

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA BUDUK BADUNG

Ni Kadek Kartika Indah Wulandari¹, A.A.Putu Agung², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

kartikaindah1929@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena peningkatan tuntutan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Desa Buduk Badung. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Buduk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Kantor Desa Buduk, yang berjumlah 35 orang, sekaligus menjadi sampel penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan teknik analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pimpinan Kantor Desa Buduk lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, memperkuat komunikasi yang efektif antar pegawai, serta memperbaiki lingkungan kerja fisik untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai

Kata kunci : *gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, lingkungan kerja fisik, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat inti dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang unggul memiliki kapasitas untuk menginisiasi performa karyawan yang maksimal, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keberhasilan sebuah perusahaan sangat erat terkait dengan efektivitas kinerja individu-individu di dalamnya. Menurut Sutrisno, (2019:123) Kinerja merepresentasikan output kerja pegawai yang dapat dievaluasi melalui berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan kolaborasi, dalam rangka mencapai sasaran yang telah dirumuskan oleh perusahaan. Kinerja ini dapat diidentifikasi dan diukur apabila individu atau kelompok pegawai telah memiliki indikator atau tolak ukur keberhasilan yang telah ditetapkan sebagai referensi oleh entitas organisasi.

Berdasarkan ketentuan normatif yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 terkait entitas Desa, istilah "Desa" yang juga meliputi Desa Adat, dimaknai sebagai sebuah unit masyarakat hukum yang berlandaskan struktur wilayah tertentu. Unit ini diberdayakan untuk mengelola dan menyelenggarakan urusan pemerintahan serta memenuhi kepentingan kolektif komunitas lokal dengan mengacu pada inisiatif komunitas sosial, hak-hak asasi yang bersumber dari akar sejarah, serta hak-hak konvensional yang

diakui secara sah dan dihargai dalam struktur politik Negara Kesatuan Republik Indonesia, diatur dalam kerangka sistematis yang diakui secara formal oleh mekanisme pemerintahan negara tersebut.

Instansi Pemerintahan Perbekel Desa Buduk Badung, dengan komposisi personel yang berjumlah sebanyak 35 individu, berperan selaku entitas pelayanan publik resmi yang berada di bawah struktur pemerintahan untuk mengelola berbagai aktivitas administrasi kependudukan di wilayah Desa Buduk. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti melalui unit personalia dalam institusi ini, teridentifikasi fenomena yang berkaitan dengan performansi pegawai, khususnya pada dimensi indikator kehadiran yang relevan. Ketidakhadiran pegawai yang tidak sesuai dengan ketentuan organisasi dapat menyebabkan penurunan tingkat produktivitas, termasuk situasi di mana pegawai absen tanpa memberikan alasan yang jelas. Di bawah ini dipaparkan data kehadiran pegawai pada Instansi Pemerintahan Perbekel Desa Buduk Badung pada tahun 2023.

Tabel 1
Persentase Ketidakhadiran Pegawai Pada Kantor Desa Perbekel Desa Buduk Badung Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja yang Seharusnya (Hari)	Karyawan yang Tidak Hadir (Hari)	Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat Absolut (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = \frac{5}{4} \times 100\%$
Januari	35	20	700	23	677	3,28
Februari	35	20	700	21	679	3,00
Maret	35	21	735	24	711	3,26
April	35	18	630	20	610	3,17
Mei	35	20	700	22	678	3,14
Juni	35	20	700	21	679	3,00
Juli	35	20	700	20	680	2,85
Agustus	35	21	735	22	713	2,99
September	35	20	700	23	677	3,28
Oktober	35	22	770	21	749	2,72
Nopember	35	22	770	20	750	2,59
Desember	35	19	665	22	643	3,30
Jumlah		243	8505	259	8246	36,58
Rata-rata		20,25	707,75	21,58	687,16	3,04

