
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN GUNUNGGKIDUL

Rio Muhammad Febriansyah¹, Kusuma Chandra Kirana², Epsilandri Septyarini³

Universitas Srajanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Rio.febriansyah01@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of transformational leadership styles and work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable to employees within the tourism office of Gunungkidul Regency. This type of research uses quantitative research methods based on positivistic, where research data uses numbers that will later be measured with statistics as a calculation test tool and related to the problem to be studied to produce a conclusion. To obtain data, researchers using the Simple Random Sampling approach were given to 85 selected employees. This study used the T test and the Sobel test to test from the hypothesis. The results of this study show that partially the variables of transformational leadership style and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees, transformational leadership styles and work environments partially have a positive and significant effect on work motivation, and work motivation is able to mediate between transformational leadership styles and work environments on employee performance.

Keywords: *Transformational leadership style, Work environment, Work motivation, Employee performance, Significant.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervensi kepada karyawan dilingkup kantor dinas pariwisata Kab. Gunungkidul. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan positivistic, dimana data penelitian menggunakan angka-angka yang nantinya akan diukur dengan statistik sebagai alat uji perhitungan dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti guna menghasilkan sebuah kesimpulan. Untuk memperoleh data peneliti menggunakan pendekatan Simple Random Sampling diberikan kepada 85 karyawan yang terpilih. Penelitian ini menggunakan uji T dan uji Sobel untuk menguji dari hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja mampu memediasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan, Signifikan.*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting pada berbagai aspek kehidupan. Serti pada instansi, organisasi, maupun sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan. Karena, sumber daya manusia menjadi faktor utama sekaligus

pelaku aktivitas dan kegiatan dalam mencapai keberhasilan. Sebuah organisasi dapat memberdayakan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien serta kearah peningkatan kinerja (Sunarsi et al., 2020). Dalam hal ini sumber daya yang dimaksud adalah kemampuan dari aparatur pemerintahan atau pegawai negeri sipil. Instansi pemerintahan seperti halnya Dinas Pariwisata Kab. Gunungkidul membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki etos kerja yang tinggi guna meningkatkan pelayanan dan mencapai tugas yang telah diberikan sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Bupati Gunungkidul Nomor 69 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, dan tata kerja dinas pariwisata. Dinas pariwisata Gunungkidul mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan dibidang kepariwisataan seperti yang dimaksud dalam Pasal 3. Selanjutnya peningkatan kinerja karyawan dan aparatur sipil dalam lingkup Dinas Pariwisata Kab. Gunungkidul juga diperlukan guna mencapai tujuan organisasi. sesuai dengan misi dan visi organisasi Dinas Pariwisata kab. Gunungkidul berupa mewujudkan kab. Gunungkidul sebagai daerah tujuan wisata, meningkatkan tata kelola pemerintahan, peningkatan daya saing dan kualitas SDM serta pengelolaan infrastruktur pariwisata.

Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan, perlu adanya motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja menjadi sebuah dorongan dari seseorang akan menghasilkan kinerja yang optimal (Rulianti et al., 2021) motivasi menjadi salah satu solusi guna sebagai sarana dalam mencapai tujuan organisasi, selain itu motivasi juga menjadi penentu tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja (Hasibuan & Handayani, 2017). Oleh karena itu, motivasi merupakan salah satu faktor penting bagi seorang pimpinan atau manajer. Karena, pimpinan maupun manajer bekerja dengan melalui karyawan atau orang lain. Seorang karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja, tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima dan dihargai oleh sesama karyawan, serta dia akan lebih bersyukur apabila dapat menerima dan membantu karyawan lainnya.

Selain faktor motivasi kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi, yaitu faktor kepemimpinan. Pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya akan terlibat dalam pengaruh yang lebih dalam, sehingga terjadi perubahan dalam organisasi dan perubahan tersebut akan tercermin dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dinilai mampu memberikan

pengaruh. Pengaruh yang dimaksud adalah hubungan pemimpin terhadap bawahannya yang mampu memberikan dorongan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab seorang karyawan (Soetopo et al., 2019). Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi para bawahan atau karyawan agar mau untuk bekerja sesuai tujuan organisasi. Dalam hal ini, kepala dinas yang berlaku sbagai pemimpin dalam organisasi sesuai peraturan bupati Gunungkidul diatas. Seorang kepala dinas sebagai pmimpin organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dngan iklim organisasi untuk menggerakkan prangkat aparatur sipil dan karyawan dala lingkup organisasi seehingga tercapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja (Heriyanti & Putri, 2021).

