

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN KABUPATEN GIANYAR

Nengah Landra¹, Gde Bayu Surya Parwita², Ni Putu Natasya³

^{1),2),3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: nengahlandra@unmas.ac.id , gdebayusurya@unmas.ac.id ,
putunatasya20189@gmail.com

ABSTRACT

Nowadays, government institutions or organizations are required to improve their performance more effectively and efficiently. Institutions or organizations must also pay attention to human resources to increase effectiveness and efficiency. The quality of its human resources strongly influences the progress of an organization. Human resources are an important factor in an organization or agency. This study aims to determine and analyze the effect of transformational leadership style, motivation and work environment on employee performance at the Department of Agriculture, Gianyar Regency. The number of samples used in the study was 89 people using the saturated sample method. Data collection has been done using a 5-point Likert scale questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was carried out using the t-test, and the data was tested through the classical assumption test stages. The results showed the transformational leadership style with a regression coefficient of 0.240 and significance to employee performance. Motivation with a regression coefficient of 0.261 and significant to employee performance. The work environment with a regression coefficient of 0.172 is significant to employee performance. It is recommended that leaders look for new ideas, find creative solutions, and provide opportunities for employees to socialize more freely. It is hoped that the agency will complete the work needs of employees.

Keywords: Transformational Leadership Style, Motivation, Work Environment, Performance

I. PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut Sugiartawan, dkk 2018 Sumber Daya Manusia (SDM) yang kreatif, inovatif serta berdaya saing, mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Unsur terpenting adalah manusia, mengingat unsur tersebut akan menggerakkan semua unsur agar berjalan efektif dan efisien, selain itu unsur manusia atau MSDM mampu melakukan pengaturan

dari manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (personal management) (Vidhia, dkk 2022).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Budiyanto, dkk (2020) mendefinisikan kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Andriani (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Achmad (2021) gaya kepemimpinan transformasional adalah unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, dengan pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan, dan secara aktif melibatkan bawahan dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai.

Faktor lain yang juga perlu diperhatikan oleh perusahaan atau lembaga agar kinerja pegawai baik adalah motivasi. Menurut Gusti,dkk (2020) menyatakan motivasi sebagai sumber keinginan seseorang untuk terus maju untuk melakukan sesuatu yang baik, apabila pegawai tidak memiliki motivasi kerja maka ini dapat menghancurkan karier dari pegawai tersebut serta dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Agustina, 2019).

Lingkungan kerja yang baik di dalam suatu perusahaan atau institusi pemerintah perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Muhammad (2021), lingkungan kerja ialah segala sesuatu hal yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi perusahaan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, memadai, dan mendukung bagi pegawai dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan. Sedangkan menurut pendapat Menurut Rizal Nabawi (2019), lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Peertanian Kabupaten Gianyar diketahui bahwa, gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar, dirasa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum efektif. Terlihat dari cara pimpinan menyikapi permasalahan yang dihadapi pegawai sehingga pegawainya tidak bekerja dengan maksimal yakni cenderung malas serta kebingungan dalam pemberkesan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar diketahui bahwa, kurangnya motivasi terlihat dari menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dan memberikan pelayanan yang kurang memuaskan pada saat adanya tamu ataupun instansi lain yang berkunjung. Serta sesekali pegawai istirahat sebelum jam yang telah ditentukan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Serta dalam lingkungan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file.

Beberapa penelitian menghubungkan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawa, di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2020), gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil Purba, dkk (2020), Achamd, dkk (2021), Andriani dkk (2018), berbeda dengan yang ditemukan oleh Vipraprastha, dkk (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Sementara itu, beberapa penelitian-penelitian yang sebelumnya mengkaitkan motivasi dengan kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Sitopu (2021), Ariyana (2018), Lesmana (2022), Hasil yang berbeda ditemukan oleh Efendi, dkk (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,

Sementara itu, beberapa penelitian-penelitian yang sebelumnya mengkaitkan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Badrianto, dkk (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Wulandari, dkk (2021), Setiawan, dkk (2022), Kusuma (2021). Berbeda dengan penelitian Erawati, dkk (2019) lingkungan kerja memberikan efek negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jl Raya Astina No.3. Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar merupakan Kantor Dinas Pertanian daerah Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Berdasarkan permasalahan – permasalahan tersebut, maka cukup relevan peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar”

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar

- 2) Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar
- 3) Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar

II. LANDASAN TEORI

1) *Grand Theory*

Goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Melalui publikasinya yang berjudul *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives* pada tahun 1968, Locke mengemukakan tentang teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* dengan pendekatan kognitif. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan merupakan pelatihan yang menerapkan proses pembelajaran efektif (Farhan, dkk 2019). *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, konsep dasar yaitu seseorang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Muhammad, dkk 2022).