Sumber : Kantor Perbekel Desa Buduk Badung tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1, dapat diuraikan bahwa rata-rata persentase absensi pegawai mencapai 3,04%, sedangkan toleransi yang diberikan oleh pimpinan organisasi hanya sebesar 2%. Mengacu pada Flippo (2016), tingkat absensi dalam rentang 0 hingga 2% dianggap baik, 3% hingga 10% termasuk tinggi, dan di atas 10% dianggap tidak wajar, oleh karena itu, hal ini menghendaki komitmen yang mendalam dari entitas organisasi. Sebagai konsekuensinya, tingkat ketidakhadiran di Instansi Pemerintahan Perbekel Desa Buduk Badung diklasifikasikan sebagai tinggi. Faktor-faktor penyebabnya meliputi keterlambatan pegawai saat jam kerja, kehadiran pada acara keagamaan, serta kondisi sakit. Kondisi ini

berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, mengingat absensi yang tinggi berkontribusi langsung pada penurunan produktivitas, di mana tingkat absensi menjadi salah satu indikator penting yang memengaruhi performa kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan pandangan Sianipar, dkk., (2022), salah satu variabel yang memiliki potensi untuk memengaruhi performa pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh Suwandi dan Koerniawan (2022), Setiadi, *et al.*, (2022), Putra, dkk., (2019), ditemukan memberikan dampak yang bermakna dan konstruktif gaya kepemimpinan transformasional terhadap output produktifitas karyawan. Namun demikian, hasil penelitian Sari, dkk., (2022) mengungkapkan temuan yang berlawanan, di mana gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga menimbulkan perbedaan interpretasi dalam literatur terkait. Berdasarkan wawancara di Kantor Desa Buduk Badung, ditemukan bahwa kurangnya motivasi dan dukungan pimpinan, termasuk minimnya interaksi dan pendekatan individual, menyebabkan pegawai merasa kurang percaya diri dan tidak bersemangat, yang berdampak pada penurunan kinerja dalam pelayanan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, menurunnya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh komunikasi. Hasil studi yang dilakukan oleh Wandu, dkk., (2019) mengindikasikan adanya korelasi antara dimensi komunikasi dengan tingkat performa pegawai. Penelitian serupa yang mendukung temuan ini juga disampaikan oleh Rialmi (2020) dan Fransiska (2020), di mana variabel komunikasi dinyatakan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap capaian kinerja individu dalam organisasi. Namun berbeda dengan studi empiris yang dilakukan oleh Fudzah (2020), yang mengemukakan bahwa komunikasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap performansi pegawai. Berdasarkan wawancara dan observasi peneliti di Kantor Desa Buduk Badung, ditemukan masalah komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Kurangnya komunikasi ini menyebabkan informasi terkait pekerjaan sering kali kurang jelas, karena pimpinan lebih sering memberikan tugas melalui email atau telepon daripada secara langsung. Hal ini menghambat komunikasi dua arah yang penting untuk mendiskusikan kesalahan dalam tugas, sehingga pekerjaan pegawai sering kali tidak sesuai dengan harapan pimpinan dan berujung pada kesalahan dalam pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2020) serta Suryanti, dkk (2024), mengungkapkan bahwa kondisi eksternal fisik memberikan dampak konstruktif dan signifikan terhadap performansi karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian empiris yang dilakukan oleh Kutarini (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja material tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil wawancara dan observasi di Kantor Desa Buduk Badung menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki beberapa masalah, termasuk kebersihan ruangan yang kurang terjaga karena file-file berserakan dan pencahayaan yang kurang optimal akibat lampu yang mati dan belum diganti. Selain itu, fasilitas seperti AC rusak dan mengeluarkan suara mengganggu tanpa perbaikan. Kondisi ini mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas.

Seperti yang dijelaskan dalam latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah “untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Buduk Badung”.

LITERATUR

Goal-Setting Theory

Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) yang dirumuskan oleh Locke pada tahun 1968 berfungsi sebagai landasan utama (*grand theory*) dalam menguraikan keterkaitan yang mendalam antara sasaran yang telah ditentukan dengan kinerja yang tercipta. Esensi teorinya adalah bahwa individu yang memiliki pemahaman jelas mengenai sasaran yang diinginkan organisasi akan mengalami pengaruh signifikan pada pola perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019:168). Lebih lanjut, apabila seorang individu memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan, maka komitmen tersebut akan secara langsung memengaruhi tindakan yang diambilnya, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kerjanya.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2019:67) berpendapat bahwa kinerja merujuk pada produk dari performansi secara mutu dan jumlah yang diraih oleh individu dalam menjalankan perannya yang sejalan dengan beban tugas yang diamanatkan kepadanya. Sementara itu, kinerja pegawai menurut Situmorang (2019) indikatornya dapat dijabarkan sebagai berikut: jumlah hasil kerja; mutu hasil kerja; akuntabilitas; kolaborasi; inisiatif.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Prinsip hakikatnya gaya kepemimpinan transformasional berperan untuk mendorong individu bawahan agar berkinerja lebih unggul dibandingkan dengan konvensi yang telah dilakukan sebelumnya dengan demikian, hal ini dapat meningkatkan *self-efficacy* atau kepercayaan internal subordinat menghasilkan dampak substansial kepada akselerasi kinerja (Suwandi dan Koerniawan, 2019). Terdapat sejumlah indikator dari gaya kepemimpinan transformasional yang diungkapkan oleh Rizqika (2019), sebagai berikut: karisma (*idealized influence*); dorongan inspirasional (*inspirational motivation*); stimulasi kognitif (*intellectual stimulation*); pertimbangan personal (*individualized consideration*).

