lebih mendalam akan sulit dengan kuesioner yang terstruktur. Untuk mendapatkan wawasan yang baru dan lebih luas, disarankan agar penelitian selanjutnya menggabungkan pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif dan juga dapat menambahkan variabel bebas lainnya yang lebih memengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian, peneliti memberikan saran terhadap Kantor XYZ supaya lebih memperhatikan area kantor karena berdampak besar pada kinerja pegawai, yang dapat dilakukan kantor antara lain lebih memperhatikan pencahayaan, mengurangi kebisingan, dan penataan peralatan kerja karena berdampak besar dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut temuan penelitian, Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Alhasil, diharapkan kantor XYZ kedepannya lebih kompak, menghormati serta saling mendukung serta selalu menjaga hubungan satu sama lain demi kesuksesan dimasa mendatang.

REFERENSI

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *BISMA: Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 101–111.
- Ariesta, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Azizil Bana. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kusumayanti. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.2.242>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mujanah, A. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Klas IB Raba Bima. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 15. <https://doi.org/10.17970/jrem.16.160102.id>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>

Setyawan, F., Ekonomi, F., & Yogyakarta, U. N. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan*.

Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjaringan jakarta utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32. <https://doi.org/10.24912/je.v23i1.331>

Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., Minarsih, M. M., Jurusan, M., Fakultas Ekonomika, M., Bisnis, D., Semarang, U., Dosen,) ` , Manajemen, J., & Ekonomika, F. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). In *Journal Of Management* (Vol. 2, Issue 2).