

ABSTRACT

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Mitra Swalayan Purwodadi)

Gilang Adi Patandi Putra¹, Indah Rahayu²

Background : *The rapid development of technology and information such as the current industrial scope is pushing the business environment into a disruptive era. Efforts to improve employee performance can be done through leaders who are able to provide change and provide information, which is called transformational leadership. Apart from leadership style, improving employee performance can be done by paying attention to the work environment and employee motivation so that employee performance runs optimally and satisfies the company. With this research, it is hoped that employee performance will improve in order to achieve company goals.*

Purpose:

1. *To determine the influence of transformational leadership on employee performance at Mitra Swalayan Purwodadi*
2. *To determine the influence of the work environment on employee performance at Mitra Swalayan Purwodadi*
3. *To determine the effect of work motivation on employee performance at Mitra Swalayan Purwodadi*

Methods: *This research uses quantitative. Determining the sample size used the census formula with an overall sampling technique from a population of 95 respondents. Analyzed using analytical techniques Statistical Program For Social Science (SPSS 24.0 version) for windows.*

Conclusion: *Transformational leadership, work environment, and work motivation influence and play an important role in employee performance*

Suggestion: *It is hoped that further research will develop the variables to be studied to provide a broader relationship in the field of management, and use new methods for academic development, for example employee commitment, employee experience and employee involvement, which can help provide insight into how employees view organization, and in particular also their attitudes towards the organization.*

Keywords: *Transformational Leadership, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance*

Authors : Gilang Adi Patandi Putra¹, Indah Rahayu²

- 1) Universitas An Nuur
gilang130201@gmail.com
 - 2) Universitas An Nuur
Indahhrahayu@gmail.com
- doi: -

Correspondence to:

Name: Gilang Adi Patandi Putra
Institusi: Universitas An Nuur
Address: Jl. Gajahmada No.7
Purwodadi, Grobogan, Jawa Tengah
Email: gilang130201@gmail.com
Phone: 087851855756

Published Online on October 20, 2023

This online publication has been corrected

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi secara pesat seperti saat ini ruang lingkup industri mendorong lingkungan bisnis berada pada era disruptif atau ketidakpastian akibat adanya *Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity (VUCA)* yang sangat tinggi sehingga dapat mendorong kinerja. Dalam hal ini SDM khususnya generasi Y diharapkan dapat memberikan sebuah tindakan yang berkomitmen secara efektif dan secara langsung dapat menguasai berbagai kajian ilmu serta pemahaman yang berkaitan dengan kemajuan informasi serta teknologi (Saputri & Priyambodo, 2021).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan seperti era sekarang ini, dimana semua serba terbuka maka pemimpin yang bisa memberdayakan semua karyawannya (Adinata, 2021). Akan tetapi, berdasarkan hasil observasi di Mitra Swalayan Purwodadi banyak karyawan yang kurang berintraksi dengan karyawan lain fokus dengan tugas masing serta pergantian pemimpin dalam jangka waktu yang singkat sehingga menghambat kinerja secara optimal berkaitan dengan pengelolaan lingkungan kerja dan motivasi yang memicu penurunan kinerja pada karyawan.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Tamba, Pio, and Sambul 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan yang diberikan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya (Arifin et al, 2019). Kinerja karyawan juga bisa ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah pemimpin dan jenis kepemimpinan yang dilakukannya karena pemimpin merupakan orang yang akan merencanakan, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja perusahaan guna meraih target dan tujuan perusahaan. Salah satu bentuk kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional. Menurut Nurul (2021), menyatakan kepemimpinan transformasional adalah amalan yang dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan dan menjadi role model serta menjadi penasihat atau pembimbing yang baik.

Dalam proses menentukan kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional mampu efektivitas dalam membuat keputusan. Pada penelitian yang dilakukan kepemimpinan transformasional dikonseptualisasikan menjadi menjadi peran penting untuk peningktan kinerja melalui keputusan dengan cara baru dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu yang menimbulkan kesenjanga penelitian (*research gap*). Untuk hubungan kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan pada penelitian Cahya, (2019) dan penelitian Laila, (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan

transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari, (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan, karena penerapan kepemimpinan transformasional yang kurang lugas dan kurang baik maka mengurangi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh bagi kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih akan meningkatkan etos kerja karyawan. Menurut Afandi dan Bahri, (2020) kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu, standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati secara bersama.