2) *Kinerja Pegawai*

Menurut Azizah, dkk (2021) kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan dalam mengerjakan tugas. Indikator-indikator kinerja pegawai Menurut Amanu (2020:43) yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, Kerjasama, inisiatif.

3) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Purba, dkk (2020) gaya kepemimpinan transformasional adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap kegiatan sekelompok anggota yang terkait dengan tugas pemimpin yang menginspirasi untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh luar biasa, merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin. Indikator-indikator gaya kepemimpinan transformasional Menurut Irvansya (2018) yaitu: kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, pertimbangan individual.

4) Motivasi

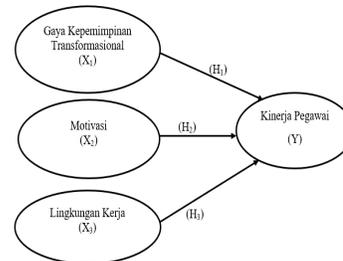
Menurut Muhamad, dkk (2022) motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan, sebagai kebutuhan dan kekuatan pendorong yang dapat memobilisasi semua potensi, baik pegawai maupun sumber daya lainnya. Indikator-indikator motivasi Menurut Agustina (2019) yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan pengembangan diri

5) Lingkungan Kerja

Menurut Yoan (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik di dalam maupun di luar ruangan termasuk yang bersifat fisik atau tidak yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Indikator-indikator lingkungan kerja Menurut Serdamayanti (2019:28) yaitu: ruang kerja, temperatur ruangan, peralatan kerja, sirkulasi udara, keamanan.

III. KONSEPTUAL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

1) Konseptual Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

2) Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

IV. METODE PENELITIAN

1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Daerah Bali, yang berlokasi di Jalan Raya Astina No.3, Kec. Gianyar, Kab. Gianyar. Objek penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi, dan Lingkungan Kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

2) Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang dijadikan objek yaitu Gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

3) Definisi Operasional Variabel

Menurut Patmasari (2020) Definisi Operasional merupakan pengukuran-pengukuran dan hasil yang diharapkan dari pengukuran terhadap variabel yang terkandung dalam pertanyaan penelitian. Definisi Operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) menjelaskan bahwa menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, dengan pimpinan yang dapat mempengaruhi bawahan, dan secara aktif melibatkan bawahan dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai (Ahmad, dkk, 2020)
2. Motivasi (X_2) menjelaskan bahwa motivasi sebagai sumber keinginan seseorang untuk terus maju, untuk melakukan sesuatu yang baik, apabila karyawan tidak memiliki motivasi kerja maka ini dapat menghancurkan karier dari karyawan tersebut serta dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya (Gusti, dkk, 2020).
3. Lingkungan Kerja (X_3) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan dapat melaksanakan tugas sehari-harinya dengan segala sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Wulandari, dkk 2021).
4. Kinerja Pegawai (Y) bahwa kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri, kinerja dapat mencerminkan sikap keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya (Munir, dkk, 2020).

4) Populasi dan Sampel

1. Populasi
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar sebanyak 89 orang.

2. Penelitian ini menggunakan metode sampling yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua pegawai ASN pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar sebanyak 89 orang.

5) Metode Pengumpulan Data

1. Metode observasi.
2. Metode wawancara.
3. Metode kuesioner.
4. Metode dokumentasi.

6) Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:267) menjelaskan bahwa uji validitas adalah persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil Uji Validitas Instrumen dapat disajikan pada Tabel 1 berikut

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Cut Point	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	X1.1	0,920	0,3	Valid
	X1.2	0,919	0,3	Valid
	X1.3	0,791	0,3	Valid
	X1.4	0,898	0,3	Valid
Motivasi (X ₂)	X2.1	0,969	0,3	Valid
	X2.2	0,884	0,3	Valid
	X2.3	0,809	0,3	Valid
	X2.4	0,890	0,3	Valid
	X2.5	0,925	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	0,952	0,3	Valid
	X3.2	0,918	0,3	Valid
	X3.3	0,862	0,3	Valid
	X3.4	0,921	0,3	Valid
	X3.5	0,946	0,3	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,383	0,3	Valid
	Y2	0,513	0,3	Valid
	Y3	0,382	0,3	Valid
	Y4	0,475	0,3	Valid
	Y5	0,501	0,3	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua instrument nilai koefisien berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrument yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2. Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghazali (2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila Hasil $\alpha > 0,60$ (Yuliani, 2021). Hasil uji reliabelitas instrument dapat disajikan pada Tabel 2 berikut