Komunikasi

Komunikasi merujuk pada proses transmisi suatu informasi, konsep, atau pemahaman dari individu ke individu lainnya dengan harapan bahwa penerima Informasi mampu mengartikulasikan sinkron dengan sasaran yang dimaksudkan (Marceline, dkk. 2021). Selain itu, tanda-tanda keberhasilan komunikasi menurut Lestari et al. (2022) adalah sebagai berikut: keterpahaman; akurasi; kerangka; progresi; nilai-nilai budaya.

Lingkungan Kerja Fisik.

Menurut Muliana, dkk (2020) lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi eksternal yang bersifat material yang mencakup setiap elemen dari infrastruktur organisasi yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas atau efektivitas kerja. Menurut Gie (2020) indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut: penerangan/cahaya; udara; suara; warna.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin transformasional harus bisa mengajak bawahannya melakukan perubahan dan perubahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dewi,dkk (2022)

dalam penelitian tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam kajian yang dilakukan oleh Suwandi dan Koerniawan (2022), Setiadi, et al. (2022), serta Putra, dkk. (2019), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah transmisi informasi dan konseptualisasi dari satu individu kepada individu lainnya. Untuk mengalirkan informasi yang dimaksud dalam proses komunikasi tersebut, diperlukan suatu mekanisme pertukaran informasi. Berdasarkan output kajian empiris yang dilaksanakan oleh Fransiska (2020), disimpulkan bahwa komunikasi memiliki dampak positif dan signifikansi yang signifikan terhadap performansi pegawai. Hasil penelitian serupa juga diperoleh dalam studi yang dilakukan oleh Meliantari, dkk. (2022) dan Rialmi (2020), yang mengemukakan bahwa komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik yang memenuhi standar yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, kesejahteraan, dan efisiensi kerja para pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Berdasarkan uraian diatas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Bani (2021) dalam penelitiannya, mengemukakan bahwa kondisi lingkungan fisik memberikan dampak konstruktif dan signifikan terhadap kinerja individu karyawan. Hasil penelitian serupa juga terungkap dalam studi yang dilakukan oleh Suryanti, dkk. (2024) dan Dewi (2020), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODELOGI PENELITIAN

Lokasi studi ini dilakukan pada kantor Desa Buduk Badung. yang beralamat di Jl. Wahyu Graha 5, Desa Buduk, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Obyek yang menjadi fokus penelitian ini adalah para pegawai yang bertugas di Kantor Desa Buduk Badung, yang memiliki keterkaitan dengan aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, serta Kinerja Pegawai. Variabel terikat kajian ini adalah Kinerja Pegawai (Y), sedangkan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) menjadi variabel bebas dalam penelitian ini. Meliputi seluruh pegawai yang bertugas di Kantor Desa Buduk Badung, yang berjumlah 35 individu menjadi populasi dalam penelitian ini, yang terdiri dari karyawan tetap maupun karyawan kontrak, sedangkan sampel dalam penelitian ini pegawai Kantor Desa Buduk Badung yaitu sebanyak 35 pegawai. Akumulasi informasi dalam studi ini menggunakan metode observasi, kuesioner, dokumentasi dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, uji instrumen dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil verifikasi terhadap validitas, disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang mewakili variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap performansi Pegawai yang digunakan dalam studi ini dapat dianggap *valid*. Sementara itu, pada uji konsistensi internal, diketahui bahwa semua variabel tersebut, yakni Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai, mempunyai nilai koefisien Alpha Cronbach yang melebihi angka 0,6, yang pada gilirannya mengindikasikan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,45857654
Most Extreme Differences	Absolute	0,131
	Positive	0,131
	Negative	-0,083
Test Statistic		0,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139 ^c

Sumber : Data diolah 2024

Pada Tabel 2, berdasarkan analisis normalitas yang dipresentasikan, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,139, yang melebihi ambang batas 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa distribusi data mengikuti pola normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diuji memenuhi postulat normalitas.

