



Gema Ekonomi
e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No. 6 Juli 2023

<https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index>

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No. 6 Juli 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA PPN KARANGANTU

Kurnaengsih, Fauzi Sanusi, Liza Mumtazah
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia
Email: nengsih.srg@gmail.com

Abstract

A person's performance can be influenced by many important factors. One of them is the extent to which the work environment and transformative leadership style affect employee performance. Good leadership is a way to improve employee performance. Effective leaders help organizations achieve their goals. Without a proper organizational culture, delivery of optimal and timely performance from every member of the organization is not possible. Therefore, organizational culture plays an important role in any company or organization. The better and stronger the organizational culture, the better the performance. The purpose of this research is to explain whether there is the influence of transformational leadership, work environment, and organizational culture on improving employee performance at PPN Karangantu. The novelty in this study is that it has not been found in previous studies that discuss the influence of transformational leadership, work environment and organizational culture on improving employee performance at PPN Karangantu. The limitations in this study are only to carry out the magnitude analysis the influence of transformational leadership, work environment and organizational culture on improving employee performance at PPN Karangantu. The survey method is a quantitative description method (10 point evaluation) using a questionnaire supporting tool, and the sampling method is based on simple random sampling. The number of samples used to test the three identified hypotheses was 65 people. The results showed that the influence of transformational leadership, work environment, and organizational culture on improving employee performance at Karangantu PPN showed a significant positive effect between transformational leadership, work environment, and organizational culture on employee performance. We show that the most important variable affecting employee performance at PPN Karangantu is organizational culture (X3). This is because the organizational culture variable (X3) has the largest regression coefficient value compared to the change leadership (X1) and work environment (X2) variables, and the three hypotheses are positive and significant. That proves something. affected value.

Keywords: Transformational leadership, work environment, organizational culture, employee performance

Abstrak

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor penting. Salah satunya adalah sejauh mana lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformatif mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik adalah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Tanpa budaya organisasi yang layak,

pengiriman kinerja yang optimal dan tepat waktu dari setiap anggota organisasi tidak mungkin dilakukan. Oleh karena itu, budaya organisasi memegang peranan penting dalam setiap perusahaan atau organisasi. Semakin baik dan kuat budaya organisasi, semakin baik kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PPN Karangantu. Kebaharuan dalam penelitian ini adalah belum ditemukan pada penelitian sebelumnya yang membahas mengenai besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PPN Karangantu. Batasan dalam penelitian ini hanya untuk melakukan analisis besarnya pengaruh Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PPN Karangantu. Metode survei adalah metode deskripsi kuantitatif (evaluasi 10 poin) dengan menggunakan alat pendukung kuesioner, dan metode pengambilan sampel didasarkan pada simple random sampling. Jumlah sampel yang digunakan untuk menguji tiga hipotesis yang diidentifikasi adalah 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Karangantu PPN menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kami menunjukkan bahwa Dan variabel terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan di PPN Karangantu adalah budaya organisasi (X3). Pasalnya, variabel budaya organisasi (X3) memiliki nilai koefisien regresi terbesar dibandingkan dengan variabel change leadership (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta ketiga hipotesis tersebut positif dan signifikan. Itu membuktikan sesuatu. nilai terpengaruh.

Kata Kunci: *Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, Budaya organisasi, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja mengacu pada seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan dan tanggung jawab apa yang diberikan berdasarkan keterampilan, kompetensi, kompetensi, pengalaman dan ketepatan waktu (Ilham, 2022); (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kinerja dalam konteks manajemen adalah kinerja individu dalam hal kuantitas dan kualitas dari apa yang dicapai dalam pelaksanaan tugas. Secara umum, setiap perusahaan berupaya meningkatkan kerja sumber daya manusia (SDM) (Sinambela, 2021); (Kadarisman, 2012). Dalam hal ini, kinerja suatu perusahaan pada akhirnya ditentukan oleh sumber daya manusianya. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja seorang pemimpin semuanya memengaruhi kinerja (Cahyadi, 2019). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor ini, yang pada gilirannya mempengaruhi profitabilitas jangka panjang suatu organisasi. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor penting. Salah satunya adalah sejauh mana lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang inovatif mempengaruhi kinerja karyawan (Bahri & SE, 2018).

Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu cara untuk mendongkrak kinerja karyawan (Iswandi & Rahmadani, 2022). Pemimpin yang efektif akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Northouse, 2020), kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Karena akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi tanpa kepemimpinan yang efektif, pengembangan organisasi bergantung padanya. Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya sangat tergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Menurut Shahzad dkk., tindakan seorang pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap dan tindakan bawahan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. 2010). Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang paling dikenal. Bushra et al. melakukan penelitian (2011) yang menyelidiki hubungan antara kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi di antara para bankir di Pakistan (Bushra et al., 2011). Model peran karismatik, perhatian individu, motivasi inspiratif, dan stimulasi intelektual adalah empat aspek dari gaya kepemimpinan transformasional. Selama sepuluh tahun terakhir, kepemimpinan di kantor PPN Karangantu telah berubah, membawa serta berbagai gaya kepemimpinan.

Stres kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang tidak mencukupi, kurangnya perhatian pimpinan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, kurangnya apresiasi di tempat kerja, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, dan persepsi karyawan PPN Karangantu tentang status mereka adalah semua faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di kantor PPN Karangantu. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji serta menganalisa apakah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PPN Karangantu.

METODE PENELITIAN

Riset ini memakai sebab - akibat (*cause-effect*). Tata cara sebab- akibat merupakan riset yang mau mencari uraian dalam wujud ikatan kausalitas (*cause-effect*) dampingi sebagian rancangan ataupun sebagian variabel ataupun sebagian strategi yang dibesarkan dalam manajemen (Ferdinand, 2014). Penelitian ini menggunakan teknik kausalitas untuk memperkuat hipotesis bagaimana gaya kepemimpinan transformatif, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Mempercepat peningkatan (Sukajie, 2017). Para peneliti mengamati aspek-aspek yang relevan dari masalah yang dipantau dengan cara yang lebih spesifik, menghasilkan informasi yang mendukung pemrosesan dan analisis lebih lanjut. .

Populasi adalah fokus perhatian pengamat karena merupakan kombinasi dari semua bagian dalam bentuk peristiwa, benda, atau orang-orang dengan karakter yang menyatu, dilihat sebagai studi holistik. (Ferdinand, 2014). Subjek penelitian ini adalah staf lingkungan PPN Karangantu Banten yang berlokasi di Pelelangan ikan Karangantu Banten sebanyak 65 orang.

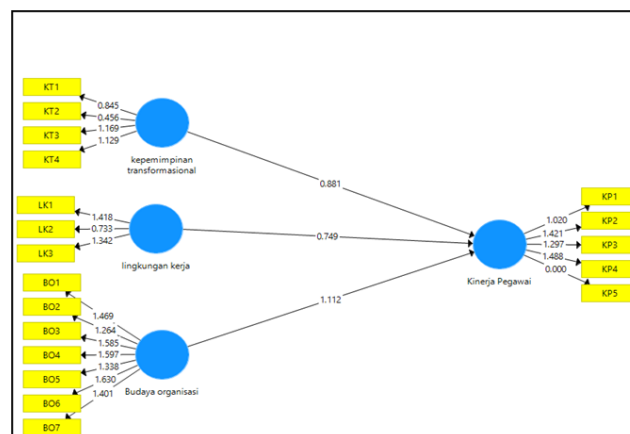
Tabel. 1 Komposisi Pegawai PPN Karangantu

NO.	Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1.	PNS	23	35 %
2.	PPPK	2	3%
3.	PPNPN	40	62%
JUMLAH		65	100%

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Survey
2. Observasi
3. Wawancara
4. Kusioner



Gambar.1 Outer Model Penelitian

Model Analisis persamaan struktural yang dibangun pada penelitian ini terdiri dari 4 (Empat) variabel yaitu: Gaya kepemimpinan transformasional (KT) dan Lingkungan Kerja (LK) dan Budaya Organisasi (BO). Sedangkan untuk variabel terikatnya adalah variabel Kinerja Pegawai (KP). Ketentuan dalam menggambarkan diagram jalur dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstruk teoritikal yang menunjukkan variabel laten ditampakkan dengan bentuk lingkaran atau bulatan elips.
2. Indikator-indikator dari variabel laten digambarkan dalam bentuk kotak
3. Hubungan-hubungan asimetri digambarkan dengan panah tunggal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor PPN Karangantu