Untuk mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan, perlu adanya motivasi kerja dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan. Menurut Su et al., (2020), motivasi merupakan tekad untuk memulai usaha pada tugas tertentu, untuk mengeluarkan sejumlah usaha, dan untuk bertahan dalam usaha selama beberapa waktu.

Fenomena yang ada pada penelitian ini pemimpin di Mitra Swalayan Purwodadi merupakan seorang generasi millennial dimana memiliki karakteristik dapat memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan dengan berinovasi, menciptakan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan dan perubahan yang bernilai positif bagi karyawan, dapat membangun suasana kerja nyaman dari lingkungan kerja dan hubungan harmonis dari masing-masing karyawan. Hal itu dilakukan supaya semua karyawan termotivasi bekerja dengan semangat, percaya diri, dan dapat memberikan banyak kontribusi baik bagi perusahaan.

Objek penelitian ini adalah karyawan Mitra Swalayan Purwodadi. Mitra Swalayan Purwodadi bergerak di bidang industri berbagai kebutuhan masyarakat Purwodadi sehari-hari.

KERANGKA KONSEP / PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep- konsep atau variabel- variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012).

Selanjutnya akan ditentukan dengan pengembangan hipotesis dari setiap variabel- variabel independen terhadap variabel dependen

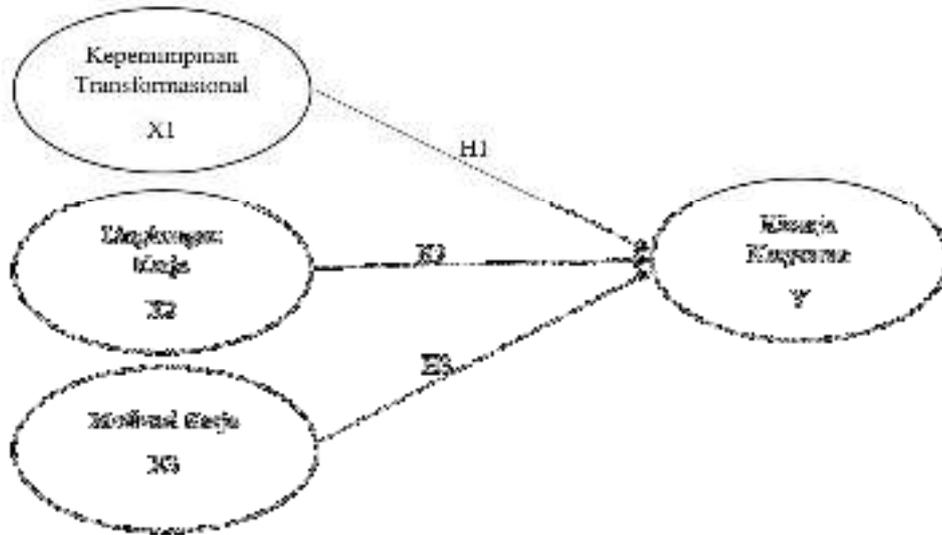
H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Karyono dan Karyono, (2019)

Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif digunakan karena metode ini dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau mendeskripsikan suatu keadaan secara objektif (Prasko, Santoso, 2020).

Sebanyak 95 karyawan Mitra Swalayan Purwodadi menjadi populasi dalam penelitian ini. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus sensus dengan hasil 95 karyawan. Teknik penentuan sampel menggunakan sensus dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Data kuesioner disebarikan melalui *google form* dengan menggunakan 5 skala likert dan kemudian dianalisis dengan menggunakan aplikasi *SPSS* versi 24.0 *for windows*.

Tabel 1. DOV dan Indikator

NO	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
1	Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan melalui inspirasi kepada karyawan dengan cara memberikan pandangan baru secara efektif berupaya membangun semangat bawahan untuk terinspirasi meningkatkan <i>committed</i> dalam menciptakan visi dan tujuan bersama suatu	1. Karisma 2. Pertimbangan Individual 3. Stimulus Intelektual Inspirasional	(Adinata, 2021).
2	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.	1. Pencahayan 2. Udara 3. Suasana kerja 4. Hubungan kerja 5. Keamanan 6. Kebersihan	(Afandi, 2018)
3	Motivasi Kerja motivasi merupakan pendorong yang diberikan dalam diri seseorang untuk untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik berupaya ke setiap tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi yang dapat menjadi pengaruh kepada individu	1. Kebutuhan Untuk Berprestasi 2. Kebutuhan Afiliasi 3. Kebutuhan Akan Kekuasaan Kebijakan Pemimpin	(Drajat Verianto, 2018).

4	Kinerja adalah Kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu, proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu Efektivitas Biaya	(Afandi and Bahri, 2020)
---	--	---	--------------------------

Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari peran pemimpin sebagai *role model* inspirasi karyawan dan pada tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung = $2,465 > t.tabel (1,98638)$. Hasil ini didukung penelitian dari Cahya, (2019) dan penelitian Laila, (2019) dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional akan diikuti dengan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Mitra Swalayan Purwodadi dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari kenyamanan dan keharmonisan antar karyawan dan pada tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$ dan nilai t hitung = $2,288 > t.tabel (1,98638)$. Hasil ini didukung penelitian dari Arianto & Kurniawan, (2020) dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan adanya lingkungan kerja yang baik, keamanan yang terjamin mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari keinginan setiap karyawan untuk berprestasi untuk mendapatkan *rewards* dari perusahaan dan pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung = $4,383 > t.tabel (1,98638)$. Hasil ini didukung penelitian dari Saputro & Darda (2020), dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena motivasi memberikan pengaruh lebih besar kepada diri pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja. Motivasi yang berasal dari dalam maupun luar dapat mempengaruhi kinerja, ketika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya, dan sebaliknya jika motivasi yang dimiliki pegawai rendah, maka akan menurunkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan Purwodadi, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan Purwodadi karena gaya kepemimpinan transformasional jika terus diterapkan maka akan menghasilkan perubahan dan kemajuan bagi karyawan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan Purwodadi karena lingkungan kerja yang nyaman, bersih, baik dan harmonis dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan Purwodadi karena seringkali motivasi dilakukan akan memberikan kepercayaan diri bagi karyawan, keinginan untuk maju, dan semangat dalam bekerja.

SARAN DAN KETERBATASAN

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dengan mengembangkan variabel-variabel yang akan diteliti memberikan relasi yang lebih luas lagi pada bidang manajemen, dan menggunakan metode-metode baru untuk perkembangan akademik contohnya yaitu komitmen karyawan, pengalaman karyawan, dan keterlibatan karyawan yang dapat membantu memberikan wawasan tentang cara karyawan memandang organisasi, dan khususnya juga sikap mereka terhadap organisasi.
2. Peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan oleh penyebaran kuesioner menggunakan *google form*, kesibukan responden, dan kebijakan perusahaan tidak memperkenankan memegang ponsel saat bekerja sehingga pengisian kuesioner membutuhkan waktu yang lebih lama. Kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden benar-benar mengisi dengan baik. Juga, peneliti tidak dapat secara langsung menjawab hal-hal yang tidak diketahui oleh responden terkait pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner. Selanjutnya kendala dari penelitian ini adalah pemimpin di Mitra Swalayan Purwodadi mengalami perubahan atau pergantian yang menyebabkan efisiensi seseorang pemimpin diperusahaan belum sepenuhnya optimal dirasakan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Saputri dan Priyambodo. 2021. Bagaimana Menjadi Guru Sains di Era 4.0 bagi Generasi Y dan Z. *Jurnal Kajian Pendidikan Sains* 7 (2). No. 11.
- Adinata, Ujang Wawan Sam. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Tamzis Bandung.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 9(2):136–57.
- Tamba, A., R. Pio, and S. Sambul. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 7(001):33–41.
- Afandi, Ahmad, And Syaiful Bahri. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (Amcf) Sumatera Utara.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):235–46.
- Nurul. 2021. Pengaruh Tipe Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Pemerintahan Indonesia*. Vol. 4, No. 1.
- Cahaya, Dewi Arum. 2019. “Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Bni Syariah Kc Semarang) Skripsi.”
- Afandi, Ahmad, And Syaiful Bahri. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (Amcf) Sumatera Utara.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):235–46.
- Arianto & Kurniawan. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.3, No.312.
- Su et al. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5, No. 1.
- Saputro & Darda. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*. Vol. 5, No. 1-7.
- Prasko, Santoso, & Sutomo. 2020. “Metode Penelitian.”
- Adha et al. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. 4(1), 47.
- Purwanto. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemn*. Vol. 10, No. 2.
- Ghozali. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif dan Uji Asumsi Klasik, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.