Uji Multikolenieritas

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,564	3,397		-1,049	0,302		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,648	0,183	0,610	3,810	0,004	0,800	1,250

	Komunikasi	0,692	0,147	0,611	4,703	0,000	0,872	1,147
	Lingkungan Kerja Fisik	0,637	0,182	0,581	3,301	0,013	0,763	1,311

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan data empiris yang terpapar dalam Tabel 3, terobservasi bahwa nilai *tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik lebih besar dari 0,10, serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10. Oleh karena itu, fenomena multikolinearitas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi ini dapat dipandang tidak terjadi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,178	1,802		-0,099	0,922
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-0,020	0,097	-0,040	-0,208	0,837
	Komunikasi	0,141	0,078	0,331	1,809	0,080
	Lingkungan Kerja Fisik	-0,062	0,097	-0,126	-0,643	0,525

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4 yang dipaparkan, tercatat bahwa setiap model menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi homogenitas varian residual antara satu observasi dengan observasi lainnya, atau dengan kata lain, tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas, sehingga model ini dapat dikategorikan *valid* untuk memproyeksikan variabel dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,564	3,397		-1,049	0,302
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,648	0,183	0,610	3,810	0,004
	Komunikasi	0,692	0,147	0,611	4,703	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,637	0,182	0,581	3,301	0,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

$$Y = -3,564 + 0,648X_1 + 0,692X_2 + 0,637X_3$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$\alpha = -3,564$ menunjukkan bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), komunikasi (X_2), lingkungan kerja fisik (X_3) sama-sama bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap konstan sebesar -3,564.

$b_1 = 0,648$ berarti apabila gaya kepemimpinan transformasional (X_1) baik, sedangkan komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,648. Artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Buduk Badung.

$b_2 = 0,692$ berarti apabila komunikasi (X_2) baik, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_3) tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,692. Artinya setiap peningkatan komunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Buduk Badung.

$b_3 = 0,637$ berarti apabila lingkungan kerja fisik (X_3), sedangkan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan komunikasi (X_2) tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,637. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Buduk

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,737. Besarnya nilai R 0,737 berarti ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Buduk Badung. Data hasil analisis korelasi berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 6
Data Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	0,544	0,500	1,52752

Sumber: Data Diolah, 2024

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi total gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dinyatakan dalam persentase, dengan rumus $D = R^2 \times 100\%$. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6. Berdasarkan data yang dipresentasikan dalam tabel di atas, koefisien determinasi yang tercermin dalam nilai R Square sebesar 0,544. Hal ini mengindikasikan bahwa 54,4% volatilitas variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabilitas yang dihasilkan oleh ketiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik. Sementara itu, sisa ($100\% - 54,4\% = 45,6\%$) dapat dijelaskan oleh faktor eksternal yang berada di luar kerangka model penelitian.

Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,238	3	28,746	12,320	0,000 ^b
	Residual	72,333	31	2,333		
	Total	158,571	34			

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Buduk Badung. Hasil ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kondisi lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang nyata pada kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika salah satu atau lebih dari variabel tersebut ditingkatkan, kinerja pegawai kemungkinan besar akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut model regresi yang digunakan adalah layak.

Uji T

Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,564	3,397		-1,049	0,302
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,648	0,183	0,610	3,810	0,004
	Komunikasi	0,692	0,147	0,611	4,703	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,637	0,182	0,581	3,301	0,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, (2024)

Dari hasil analisis pada Tabel 8 berikut dijelaskan masing-masing pengujian sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,050, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Buduk Badung. Koefisien beta yang tercatat sebesar 0,648 menunjukkan arah positif, yang berarti kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap performa pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima sebagai *valid*.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,050, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di