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alfa Cronbach	Cut Point	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan transformasional	0,894	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,937	0,60	Reliabel
3	Lingkungan kerja	0,952	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,723	0,60	Reliabel

Tabel 2, menunjukkan masing - masing variabel nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah reliable dan penelitian dapat dilanjutkan.

7) Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan uji t.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, Kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis determinasi dan uji t (parsial) dioah dengan bantuan Program SPSS version 20 for Windows. Adapun rekapan hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 3 Rekapitulasi
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta (β)	t	Sig.
	B	Std. Error			
Konstanta	2,587	0,496	-	5,213	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,240	0,026	0,384	9,266	0,000
Motivasi(X ₂)	0,261	0,016	0,672	16,153	0,000
Lingkungan kerja (X ₃)	0,172	0,017	0,400	10,020	0,000
R	0,931				
Adjusted R square	0,861				
F hitung	183,195				
Sig F hitung	0,000				

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan beban kerja, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 3, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 2,587 + 0,240X_1 + 0,261X_2 + 0,172X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a) b_1 sebagai gaya kepemimpinan transformasional ini berarti apabila motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 atau tetap maka peningkatan terhadap gaya kepemimpinan transformasional (X_1) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y).
- b) b_2 sebagai motivasi ini berarti apabila gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 atau tetap maka peningkatan motivasi (X_2) maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan.
- c) b_3 sebagai lingkungan kerja ini berarti apabila gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi (X_2) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 atau tetap maka peningkatan lingkungan kerja (X_3) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai adalah positif. Koefisien regresi yang

bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar, begitu sebaliknya.

2) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas juga dilakukan melalui analisis statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	89
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	,49071552
Most Extreme Differences	
Absolute	,084
Positive	,084
Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z	,796
Asymp. Sig. (2-tailed)	,551

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,551 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti data telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Metode untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah terlihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,917	1,090
	X2	,911	1,098
	X3	,988	1,012

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5 menunjukkan bahwa bahwa nilai *tolerance* gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,917, motivasi (X_2) sebesar 0,911, lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,988 dan *variance inflation factor* (VIF) variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1,090, variabel motivasi (X_2) sebesar 1,098, variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 1,012 sehingga semua variabel bebas bernilai tolerance.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dapat dianalisis melalui uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual sebagai variabel terikat dengan variabel bebas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,955	,330			2,898	,005
	X1	-,010	,017	-,063		-,567	,572
	X2	-,016	,011	-,164		-1,474	,144
	X3	-,011	,011	-,104		-,978	,331

a. Dependent Variable: ABRES

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai sig > 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh

signifikan terhadap variabel absolut residu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel.4 diperoleh besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,861 atau 86,1%. Ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi naik turunnya kinerja pegawai sebesar 86,1% dan 13,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing atau secara parsial variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,266$ nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} = 16,153$ nilai sig $0,00 <$

0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} = 10,020$ nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Purba (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sebagai proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap kegiatan sekelompok anggota yang terkait dengan tugas pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Sebagai pimpinan dalam organisasi, tentunya setiap gerakan dan keputusannya sangat berpengaruh pada

keberlangsungan perusahaan beserta seluruh pegawainya. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan memengaruhi semangat kerja yang baik kepada pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nugroho, dkk (2020), Purba, dkk (2020), Achmad, dkk (2021), Andriani, dkk (2018). Vipraprastha, dkk (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Gusti, dkk (2020) motivasi adalah sebagai sumber keinginan seseorang untuk terus maju untuk melakukan sesuatu yang baik, apabila pegawai tidak memiliki motivasi kerja maka ini dapat menghancurkan karier dari pegawai tersebut serta dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan

performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sari (2019). Sitopu, dkk (2021), Ariyana, dkk (2018), Lesmana, dkk (2022), Efendi, dkk (2021). Badrianto, dkk (2020), Wulandari, dkk (2021), Setiawan (2022), Kusuma (2021), Erawati, dkk (2019) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Setiawan (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai segala sesuatu yang menyangkut aspek fisik dan psikologis yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi pegawai, selanjutnya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, dikatakan baik atau tepat jika manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin mendukung lingkungan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Badrianto, dkk (2020), Wulandari, dkk (2021), Setiawan (2022), Kusuma (2021), Erawati, dkk (2019), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

