

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT SANUR KECAMATAN DENPASAR SELATAN**

**Ni Made Suryani<sup>1)</sup>, Ni Wayan Eka Mitariani<sup>3)</sup> I Kadek Deni Adiguna<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

[deniadiguna2@gmail.com](mailto:deniadiguna2@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Financial institutions have the main function of being institutions that can collect customer or public funds. One of the financial institutions that operates and shows very significant development in Bali Province is the Village Credit Institution (LPD). Human resources are the main requirement to be able to carry out all activities in various organizational fields within the company. This research was conducted with the aim of determining the influence of transformational leadership, competence, and environment on employee performance at the Sanur Traditional Village Credit Institution. The population in this study were all employees at the Sanur Traditional Village LPD, namely 35 employees. The sampling method is the census method, or saturated sample. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The research results show that (1) transformational leadership has a positive and significant effect on the performance of Sanur Traditional Village LPD employees; (2) competence has a positive and significant effect on the performance of Sanur Traditional Village LPD employees; and (3) the work environment has a positive and significant effect on the performance of LPD employees in Sanur Traditional Village.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Competency, Environment, Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Negara yang memiliki pertumbuhan ekonomi yang meningkat tentu ada hubungannya dengan peran lembaga keuangan. Keberadaan lembaga keuangan memiliki peranan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan perekonomian pada suatu daerah. Lembaga keuangan diperlukan untuk menyediakan dana yang dibutuhkan oleh masyarakat baik untuk keperluan sehari-hari atau keperluan modal untuk pengembangan usaha. Salah satu lembaga keuangan yang beroperasi dan menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan di Provinsi Bali adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu

terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi. Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat segera tercapai.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Menurut Sukraeni et al., (2021). Menurut Lianasari & Ahmadi, (2022) kinerja karyawan merupakan konsekuensi dari kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kinerja pegawai merupakan sumbangan dari tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

LPD Desa Adat Sanur merupakan salah satu Lembaga Keuangan Mikro yang berkembang di Denpasar. LPD Desa Adat Sanur yang berdiri pada 6 Mei 1991, berlokasi di Jalan Matahari Terbit Sanur Kaja, Denpasar Selatan- Bali. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja pada karyawan LPD Desa Adat Sanur pada setahun terakhir (2022).

Pada tahun 2022 absensi kerja karyawan mengalami fluktuasi dengan tingkat absensi paling rendah di tahun 2022 pada bulan September yaitu sebanyak 10 orang atau 1,1%. Sedangkan absensi kerja karyawan paling tinggi di tahun 2022 pada bulan Juni yaitu sebanyak 18 orang atau 2,6%. Selama tahun 2022, rata-rata absensi kerja LPD Desa Adat Sanur adalah 1,8%. Dengan demikian dengan tingkat absensi kerja yang tinggi mengindikasikan kinerja LPD Desa Adat Sanur semakin berkurang ini merupakan dampak menurunnya kinerja karyawan. Untuk itu perlu adanya suatu perhatian khusus dari pengawas LPD Desa Adat Sanur untuk memperhatikan dan memperbaiki strategi-strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor *transformational leadership*, kompetensi dan lingkungan kerja.

### ***Transformational Leadership***

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Kotamena et al., (2020) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kepercayaan, penghargaan, dan rasa hormat di antara keduanya yaitu antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin transformasional dikatakan sebagai pemimpin yang mementingkan kerja sama tim, rasa hormat, kerja sama, dan referensi untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi. Sehubungan dengan tindakan inspiratif dan motivasi terhadap pengikut, asal muasal gaya kepemimpinan ini dapat ditelusuri jauh ke dalam nilai-nilai etika dan kebenaran. Gaya kepemimpinan yang

diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan produktivitas sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, nilai-nilai kerja dan pola kerja yang dipersepsikan bawahan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