Kantor Desa Buduk Badung. Koefisien beta yang tercatat sebesar 0,692 menunjukkan arah positif, yang berarti komunikasi memiliki dampak positif terhadap performa pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima sebagai *valid*.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai signifikansi 0,013 yang lebih kecil dari 0,050, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Buduk Badung. Koefisien beta yang tercatat sebesar 0,637 menunjukkan arah positif, yang berarti lingkungan kerja fisik memiliki dampak positif terhadap performa pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima sebagai *valid*.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji *t*, koefisien beta untuk gaya kepemimpinan transformasional tercatat sebesar 0,648 dengan nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,050, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Buduk Badung. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suwandi dan Koerniawan (2022), Setiadi et al. (2022), serta Putra, dkk. (2019), ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dewi, dkk. (2022), yang mengungkapkan pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji *t*, koefisien beta untuk komunikasi tercatat sebesar 0,692 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,050, yang menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Buduk Badung. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Meliantari, dkk. (2022) dan Rialmi (2020), ditemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fransiska (2020), yang mengungkapkan bahwa komunikasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji *t*, koefisien beta untuk lingkungan kerja fisik tercatat sebesar 0,637 dengan nilai signifikansi 0,013 yang lebih kecil dari 0,050, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Buduk Badung. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bani (2024), Suryanti (2024), dan Dewi (2020), ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang mengungkapkan pengaruh positif yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan pada Kantor Desa Buduk Badung akan meningkatkan kinerja pegawainya. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik komunikasi yang terjalin antar pegawai di Kantor Desa Buduk Badung dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada pada Kantor Desa Buduk Badung dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Limitasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu: (1) hanya dilakukan di Kantor Desa Buduk; (2) berfokus pada tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik, sementara masih banyak variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bani, M. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Cabang Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, Vol 2, No.1, pp. 71–68.
- Dewi, N. P. L., Landra, N., & Andika, A. W. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Abiansemal I Di Blahkiuh Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*, Vol 3, No.5, pp. 56-65
- Dewi.R.A. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Rumah Batik Tatzaka Di Kabupaten Banyuwangi. Jember: Universitas Jember.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhan batu Utara (*Doctoral dissertation*).
- Fudzah, N. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variable Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan (*Doctoral dissertation*).
- Gani, Ackhriyansyah A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, Vol 1, No.2, pp. 12-22.
- Kutarini.N.L.R.S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karangasem. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Lestari, Nurul S., Sutawijaya, Achmad H., Mulyaningrum, Novita I., & Kesuma, Albert C. 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Study case Anigre Kitchen. *JDM: Jurnal Doktor Manajemen*, Vol. 5, No.1, pp. 34-39.
- Locke, E.A. (1968). *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. *American Institutes of Research*. No. 16, Hal.: 3: 57-89.
- Mahmud & Sopiah. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol 7. No.3
- Mangkuprawira, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Meliantari, N.K.E., Sujana, I.W., Novarini, N.N.A. 2022. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Reward Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Saraswati 2 Denpasar. *Jurnal Emas*. Vol 3. Hal 60-72.
- Muliana, I.M., Sujana, I.W., Novarini, N.N.A. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor di Camat Payangan. *Jurnal Values*. Vol 1. Hal 169-179.
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).

- Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Bisma: *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No.1, pp. 9-16.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. JENIUS (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber DayaManusia*), 3(2), 221227.
- Rizqika, Farah Diba. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Dan Disiplin Keja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Royal Korindah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis: MEDIA EKONOMI*, Vol. 19, NO.2, pp. 286-294.
- Sari, W. R., Setyowati, T., & Puspitadewi, I. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember. UNIMMA Journal: *5th Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, pp. 707-725.
- Setiadi, I. M. Y., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Samsara Ubud di Gianyar. Widya Amrita: *Jurnal Mnajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 2, No.3, pp. 707-717.
- Sianipar, Dina A., Winarto, & Sitohang, Romel. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 33 Batangkuis. *JurnalIlmiah Methonomi*, Vol. 8, No.1, pp. 19-34.
- Suryanti, N.L.A., Suryani, N.N., Novarini, N.N.A. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung. *Jurnal Emas*. Vol 5. 62-70
- Situmorang, G. L., & Hidayat, R. (2019). *Analysis of the Effect of Workload on Employee Performance of the Production Operator in Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. Proceedings of the 1st International Conference on Applied Economics and Social Science (ICAESS 2019)*, 220- 226
- Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. 2019, Penerbit :
- Suwandi & Koerniawan, Sigit. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trnasformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, Vol. 1, No.1, pp. 10-19.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.
- Wandi, D. Adha, S. Arisyah, I. 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*. Vol 2. Hal 18-30.