Faktor yang selanjutnya yang dinilai mampu memberikan peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memndukung kinerja karyawan yang semakin optimal dan dampaknya akan membawa kearah keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Sunarsi et al., 2020). kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasaranan kerja yang baik serta kondisi hubungan kerja yang harmonis anat karyawan maupun pimpinan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memebrikan suasana kerja menjadi menyenangkan sehingga, karyawan akan mersa senang dan menjadi pendorong dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebagai karyawan .

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja sebagai variabel intervening gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel interveening”** studi kasus pada Dinas Pariwisata Kab. Gunungkidul.

TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut sesuai dengan peran yang diberikan organisasi atau atasan dalam organisasi (Hasibuan & Handayani, 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja sseorang karyawan selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakat (Arda, 2017). Dari beberapa pendapat diatas

maka, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil kerja seseorang maupun kelompok dalam periode tertentu didalam sebuah organisasi baik secara kualitas dan kuantitas. Sehingga, karyawan dapat menyelesaikan tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang diberikan organisasi maupun atasan yang telah ditentukan sebelumnya sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan norma serta etika. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bebrapa faktor. Diantaranya menurut mangkunegara dalam (Arda, 2017) menjeaskan ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yang pertama faktor kemampuan dan kedua faktor motivasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemeberian sebuah daya penggerak bagi seorang karyawan guna menciptakan kegairahan kerja, agar mau bekerja secara efektif serta terintegrasi dengan segala upaya dalam mencapai kepuasan (Syaripuddin, 2018). motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Adapun mootivasi kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yang terdiri dari faktor dalam diri sendiri (internal) dan faktor dari luar (eksternal) (Hadi, 2021)

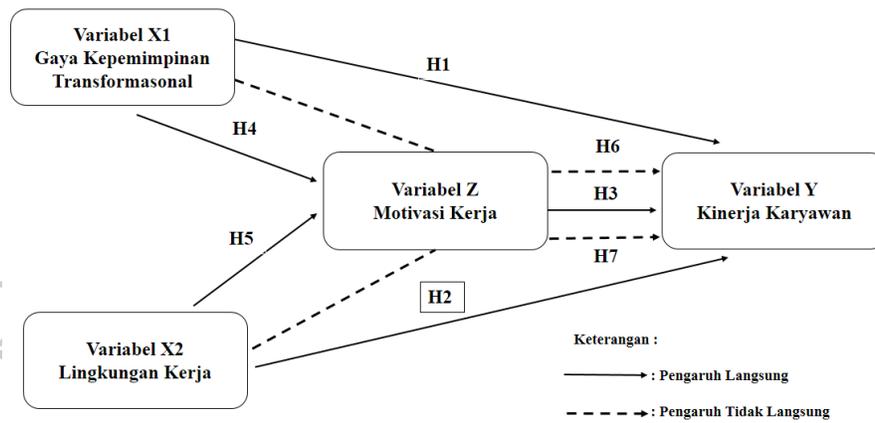
Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang peenting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Adapaun gaya kepemimpinan transformasional dinilai mampu memebrikan dorongan lebih untuk organisasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kerja karyawan. Hasibuan dalam penelitian (Kusuma & Rahardja, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku pemimpin dalam mempengaruhi karyawan datau bawahannya dengan maksud mau untuk bekerja secara lebih produktif sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. (Qrismail & Prayekti 2020 karakteriskik gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari : Pengaruh ideal, pertimbangan individu, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual.