VI. SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh gaya

kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tepat penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin mendukung lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Pada penelitian ini model yang digunakan menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Dan pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala Likert 5 poin.
2. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkungan yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka yang dapat disarankan kepada pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar sebagai berikut:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional pada penelitian ini dengan kategori baik, diharapkan untuk ditingkatkan lagi, untuk itu perlu ditingkatkan pada indikator yang

dipersepsikan dengan nilai rata-rata paling kecil, yaitu stimulasi intelektual, dengan cara menggali ide baru untuk mencari solusi yang kreatif untuk melakukan pekerjaan dan sikap dan perilaku didasarkan ilmu pengetahuan, sehingga pegawai lebih bersemangat dalam mengaktualisasikan diri dalam bekerja.

2. Pada variabel motivasi dinilai tinggi, namun perlu ditingkatkan pada indikator yang dinilai paling rendah oleh responden yaitu kebutuhan sosial. Untuk itu pegawai diharapkan diberikan keleluasaan untuk bersosialisasi.
3. Pada variabel lingkungan kerja pada penelitian ini dinilai baik, namun perlu ditingkatkan untuk itu perlu ditingkatkan kembali dengan cara memaksimalkan indikator yang bernilai paling kecil yaitu peralatan kerja, untuk itu dapat dilakukan untuk melengkapi kebutuhan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, G. N., & Fitriansyah, F. (2021). Effect of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employee Performance and Its Impact on Quality of Work Life in Oil
- Achmad, G. N., & Fitriansyah, F. (2021). Effect of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employee Performance and Its Impact on Quality of Work Life in Oil Processing Companies in Balikpapan. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 77-86.
- Agustina, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Srikandi (Leseshan Keluarga) Medan Marelan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis (Doctoral dissertation).
- Amanu, M. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ZIQO MEDIA MANDIRI KABUPATEN TEGAL* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL).
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Ariyana, P. G., & Novarini, N. N. A. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Ariyana, P. G., & Novarini, N. N. A. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Aulia, A. (2020, September). Goal Setting Theory Vs Reinforcement Theory: in Ruh Perspective Theory. In *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (Vol. 1, pp. 62-75).
- AZIZAH, D. L. (2021). PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DI KANTOR KELURAHAN KANIGORO KECAMATAN KANIGORO KABUPATEN BLITAR.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak

- industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset).
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2441-2451.
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. P. (2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 6(1), 22-30.
- Gusti, Y. (2020). Pengembangan Model Literasi melalui Dongeng dalam Memotivasi Membaca dan Menulis Berbasis Bahasa Indonesia: English. *Studia Komunika: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2), 34-43.
- Irvansyah, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Kusuma, A. A. (2021). Literature Study: The Effect of the Working Environment on Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 1-10.
- Lee, T. W., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1989). Goal setting theory and job performance.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36-49.
- Muhammad, S. W. E., & Hamdani, E. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *J. Manag. Bus. Rev.*, 18(2).
- MUNIR, H. M. (2020). *Monograf Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat*. CV Pena Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang (Doctoral dissertation).
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., ... & Xavir, Y. (2020). Transformational leadership and employees' performances: The mediating role of motivation and work environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438-460.
- Patmasari, E. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi pada Dinas Sosial Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 2(1), 92-101.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The effects analysis of transformational leadership, work motivation and compensation on employee performance in PT. Sago

- Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606-1617.
- Sari, E. (2019). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 1-9.
- Setiawan, T. (2022). The influence of work morale, work discipline, and work environment on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(2), 15-19.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sugiartawan, P., Rowa, H., & Hidayat, N. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI)*, 1(2), 97-108.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vidhia, C. (2022). Peran Manajemen SDM untuk Meningkatkan Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 5558-5562.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503-20518.
- Wulandari, R., Djawoto, D., & Prijati, P. (2021). The Influence of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment on Employee Performance in Self-Efficiency Mediation in SNVT Housing Provision of East Java Province. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 3294-3311.
- Yuliyani, R. (2021). *IMPLEMENTASI BAURAN PEMASARAN PADA LOYALITAS PELANGGAN (Studi Kasus Pelanggan Jamane Kopi di Pulo Gebang Jakarta Timur)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia