

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT SIBANGGEDE

Gde Bayu Surya Parwita¹, Made Ika Prastyadewi², Ni Luh Opik Mahena Dewi³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : gdebayusurya@unmas.ac.id

ABSTRACT

Human resources are a very important factor in determining the achievement of an organization. Companies need potential human resources, both leaders and employees, in the pattern of tasks and supervision, which determine the achievement of company goals. Good employee performance is a step to achieving organizational goals. So efforts need to be made to improve employee performance. This study aims to determine the influence of leadership style transformational, work environment, work motivation towards employee performance at LPD Desa Adat Sibanggede. This research was conducted at LPD Desa Adat Sibanggede. The sample in this study was 35 employees. The analysis techniques used are multiple linear regression analysis, validity test, reality test, classical assumption test, multiple correlation analysis, determination coefficient analysis, f test and t test through SPSS program version 25. Based on the results of the analysis, this study shows that the leadership style Transformational has a positive and significant effect on employee performance at LPD Desa Adat Sibanggede. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at LPD Desa Adat Sibanggede. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at LPD Desa Adat Sibanggede.

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

I. PENDAHULUAN

Globalisasi mempengaruhi zaman serta teknologi yang berkembang saat ini, pada era modern ini manusia sebagai sumber daya manusia yang memegang peranan penting untuk kemajuan suatu perusahaan, serta sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan tanpa adanya SDM perusahaan akan sulit dalam menjalankan visi misi serta tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi tidak hanya pada bahan baku, alat kerja, mesin produksi, uang serta lingkungan kerja tetapi juga pada sumber daya manusia yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut (Maryani, 2020). Jumaedy, et al.,(2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik demi kelangsungan dan kemajuan organisasi.

Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Menurut Rivai dalam (Hendri dkk., 2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan Maryani, dkk. (2020).

Nugroho, dkk. (2020) menyatakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional. Untuk dapat mengelola organisasi, diperlukan

seorang pemimpin karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setiap orang dalam memimpin organisasi atau perusahaan pasti memiliki cara sendiri agar orang yang dipimpinnya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Top, dkk. (2020) Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengidentifikasi kebutuhan untuk perubahan, menciptakan visi untuk memandu perubahan melalui inspirasi, dan perilaku positif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Peran gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh seorang pemimpin dan hubungan kerja dengan bawahan yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan suasana di tempat kerja yang mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Radjawane, 2022). Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mempengaruhi konsentrasi karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri (Junaidi, 2022).

Faktor lain selain lingkungan kerja menurut Lesmana (2022), secara psikologis menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Menurut Farida (2022), menyebutkan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya dalam melakukan

tindakan, besarnya daya pendorong dalam diri seseorang dalam melakukan tugas tanggung jawabnya menunjukkan sejauh mana tingkat motivasinya dalam bekerja. Apabila karyawan mendapatkan motivasi maka dapat dipastikan karyawan tersebut akan bekerja lebih semangat dari sebelumnya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Maka dari itu kinerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, sebab peningkatan kualitas kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja (Efendi, dkk. 2020).

Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan, maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diinginkan. Penting bagi perusahaan untuk merencanakan pengembangan kinerja karyawan, jika rencana yang dirancang oleh perusahaan berjalan dengan baik dan lancar, maka setiap anggota karyawan di dalamnya akan memiliki kerja sama tim dan koordinasi yang terintegrasi dengan sangat baik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung di LPD Desa Sibanggede.

Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya dan terkait fenomena seperti latar belakang di atas, bahwa penting adanya gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Sibanggede”.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD desa adat sibanggede ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada LPD desa adat sibanggede ?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD desa adat sibanggede ?

TINJAUAN PUSTKA

Goal Setting Theory

Goal setting theory atau teori penetapan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar goal setting theory dan intention, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai *goal setting theory* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal* (Locke, 1968).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Menurut Arianty (2018) menyatakan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut Diputra, et.al (2018) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Buil, et al., (2019) Salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Top, dkk. (2020) Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengidentifikasi kebutuhan untuk perubahan, menciptakan visi untuk memandu perubahan melalui inspirasi, dan perilaku positif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Teori kepemimpinan transformasional mengakui pentingnya power dan proses mempengaruhi (*influence processes*). Hubungan pemimpin dengan pengikut dipandang sebagai satu intensi emosi yang mana pengikut memberikan kepercayaan yang besar kepada pemimpin.

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Coulter (2018) yaitu:

1. Karisma
2. Inspirasi
3. Perhatian individual
4. Stimulasi intelektual

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi Sitoro (2023). Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang dibina dalam perusahaan, baik hubungan pimpinan dan karyawan serta hubungan antar sesama rekan kerja. Dengan demikian wajib membina hubungan baik antar rekan kerja, bawahan, dan atasan sebab semua saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan, serta komunikasi yang baik adalah kunci untuk membangun hubungan kerja. Lingkungan kerja fisik adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi moral dan emosi karyawan. Faktor fisik tersebut meliputi ukuran ruang kerja, pencahayaan, kebisingan, suhu udara di tempat kerja, warna ruangan, kebersihan, dan musik di tempat kerja.

Menurut Nitisemito (2018) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja
2. Hubungan antar sesama karyawan
3. Hubungan pimpinan dan bawahan
4. Fasilitas

Motivasi Kerja

Menurut Farida (2022), menyebutkan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya dalam melakukan tindakan, besarnya daya pendorong dalam diri seseorang dalam melakukan tugas tanggung jawabnya menunjukkan sejauh mana tingkat motivasinya dalam bekerja. Sedangkan menurut Efendi, dkk. (2020) motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan karyawan

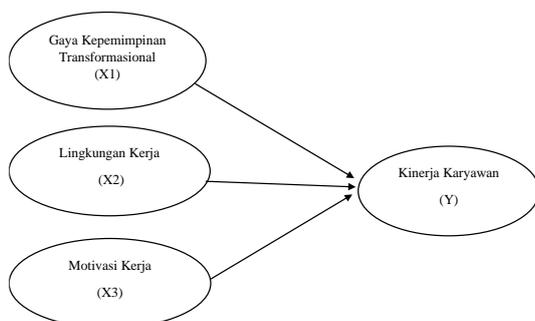
Menurut Nuarnaningsih dan Tabe, (2019) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu

Menurut Sunyoto dalam Sembiring, (2020) terdapat indikator motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan penghargaan
2. Prestasi kerja
3. Keberhasilan dalam bekerja
4. Promosi
5. Pekerjaan itu sendiri

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Keterangan :

—————> = Menunjukkan hubungan variabel secara parsial

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian Pustaka penelitian terdahulu maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Tempat penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Sibanggede yang beralamat di Jalan Raya Sibanggede, Abiansemal, Badung sebagai lokasi penelitian karena adanya permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan LPD Desa Adat Sibanggede. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibanggede. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Sibanggede. dalam penelitian ini ditetapkan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus, dimana seluruh populasi atau 100% populasi dari jumlah populasi dijadikan sampel.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah pendekatan statistik. Berikut adalah tahapan-tahapan dalam proses analisis :

1. Uji instrument penelitian
 - a. Uji validitas
 - b. Uji realibilitas
2. Uji statistik deskriptif
3. Uji asumsi klasik
 - a. Uji normalitas
 - b. Uji multikolinieritas
 - c. Uji heterokedastisitas
4. Uji analisis data

- Analisi liner berganda
- Analisis determinasi
- Uji t
- Uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi

Uji instrument penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuisioner. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai koefisien *Pearson Correlation* lebih dari 0,3 dan signifikansi kurang dari 0,5 maka dinyatakan item tersebut valid (Ghozali, 2019). Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 1

Hasil uji validitas instrument

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X11	0,873	Valid
		X12	0,921	Valid
		X13	0,872	Valid
		X14	0,903	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	X21	0,855	Valid
		X22	0,913	Valid
		X23	0,844	Valid
		X24	0,682	Valid
3	Motivasi Kerja (X3)	X31	0,901	Valid
		X32	0,800	Valid
		X33	0,828	Valid
		X34	0,918	Valid
		X35	0,909	Valid
4	Kinerja Karyawan(Y)	Y11	0,688	Valid
		Y12	0,804	Valid
		Y13	0,852	Valid
		Y14	0,926	Valid
		Y15	0,889	Valid

Sumber : lampiran 3 (data diolah, 2023)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 1 diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrument penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrument penelitian dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan adalah valid.

Uji Realibilitas Instrument

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari

waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Apabila pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* maka nilai alpha instrument dikatakan *reliabel* apabila nilai *koefisien cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2

Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> 0,70	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,914	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,842	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,920	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,888	Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel penelitian ini lebih dari 0,70 maka masing-masing variabel dapat dinyatakan sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Adapun kriteria pengujiannya adalah jika angka signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3

Uji normalitas

Keterangan	Nilai
N	35
Test Statistic	0,071
Asymp.Sig. (2-Tailed)	0,200

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dilihat nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200, yakni lebih besar dari 0,05 maka dengan demikian dapat dikatakan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk

menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari tolerance dan VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai tolerance 0,10 atau $VIF \leq 10$ artinya menunjukkan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Colinierity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,897	1,114	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,766	1,306	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X3)	0,778	1,286	Bebas Multikolinieritas

Sumber : lampiran 6 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui nilai tolerance dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian ini dilihat dari nilai signifikan dari variabel independen lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi variabel independen kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional	0,538	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,966	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,134	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : lampiran 6 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) lebih dari 0,05 maka dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam variabel bebas pada penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perhitungan statistik dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *program computer SPSS versi 25*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan *program SPSS* selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.15 berikut ini :

Tabel 6**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Beta	Std.Error	t-hitung
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta	2.052		2.312	0.888
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.335	0.321	0.122	2.738
	Lingkungan Kerja (X2)	0.485	0.434	0.142	3.417
	Motivasi Kerja (X3)	0.259	0.290	0.113	2.303
R-Square = 0,617		F-hitung = 16,664			
N = 35		Prob = 0,000			

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta a sebesar 2.052 dan koefisien regresi B1= 0,335, B2= 0,485, B3=

0,259. Nilai konstanta dan koefisien regresi ini dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda berikut ini:

$$K = a + B_1(X_1) + B_2(X_2) + B_3(X_3) + e$$

Sehingga persamaan regresinya menjadi sebagai berikut:

$$K = 2.052 + 0,335 X_1 + 0,485 X_2 + 0,259 X_3 + e$$

Arti dari persamaan regresi linier berganda ini adalah sebagai berikut:

1. Koefisien gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,335 artinya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan transformasional meningkat, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,485 artinya menunjukkan bahwa ukuran lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Koefisien motivasi (X3) sebesar 0,259 artinya menunjukkan bahwa ukuran motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.

HASIL UJI KELAYAKAN MODEL

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Sugiyono, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Tabel 7
Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.786 ^a	.617	.580	3.573

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah, 2023)

Dari tabel 7 diatas dapat diketahui nilai Adjusted R.square 0,617 atau 61,7%. Artinya gaya kepemimpinan tranformasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Sibanggede sebesar 61,7% dan sisanya 38,3% dipengaruhi variabel lainnya.

Hasil Uji F

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara bersama sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8

Hasil Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	638.342	3	212.781	16.664	0.000 ^b
Residual	395.830	31	12.769		
Total	1.034.171	34			

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah, 2023)

Dari Tabel 8 menunjukkan hasil uji signifikansi simultan (uji F) bahwa nilai F sebesar 16.664 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka uji model dapat dilanjutkan. Artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga uji model dapat dilanjutkan.

Hasil Uji t (t-test)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Untuk hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6 dapat

disimpulkan sebagai berikut:

a. Dari Tabel 6 *standardized coefficients* beta variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan arah positif sebesar 0,335 dengan tingkat signifikansi 0.010 lebih kecil dari alpha 5% maka H_a diterima. Ini berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibanggede, maka hipotesis yang diajukan terbukti.

b. Dari Tabel 6 *standardized coefficients* beta variabel lingkungan kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,485 dengan tingkat signifikansi 0.002 lebih kecil dari alpha 5% maka H_a diterima. Ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibanggede, maka hipotesis yang diajukan terbukti.

c. Dari Tabel 6 *standardized coefficients* beta variabel motivasi kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,259 dengan tingkat signifikansi 0.028 lebih kecil dari alpha 5% maka H_a diterima. Ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibanggede, maka hipotesis yang diajukan terbukti.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibanggede. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan pada LPD Desa Adat Sibanggede maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibanggede. Semakin baik lingkungan kerja pada LPD Desa Adat Sibanggede maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

LPD Desa Adat Sibanggede. Semakin meningkat motivasi kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibanggede maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada LPD Desa Adat Sibanggede berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan indikator perhatian individual dan indikator inspirasi yang memiliki nilai rata-rata terendah. Maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti pada pimpinan LPD Desa Adat Sibanggede hendaknya pimpinan mulai memberikan perhatian terhadap masing-masing karyawan seperti pemberian solusi mengenai permasalahan yang terjadi, hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan umpan balik pada masing-masing karyawan di saat rapat, selain itu pimpinan juga diharapkan dapat memberikan inspirasi berupa penyampaian visi secara menarik yang diselingi dengan kegiatan-kegiatan tertentu agar karyawan dapat memahami dengan mudah yang kemudian karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.
2. Variabel lingkungan kerja dengan indikator suasana kerja yang memiliki nilai rata-rata terendah. Maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti hendaknya pimpinan LPD Desa Adat Sibanggede mulai mempertimbangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memiliki suasana kerja nyaman dimulai dari menata ulang fasilitas kantor agar ruangan tidak terasa penuh dan sesak, selain itu agar udara pada kantor tidak terasa pengap pimpinan maupun pihak inventaris juga dapat mempertimbangkan untuk menggunakan AC atau mengupgrade AC yang telah ada dengan begitu suasana kerja akan terasa nyaman yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kerja karyawan.
3. Variabel motivasi kerja dengan indikator