Hipotesis 1

Pemimpin memiliki banyak tanggung jawab untuk menciptakan kondisi yang mendorong anggota untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara kolektif. Gaya kepemimpinan mencerminkan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi individu atau kelompok untuk mengambil tindakan dalam lingkungan kerja. (Pradhan et al., 2010) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional membantu karyawan merasa nyaman dan termotivasi tanpa merasa tertekan oleh indikator seperti karisma, inspirasi, perhatian pribadi, dan stimulasi intelektual. Ini akan berdampak pada kinerja dan memungkinkan Anda mencapai kinerja yang dapat diberikan oleh pemimpin Anda. Penelitian ini konsisten dengan temuan (Hendri et al., 2020) bahwa ada dampak positif dan signifikan antara kepemimpinan transformatif dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (H1) *Semakin efektif pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.*

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor PPN Karangantu

Hipotesis 2

Kesejahteraan dan kerja keras karyawan, pencahayaan yang memadai, kantor yang bersih, bebas kebisingan, dan tempat duduk yang nyaman dianggap sebagai faktor lingkungan fisik dalam penelitian ini. Studi menunjukkan bahwa semua faktor ini penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ramah dianggap sebagai bagian dari faktor lingkungan perilaku. Dan kesehatan fisik dan mental yang baik mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. Karena kinerja karyawan berhubungan langsung dengan lingkungan kerja mereka, organisasi perlu mempertahankan lingkungan fisik yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ini meningkatkan kesehatan karyawan dan membuat karyawan yang sehat lebih produktif. Kinerja karyawan meningkat karena tugas dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (H2) *Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.*

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) pada Kantor PPN Karangantu

Hipotesis 3

Budaya yang kuat dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini konsisten dengan temuan (Sasuwe et al., 2018). Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat pada kesatuan pandangan dan menciptakan kesatuan tindakan dan tindakan. Organisasi harus mengembangkan budaya manfaat yang dirasakan yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan dari waktu ke waktu.

Menurut (Hidayat, 2019), budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin besar peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Dinas PPN Karangantu, yang mendefinisikan BER-AKHLAK (*Service Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptable, Cooperative*) sebagai salah satu Implemented core values dan employer branding. Budaya ASN menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Semakin baik dan kuat budaya organisasi, semakin baik kinerjanya. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (H3) *Semakin baik Budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.*

Berdasarkan hasil uji regresi, yaitu hasil antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi, telah terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap

kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik meningkatkan moral dan kepuasan kerja, yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Hipotesis terbukti dengan ditemukannya hasil riset bahwa pengaruh antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pada PPN Karangantu adalah Budaya organisasi (X3) alasannya karena variabel Budaya organisasi (X3) memiliki nilai koefisien regresi terbesar dibandingkan dengan variabel perubahan kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), sehingga ketiga hipotesis tersebut dapat dianggap terbukti.

REFERENSI

- Bahri, H. M. S., & SE, M. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen. Jakad Media Publishing.
- Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. (2011). Effect Of Transformational Leadership On Employees' Job Satisfaction And Organizational Commitment In Banking Sector Of Lahore (Pakistan). *International Journal Of Business And Social Science*, 2(18), 261–267.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 28–39.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*.
- Hendri, H., Yuliantoro, Y., & Ama, M. K. (2020). Determinants Of Fraud Prevention And Financial Performance As An Intervening Variable. *International Journal Of Economics And Financial Issues*, 10(1), 19.
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(1).
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 11(1), 13–20.
- Iswandi, A., & Rahmadani, I. (2022). Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 3703–3711.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Northouse, P. G. (2020). *Pengantar Kepemimpinan Konsep & Praktik*.
- Pradhan, B., Sezer, E. A., Gokceoglu, C., & Buchroithner, M. F. (2010). Landslide Susceptibility Mapping By Neuro-Fuzzy Approach In A Landslide-Prone Area (Cameron Highlands, Malaysia). *IEEE Transactions On Geoscience And Remote Sensing*, 48(12), 4164–4177.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. AIR MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sukajie, B. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Budaya Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Perusahaan Jasa Kontruksi Di Wilayah Cirebon (Doctoral Dissertation, UNPAS)*.
-

**Copyright holders:
Kurnaengsih (2023)
First publication right:
Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)**

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