Lingkungan kerja

ligkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar para karyawan akan bekerja secara produktif dan cenderung kearah peningkatan kinerja. Sehingga, pencapaian tujuan organisasi akan tercapai meelalui peningkatan kinerja karyawan. Saleh & Utomo (2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan tempat kerja meliputi sarana dan prasarana, kenyamanan tempat, kebersihan, dan hal lain yang menyangkut tempat dimana para karyawan bekerja. Dari

penjelasan diatas tentang lingkungan kerja, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja sebagai kondisi tempat sekitar para karyawan melakukan aktivitasnya baik secara fisik maupun non fisik. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman diharapkan mampu memberikan perubahan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat beriringan dengan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi suhu, tata ruang dan ketersediaan peralatan. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik berupa hubungan antar karyawan dengan karyawan maupun dengan atasan.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yang berlandaskan, positivistic dimana data penelitian menggunakan angka-angka yang nantinya akan diukur dengan statistik sebagai alat uji perhitungan dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti guna menghasilkan sebuah kesimpulan. Data merupakan komponen penelitian yang penting, artinya tanpa data tidak akan ada penelitian. Data dalam penelitian harus valid dan benar, jika data yang digunakan tidak valid maka menghasilkan informasi dan kesimpulan yang keliru atau salah.

Adapun penelitian ini menggunakan data angka-angka atau biasa disebut dengan data kuantitatif yang berupa data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner (Priyono, 2016). Sehingga data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa data primer. Adapun data – data yang diolah atau dilakukan uji didapat dari responden melalui pengisian kuisisioner. Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variable penelitian (Sugiyono, 2016). metode penelitian kausal adalah metode penelitian untuk mengetahui

pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependen variable*). Adapun populasi yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Dinas Pariwisata Kab. Gunungkidul yang berjumlah 107 orang. Sedangkan untuk sampel yang dipilih berjumlah 85 responden, hasil tersebut melalui perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin*. Pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisisioner atau angket dengan teknik ***simple Random Sampling***. Dimana kuisisioner akan diisi oleh langsung oleh 85 karyawan pada Dinas pariwisata Kab. Gunungkidul.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian merupakan sebuah atribut, nilai atau sifat dari sebuah objek, individu maupun kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu sama lain yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya disertai kesimpulan (Ridha, 2017). Variabel penelitian memiliki sifat yang beragam. Variasi pada nilai variabel penelitian ini merujuk pada pengukuran skala *Likert 1-5*. Variabel penelitian dari penelitian yang akan diteliti adalah variabel dependen : Kinerja karyawan. variabel independen: Gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja. dan variabel intervening : Motivasi kerja.

a. Variabel dependen

Variabel dependen (Y) disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam kata lain variabel dependen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Dalam bahasa Indonesia variabel dependen disebut dengan variabel terikat, dan kata lain dari variabel dependen adalah variabel endogen (Ridha, 2017). Adapun dalam penelitian ini variabel dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan.

b. Variabel independen

Variabel independen (X) adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan pada variabel terikat, sebaliknya variabel independen berada dalam posisi yang lepas dari pengaruh variabel dependen (Abdullah, 2015). Variabel independen disebut juga dengan variabel bebas karena sifatnya yang bebas untuk mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini Gaya kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja berperan sebagai variabel independen (X).

c. Variabel Intervening

Menurut Tuckman dalam (Ridha, 2017) menjelaskan variabel intervening (Z) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, akan tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel intervening merupakan variabel penyela. Dalam penelitian ini peneliti menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Z).

Tabel 1
Definisi Operasional

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Kinerja karyawan	Mangkunegara dalam (Jufrizen & Hadi, 2021) Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi atau atasan sesuai dengan perannya, baik dari segi kualitas dan kuantitas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Tanggungjawab, 4. Kerjasama, Inisiatif
Lingkungan kerja	Sutrisno dalam penelitian (Kurniasari et al., 2021) lingkungan kerja merupakan saran dan prasarana yang ada di sekitar karyawan dan akan mempegaruhi aktivitas dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan, 2. Penerangan, 3. Kebisingan, 4. Suhu, 5. Tata ruang 6. Hubungan dengan rekan kerja.
Gaya kepemimpinan Transformasional	Hasibuan dalam penelitian (Kusuma & Rahardja, 2018) menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi karyawan datau bawahannya dengan maksud mau untuk bekerja secara lebih produktif sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Charismatic leadership,</i> 2. <i>Inspirational leadership,</i> 3. <i>Intellectual stimulation,</i> 4. <i>Individual consideration</i>
Motivasi Kerja	Maslow dalam penelitian (Wahyuningsih, 2020) motivasi merupakan suatu upaya dalam mendorong semangat kerja dan mau mengoptimalkan keahlian dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis, 2. Kebutuhan rasa aman, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan penghargaan, 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Uji Kualitas data

Uji Validitas

Uji validitas diukur dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Dalam pengujian validitas penelitian ini menggunakan *Bivariate (spreaman correlation)*. Pengujian menggunakan uji dua sisi (*two-tailed*) dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 (Ghozali, 2016). Untuk data yang dikatakan valid apabila r hitung > r tabel (uji 2 sisi dengan

nilai signifikan 0,05) maka, item – item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan valid).

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur apakah kuisioner tersebut reliabel atau tidak. Reliabilitas diuji dengan menggunakan koefisien cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai pada Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini menggunakan uji non parametik Kolmogorov smirnov (K-S), dengan melihat nilai pada asymp. Sig. Jika nilai asymp sig yang dihasilkan $> 0,05$ maka data terdistribusi dengan normal dan apabila nilai yang dihasilkan $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2016).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. dalam menentukan apakah terjadi gejala multikolonieritas dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) (Ghozali, 2016). jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka, mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedesitas

Uji heteroskedesitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Terdapat dua hasil dalam uji ini yaitu homokedesitas dan heteroskedesitas. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan Uji statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada dan tidaknya heteroskedesitas adalah menggunakan uji Spearman's Rho. Model regresi dinyatakan tidak mengandung heteroskedesitas jika signifikansinya diatas tingkat kepercayaan $> 0,05$ atau 5%.

Teknik Analisis Data

Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda atau multiple regression merupakan regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua persamaan untuk menguji pengaruh antar variabel. Yang pertama adalah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z). dan persamaan yang kedua adalah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat dirumuskan dalam persamaan berikut ini :

$$\text{Persamaan I} \quad Z = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$\text{Persamaan II} \quad Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 Z + e$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau yang biasa disimbolkan “R²” merupakan suatu analisis data yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R²) yaitu antara 0 sampai 1. Adapun kriteria jika nilai R² yang dihasilkan mendekati 0 maka, variabel-variabel independen sangat sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya.

Dalam penelitian yang dilakukan penulis, penulis menggunakan dua persamaan. Persamaan yang pertama untuk mengungkap seberapa kuat kemampuan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z). Dan persamaan yang kedua adalah untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji T (Uji Parsial)

Untuk mengungkap hipotesis 1 sampai hipotesis 5 peneliti menggunakan uji T (Parsial). Uji T ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. selain itu, uji T juga digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 atau dengan melihat nilai T hitung dibandingkan dengan T tabel. (Ghozali, 2016).

Uji Sobel

Uji sobel merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening (Ghozali, 2016). Uji sobel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung sebagai berikut ini:

- a. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan(Y) melalui motivasi kerja (Z).
- b. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Adapun untuk menyimpulkan perhitungan diatas adalah dengan cara membandingkan nilai T hitung yang didapat dengan nilai T tabel sebagai berikut ini, Jika nilai T hitung > nilai T tabel (sig. 0,05), maka terjadi pengaruh mediasi. Sedangkan Jika nilai T hitung < nilai T tabel (sig. 0,05), maka tidak terjadi pengaruh mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dalam pengujian validitas penelitian ini menggunakan Bivariate (spearman correlation). Pengujian menggunakan uji dua sisi (two-tailed) dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Pada pengujian validitas yang dilakukan, dibandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel. Adapun nilai r tabel sendiri sebesar 0, 2732. Dalam ketentuannya apabila nilai r hitung > nilai r tabel (0,2732) maka instrumen penelitian dikatakan valid. Hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan hasil bahwa nilai r hitung > r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan Transformasional		Lingkungan Kerja		Motivasi Kerja		Kinerja Karyawan	
Cronbach's Alpha if Item Deleted		Cronbach's Alpha if Item Deleted		Cronbach's Alpha if Item Deleted		Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X1.1	,906	X2.1	,835	Z1	,817	Y1	,807
X1.2	,901	X2.2	,840	Z2	,835	Y2	,813
X1.3	,895	X2.3	,816	Z3	,836	Y3	,808
X1.4	,911	X2.4	,833	Z4	,859	Y4	,808
X1.5	,921	X2.5	,821	Z5	,861	Y5	,966
		X2.6	,827				

Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS

Uji Reabilitas

Berdasarkan uji reabilitas yang dilakukan, pada tabel *dibawah ini* menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel X1 (0,924), X2 (0,853), Z (0,870), dan Y (0,851). Maka, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai Cronbach's Alpha variabel Gaya Kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,924 > 0,6 yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.
2. Nilai Cronbach's Alpha variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,853 > 0,6 yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.
3. Nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,870 > 0,6 yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.
4. Nilai Cronbach's Alpha variabel Kinerja Kaaryawan (Y) sebesar 0,851 > 0,6 yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasioanal (X1)	0,924	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,853	Reliabel
Motivasi kerja (Z)	0,870	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,851	Reliabel

Sumber : IBM SPSS, 2022, diolah

Uji asumsi Klasik

Pada uji asumsi kalsik ini terdapat 2 persamaan. Persamaan yang pertama sebagai uji terhadap motivasi sebagai variabel dependen dan persamaan yang kedua dialkukan untuk uji terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

1. Uji normalitas untuk model yang pertama. Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan nilai asimp sig sebesar 0,091. Berarti bahwa model regresipersamaan pertama, data berdistribusi normal dengan nilai asimp. Sig sebesar $0,091 > 0,05$.

uji normalitas untuk model yang keduaberdasarkan uji statistik yang telah dilakukan didapatkan nilai asimp sig sebesar 2,00. Hal ini menenujukan bahwa model regresi untuk persamaan kedua, dapat disimpulkan data berdistribusi normal dengan nilai asimp. Sig sebesar $2,00 > 0,05$.

2. Uji multikolinearitas pada persamaan pertama. menunjukkan hasil nilai Tolerance > 0,10 Sedangkan untuk nilai VIF < 10 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan masing masing nilai sebesar 1,553. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

uji multikolinearitas untuk persamaan kedua. Berdasarkan uji yang telah dilakukan menunjukkan hasil nilai Tolerance > 0,10 Sedangkan nilai VIF < 10 dengan masing masing nilai untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 2,492 Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,647 dan Motivasi kerja (Z) sebesar 2,390. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk model kedua ini data tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji heteroskedesitas pada persamaan pertama uji Spearman's Rho. Menunjukkan hasil nilai sig. > 0,05 atau 5%. dengan masing - masing nilai untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,714 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,264. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang diuji pada model pertama menunjukkan hasil bahwa data bersifat heterokedesitas dengan nilai sig. > 0,05.

Uji heteroskedesitas untuk persamaan kedua uji Spearman's Rho. Menunjukkan hasil nilai sig. > 0,05 atau 5%. dengan masing - masing nilai untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,343 Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,553 dan Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,463. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data baik untuk variabel X1, X2, dan Z yang diuji pada model kedua menunjukkan hasil bahwa data bersifat heterokedesitas dengan nilai sig. > 0,05.

Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi pertama $Z = 9,101 + 0,460 (X1) + 0,151 (X2)$ menggambarkan variabel independent yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Pada hasil uji yang dilakukan Koefisien (b) sebesar 9.101 memberikan pengertian bahwa jika Gaya kepemimpinan Transformasional (X1), dan Lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan, sehingga besarnya Kinerja Karyawan sebesar 9,101 satuan.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,101	1,245		7,309	,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,460	,065	,627	7,042	,000
Lingkungan Kerja	,151	,068	,199	2,238	,028

Sumber : IBM SPSS, 2022, diolah

Persamaan Regresi kedua $Y = -8,301 + 0,424 (X1) + 0,343 (X2) + 0,384 (Z)$ menggambarkan bahwa variabel independent Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi kerja (Z). Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan ditunjukkan pada tabel dibawah ini Koefisien (b) sebesar -8.301 memberikan pengertian bahwa jika gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Mootivasi Kerja (Z) secara bersama-sama tidak terjadi perubahan, sehingga besarnya Kinerja Karyawan sebesar -8,301 satuan.

Koefisien determinasi (R²)

Tabel 5
Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,582	,571	2,362
2	,822 ^a	,779	,770	2,420

Sumber : IBM SPSS, 2022, diolah

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS, pada tabel diatas dapat dilihat nilai R Square untuk persamaan I sebesar 0,763 dan untuk nilai R Square persamaan II sebesar 0,779. Dapat diidentifikasi bahwa untuk persamaan I variabel Gaya Kepemimpinan Transfomasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,582 atau sebesar 58,2 % dan sisnanya dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan II menunjukkan bahwa variabel variabel Gaya Kepemimpinan Transfomasional (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (Z) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,779 atau sebesar 77,9 % dan sisnanya dipengaruhi oleh variabel lain dari luar variabel penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,101	1,245		7,309	,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,460	,065	,627	7,042	,000
Lingkungan Kerja	,151	,068	,199	2,238	,028
a. Dependent Variable: Motivasi					
2 (Constant)	-8,301	1,639		-5,063	,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,424	,085	,413	5,003	,000
Lingkungan Kerja	,343	,071	,323	4,812	,000
Motivasi	,384	,113	,274	3,390	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : IBM SPSS 2022, diolah

Uji T parsial

Berdasarkan uji yang dilakukan, pada tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai sig $0,00 < 0,05$. Maka,, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Z).
2. Lingkungan Kerja memiliki nilai sig. $0,028 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Z).
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai sig. $0,00 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Lingkungan Kerja memiliki nilai sig. $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungann Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Motivasi Kerja memiliki nilai sig. $0,001 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6
Hasil Uji Sobel

<i>Sobel test statistic</i>	
Persamaan I	3,06
Persamaan II	1,85

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji sobel untuk Persamaan I menunjukkan bahwa nilai T hitung $3,06 > 1,66$ t tabel maka, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (Z) mamapu memediasi anatar variabel Gaya Kepemimpinan Transfromasional(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). selanjutnya untuk persamaan II menunjukkan bahwa T hitung $1,85 > 1,66$ t tabel. maka, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (Z) mampu memediasi antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan hipotesis yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya. Maka dalam penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut ini :

- a. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dibuktikan dari uji T yang dilakukan memperoleh nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dibuktikan dengan hasil uji T memperoleh nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dibuktikan dengan uji T memperoleh nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$.
- d. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. dibuktikan dengan hasil uji T yang dilakukan, mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$.
- e. Lingkungan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. dibuktikan dengan hasil uji T yang dilakukan, mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$. Motivasi kerja mampu memediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. dibuktikan dengan uji sobel yang dilakukan, mendapatkan niali T hitung sebesar $3,06 > 1,66$ T tabel.

- f. Motivasi kerja mampu memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dibuktikan dengan hasil uji sobel yang dilakukan, mendapatkan nilai T hitung sebesar $1,85 > 1,66$ T tabel.

Hasil penelitian dari variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang signifikan. Artinya variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependennya. Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi yang tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya dalam mempengaruhi variabel dependennya. Hal ini mengingat banyak sekali Faktor lingkungan kerja yang belum mampu diungkap dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti selanjutnya mampu merincikan setiap indikator yang terdapat pada variabel lingkungan kerja. selain faktor tersebut juga jumlah responden dalam penelitian ini hanya sebesar 85 orang

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subyanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 641–654. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.709>
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemalang). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1–11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/20920>
- Laksmiana, G. B., & Riana, G. (2020). Intrinsic Motivation Mediates The Influence Of Transformational Leadership On The Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, Xx, pp-XX-XX. www.ajhssr.com
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi*

Syariah), 4(2), 963–973. <https://doi.org/10.36778/jesy.v4i2.458>

Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(02). <https://doi.org/10.30996/jmm.v5i02.1947>

Sunarsi, D., Wijoyo, H., DodinPrasada, & Andi, D. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . MENTARI PERSADA DI JAKARTA. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri, September*, 117–123.