### **Kompetensi**

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Salman et al., (2020) kompetensi adalah kemampuan dan kemauan karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan baik, sehingga akan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari perusahaan. Kompetensi sangat penting dimiliki untuk dapat meningkatkan kinerja di suatu perusahaan atau organisasi. karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang menyebabkan kebangkrutan suatu perusahaan yaitu kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai dan sedikitnya pegawai yang menguasai pekerjaan. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi yang sama sehingga beberapa pegawai yang kurang memahami perkembangan dan kurang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya karena tidak dapat mengikuti setiap perubahan, akibatnya harus mengandalkan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

### **Lingkungan Kerja**

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Kurniawaty et al., (2019) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memudahkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang sehat serta nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memiliki keadaan lingkungan kerja yang aman, sehat dan tentunya membuat nyaman, hal ini bisa mempengaruhi semangat serta dapat membantu pegawai agar bekerja secara optimal

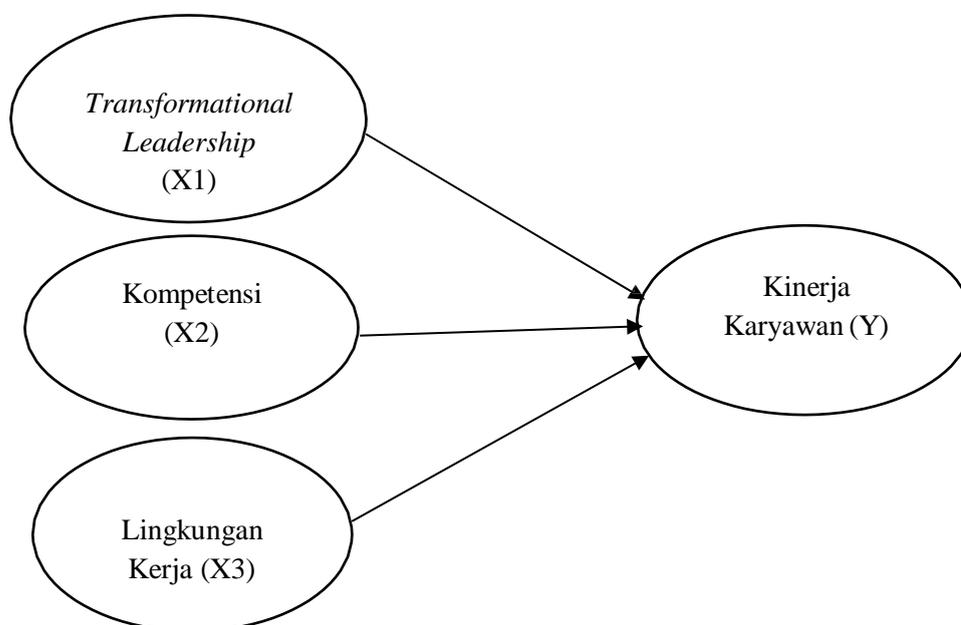
Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah *transformational leadership*, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur.

Dasar teori yang mendasari penelitian ini adalah *Goal Setting Theory* (teori penetapan tujuan) yang dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke (1960). mengungkapkan bahwa teori penetapan tujuan merupakan teori yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seorang individu terhadap tugasnya. Dalam teori ini, juga diungkapkan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit akan memberikan hasil kinerja tugas yang lebih baik daripada hasil kinerja tugas dengan tujuan yang mudah.

**METODE**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di LPD Desa Adat Sanur Kecamatan Denpasar Selatan yang beralamat Jalan Matahari Terbit Sanur kaja Denpasar Selatan. Dalam penelitian ini, terdiri dari tiga variable independen (X) yang digunakan yaitu Transformationa Leadership (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) serta satu variable dependen (Y) yaitu Kinerja karyawan.

Metode penarikan sampel digunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert untuk mengukur variable *transformational leadership*, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan f yang diolah dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 21*. Adapun model penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

**HIPOTESIS**

H<sub>1</sub>: *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur.

H<sub>2</sub>: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja laryawan pada LPD Desa Adat Sanur.

H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis**

**Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3.1 di atas, disimpulkan bahwa seluruh variabel yakni *transformational leadership*, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan atau pernyataan penelitian tersebut valid.