kebutuhan penghargaan yang memiliki nilai rata-rata terendah. Maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti hendaknya pimpinan LPD Desa Adat Sibanggede dapat memperhatikan kebutuhan karyawan akan penghargaan, seorang karyawan yang berhasil mencapai kinerja dengan baik dan diakui oleh perusahaan cenderung akan mempertahankan kinerja tersebut, karyawan yang tidak dihargai pencapaiannya justru akan berdampak buruk pada kinerja yang dihasilkan, oleh karena itu diharapkan pimpinan LPD Desa Adat Sibanggede mulai memberikan penghargaan baik berupa insentif maupun promosi jabatan ketika karyawan dapat mencapai target-target yang diberikan oleh perusahaan, agar karyawan tersebut dapat mempertahankan kinerjanya yang kemudian berdampak pada terealisasinya tujuan suatu perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang juga diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk penggunaan variabel mediasi ataupun menggunakan analisis lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Kumpulan *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Buil, I., Martinez, E., & Matute, J. (2019). Transformasional Leadership And Employee Performance: The Role Of Identification, Enggament And Practive Personality. *International Journal Of Hospitality Management*.
- Diputra, D. G. A. S., Agung. A. A. P., & Kepramareni, P. (2018). Then Influence Of Leadership And Organizational Climate Of Employee Performance Through Motivation As A Mediation Variabel. *International Journal Of Contemporary Research And Review*, Vol. 9, No. 08, Pp. 20986-20996
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The Mediation Of Work Motivation On The Effects Of Work Discipline And Compensation On Performance Batik Msmes Employees In Yogyakarta City, *Indonesia. International Journal Of Multicultural And Multireligious*.
- Farida, I, S., et.al . (2022). The Influence Of Leadership And Work Motivation On Employee Performance In The Non-Medical Section Of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang. *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas) Vol. 3 No. 3 (2022) E-Issn : 2775-0809. Http://Www.Ijosmas.Org*
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, F. (2018). *Membangun Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Deepublish (Group Penerbitan Cv Budi Utama).
- Jumaedy, E., L. Lila. (2021) Antecedent Ans Consequence The Human Resources Management Factors On Civil Servant Performance. *Golden Ratio Of Human Resouces Management*, Vol 1 Issue. 2 (2021).
- Junaidi, J. (2022). Employee Performance Model Through Job Satisfaction: Work Environment Analysis (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). Volume 3, Issue 4, April 2022 E-Issn: 2686-6331, P-Issn: 2686-6358 Doi: <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4>.
- Lesmana, T, M. Et.Al .(2022). The Influence Of Work Environment, Work Discipline And Motivation On Employee Performance. *International Journal Of Economics, Social Science, Entrepreneurship And Technology (Ijeset) Vol. 1 Issue 1, February, 2022,*

- Pp, 36-49.
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>
- Locke, E. A. 1968 *Toward A Theory Of Task Motivation and Incentives. Organizational Behaviour And Human Performance*. Pp: 68-106.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2020). The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City. *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas)*. <https://www.ijosmas.org> E-Issn: 2775-0809
- NitiseMITO, T. T., & Darmawati, A. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turn Over Intention Pramuniaga PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15 (2), 101-108.
- Nuarningsih. & Tabe, R. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Telkom Tbk Cabang Makassar. Tasharruf: *Journal Economics And Business Of Islam* Vol. 4, No. 2 (2019): 92-102.
- Nugroho, Y. A, Asbari, M., Purwanto, A, Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., ...& Xavir, Y. (2020). Transformasional Leadership And Employees Performance: The Mediating Role Of Motivation Work Environment. *Journal Of Education, Psychology And Counselling*. Vol 2 No. 1 (2020).
- Radjawane, L, E., Darmawan, D.(2022). Construction Project Worker Satisfaction Reviewing From The Role Of The Work Environment And Leadership. *International Journal Of Service Science, Management, Engineering, And Technology Pissn* 2964-7118, Eissn 2830-604x
- Rahman, A., Santosa, J., Ariandi. F., & Arista. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Yudhitama Medika Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Teknologi*. Vol. 20. No. 3.
- Robbin, Stephen P. And Marry Coulter. 2018. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga, Jakarta.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akutansi Manajemen*, Vol. 13, No. 1 Januari 2020.
- Sitoro, S., Et.Al (2023). Analysis Of The Roles Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*, Volume 12, No 01, 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/ekonomi>.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Top, C., et.al. (2020). Transformasional Leadership Impact On Employees Performance. *Eurasian Journal Of Management And Social Sciences*.