**Tabel 3.1**  
**Hasil Uji Validitas**

| No | Variabel   | Item<br>Pertanyaan | Validitas             |            |
|----|--|--------------------|-----------------------|------------|
|    |  |                    | Koefisien<br>Korelasi | Keterangan |
| 1  | <i>Transformational Leadership</i> (X <sub>1</sub> ) | X <sub>1.1</sub>   | 0,857                 | Valid      |
|    |  | X <sub>1.2</sub>   | 0,853                 | Valid      |
|    |  | X <sub>1.3</sub>   | 0,896                 | Valid      |
|    |  | X <sub>1.4</sub>   | 0,791                 | Valid      |
| 2  | Kompetensi (X <sub>2</sub> )                         | X <sub>2.1</sub>   | 0,929                 | Valid      |
|    |  | X <sub>2.2</sub>   | 0,949                 | Valid      |
|    |  | X <sub>2.3</sub>   | 0,924                 | Valid      |
|    |  | X <sub>2.4</sub>   | 0,918                 | Valid      |
|    |  | X <sub>2.5</sub>   | 0,942                 | Valid      |
| 3  | Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )                   | X <sub>3.1</sub>   | 0,907                 | Valid      |
|    |  | X <sub>3.2</sub>   | 0,952                 | Valid      |
|    |  | X <sub>3.3</sub>   | 0,927                 | Valid      |
|    |  | X <sub>3.4</sub>   | 0,930                 | Valid      |
| 4  | Kinerja Karyawan (Y)                                 | Y <sub>1.1</sub>   | 0,904                 | Valid      |
|    |  | Y <sub>1.2</sub>   | 0,877                 | Valid      |
|    |  | Y <sub>1.3</sub>   | 0,874                 | Valid      |
|    |  | Y <sub>1.4</sub>   | 0,884                 | Valid      |
|    |  | Y <sub>1.5</sub>   | 0,893                 | Valid      |

**Uji Reliabilitas**

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yakni *transformational leadership*, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel   | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|--|------------------|------------|
| 1. | <i>Transformational Leadership</i> (X <sub>1</sub> ) | 0,865            | Reliabel   |
| 2. | Kompetensi (X <sub>2</sub> )                         | 0,962            | Reliabel   |
| 3. | Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )                   | 0,946            | Reliabel   |
| 4. | Kinerja Karyawan (Y)                                 | 0,929            | Reliabel   |

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership*, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)                  | .253                        | 1.750      |                           | .144  | .886 |
|                           | Transformational Leadership | .756                        | .233       | .393                      | 3.243 | .003 |
|                           | Kompetensi                  | .230                        | .087       | .276                      | 2.631 | .013 |
|                           | Lingkungan Kerja            | .371                        | .134       | .357                      | 2.768 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3.3, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  
 $Y = 0,253 + 0,756X_1 + 0,230X_2 + 0,371X_3$

Hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh *transformational leadership*, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Nilai konstanta= 0,253 menunjukkan bahwa apabila *transformational leadership*, kompetensi, lingkungan kerja sama dengan 0 (nol), maka kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur bernilai sebesar 0,253.

(b1)= 0,756 yang menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur. Hal ini berarti apabila *transformational leadership* semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

(b2)= 0,230 yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur. Hal ini berarti apabila kompetensi semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat.

(b3)= 0,371 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi data yang normal sesuai dengan jumlah populasi yang ada. Pengujian normalitas distribusi data sampel dilakukan dengan menggunakan statistic *Kolmogorov-Smirnov*. Data sampel dikatakan berdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sign (2- failed)* sebesar 0,130 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

### **Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Jika ada *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu *transformational leadership*, kompetensi, lingkungan kerja  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### **Uji heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap kinerja bebas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari masing-masing variable  $> 0,05$ .

**Uji F**

Berikut adalah hasil pengolahan data secara simultan (uji F) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup>   |            |                |    |             |        |                   |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model  |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1  | Regression | 722.052        | 3  | 240.684     | 36.029 | .000 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 207.091        | 31 | 6.680       |        |                   |
|  | Total      | 929.143        | 34 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Transformational Leadership |            |                |    |             |        |                   |

Hasil uji F pada tabel 3.4 menunjukkan nilai F hitung sebesar 36,029 dengan Tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa secara simultan *Transformational Leadership*, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur Denpasar.

**Uji Korelasi Berganda**

Berikut adalah hasil uji korelasi berganda disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

| Model Summary <sup>b</sup>   |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .882 <sup>a</sup> | .777     | .756              | 2.58464                    |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Transformational Leadership |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  |                   |          |                   |                            |

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,882. Besarnya nilai R 0,882 ini berada diantara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara *transformational leadership*, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur.

**Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel *transformational leadership*, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur. Berdasarkan tabel 3.4 di atas, diperoleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,756 atau sebesar 75,6%. Dengan demikian besarnya pengaruh *transformational leadership*, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur adalah sebesar 75,6% dan sisanya 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji t**

Berikut adalah hasil uji t disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)                  | .253                        | 1.750      |                           | .144  | .886 |
|                           | Transformational Leadership | .756                        | .233       | .393                      | 3.243 | .003 |
|                           | Kompetensi                  | .230                        | .087       | .276                      | 2.631 | .013 |
|                           | Lingkungan Kerja            | .371                        | .134       | .357                      | 2.768 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada Tabel 3.6 menunjukkan bahwa:

Berdasarkan Tabel 3.6 diketahui bahwa variabel *transformational leadership* memiliki nilai t-hitung sebesar 3,243 dengan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$  sehingga H1 diterima. Hal ini berarti bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur.

- 1) Berdasarkan Tabel 3.6 diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,631 dengan tingkat signifikansi  $0,013 < 0,05$  sehingga H2 diterima. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur.
- 2) Berdasarkan Tabel 3.6 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,768 dengan tingkat signifikansi  $0,009 < 0,05$  sehingga H3 diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sanur.

**Pembahasan****1) Pengaruh *Transformational leadership* Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Sanur**

*transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Sanur. Menurut Khan et al., (2020) kepemimpinan transformasional merupakan sebagai pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengubah para bawahannya, menginspirasi mereka, membangun kepercayaan, memotivasi bawahan, mengagumi ide-ide inovatif bawahan, dan mengembangkan karyawan. Sesuai dengan *goal setting theory* yang menyatakan bahwa pemimpin memberikan visi yang kuat dan inspiratif kepada karyawan. Dengan merangsang pemikiran kreatif dan memberikan motivasi yang tinggi, pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk menetapkan tujuan yang lebih ambisius dan bermakna. Pemimpin juga memberikan dukungan dan arahan yang diperlukan untuk membantu karyawan merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan adanya kepemimpinan transformasional, karyawan merasa terdorong untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Pemimpin yang memberikan dorongan inspiratif dan memberikan dukungan nyata menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa diakui dan dihargai. Hal ini membantu mereka fokus pada tujuan dan mengalokasikan usaha mereka dengan lebih efektif. Dengan demikian, melalui motivasi, dukungan, dan arahan yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional karyawan cenderung mencapai kinerja yang lebih baik dalam penetapan dan pencapaian tujuan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koerniawan, (2022), Siregar et al., (2023), Santika, (2023) dan Nuradi et al., (2020) yang menyatakan *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Sanur**

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Sanur. Menurut Rosmaini & Tanjung, (2019) kompetensi merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang di harapkan. *Goal setting theory* menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas-tugas mereka dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Dengan kemampuan ini, mereka dapat merumuskan tujuan yang lebih spesifik dan terukur, serta memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapainya. Melalui *Goal Setting Theory*, tingkat kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk merencanakan langkah-langkah yang lebih efektif untuk mencapai tujuan mereka. Mereka dapat mengidentifikasi tantangan, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang lebih baik. Oleh karena itu, tingkat kompetensi yang tinggi membantu karyawan fokus pada tujuan, mengoptimalkan usaha mereka, dan pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawaty et al., (2019), Sukraeni et al., (2021), Triastuti, (2019) dan Auliyani & Mulyanti, (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Sanur**

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Sanur. Menurut Badrianto et al., (2022) lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang berkaitan dengan keseluruhan peralatan atau alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat bekerja. Sesuai dengan *goal setting Theory* menyatakan pada dasarnya Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek-aspek seperti dukungan dari rekan kerja dan manajemen, akses yang baik terhadap informasi dan sumber daya, serta budaya yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Dalam lingkungan seperti ini, karyawan merasa didukung dan memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung ini, karyawan cenderung dapat fokus pada tujuan mereka dengan lebih baik. Mereka memiliki akses yang memadai terhadap sumber daya yang diperlukan, merasa didukung dalam upaya pencapaian tujuan, dan memiliki kemampuan untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam lingkungan yang mendukung. Sehingga, melalui fasilitasi dari lingkungan kerja yang kondusif ini, karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijanti, (2020), Yusuf Iis et al., (2022), Rifani et al., (2023) dan Wicaksono et al., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Sanur.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Sanur.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Sanur.

### **Saran**

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator “charisma, motivasi inspiratif” dengan kategori tidak baik pada variabel *transformational leadership*. Disarankan kepada pimpinan LPD Desa Adat Sanur Denpasar supaya menjaga kewibawaan di dalam memimpin bawahan dengan cara selalu bertata krama dalam melakukan komunikasi dengan bawahan, membiasakan sikap sopan santun dan tegas didalam mengambil suatu keputusan. Selain itu, pimpinan bisa

memberikan dorongan motivasi kepada semua karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu pimpinan harus bersikap bijaksana kepada semua karyawan dalam memberikan saran atau menerima masukan agar terciptanya hubungan yang baik antar pimpinan dengan karyawan sehingga pimpinan lebih mudah dalam memberikan motivasi.

2. Berdasarkan indikator “kemampuan” dengan nilai di bawah rata - rata pada variabel kompetensi. Disarankan kepada pimpinan LPD Desa Adat Sanur Kecamatan Denpasar Selatan agar memberikan pelatihan kerja kepada karyawan yang belum memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan kerja yang bisa diberikan kepada karyawan berupa analisis laporan keuangan untuk kredit, akuntansi, penginputan data keuangan ke server dan lain sebagainya. Dengan diberikannya pelatihan kerja yang sesuai kepada karyawan, hal tersebut akan membuat kemampuan kerja karyawan semakin membaik dan bisa meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak kepada kinerja perusahaan.
3. Berdasarkan indikator “penerangan dan suara” dengan nilai di bawah rata - rata pada variabel lingkungan kerja. Disarankan kepada pimpinan LPD Desa Adat Sanur Denpasar Selatan supaya menambah sumber penerangan di tempat kerja dengan cara menambah titik lampu, membuat jendela tambahan, mengatur ulang tata letak pada ruangan kerja agar bisa mendapatkan cahaya yang maksimal sehingga dapat mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara optimal. Selain penerangan, suara - suara bising yang berada di area tempat kerja perlu diperhatikan juga seperti mesin ketik, mesin printer, pesawat telpon. Pimpinan LPD Desa Adat Sanur Kecamatan Denpasar Selatan bisa memindahkan barang - barang tersebut ke ruangan khusus yang ada peredam suara sehingga tidak mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, motivasi dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya juga disarankan agar menggunakan tempat penelitian lain agar mendapatkan jumlah sampel yang berbeda dan hasil penelitian yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Sukraeni, N. W. H., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). Jurnal EMAS. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Kotamena, F., Senjaya, P., & Prasetya, A. B. (2020). INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIOLOGY, POLICY AND LAW (IJOSPL) A Literature Review: Is Transformational Leadership Elitist and Antidemocratic? *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 36–43.
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). The concept of competence: a thematic review and discussion. *European Journal of Training and Development*, 44(6–7), 717–742. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0171>

- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Locke, E., & Latham, G. P. (2019). “The development of goal setting theory: A half century retrospective”. *Motivation Science*, 5(2), 114–115. <https://doi.org/10.1037/mot0000145>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 1–10.