

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KETERLIBATAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENCARIAN
DAN PERTOLONGAN KELAS A MANADO**

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK ENGAGEMENT, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CLASS A SEARCH AND RESCUE
OFFICE IN MANADO***

Oleh:

Monika. Dagasou¹

Rita N. Taroreh²

Regina Trifena Saerang³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹monikadagasouu@gmail.com

²rita.taroreh@unsrat.ac.id

³regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian yaitu 120 pegawai, dengan sampel 115 orang PNS. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Versi 27 dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 60,7% menunjukkan bahwa variabel mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 39,3% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, serta lingkungan kerja kondusif akan mendorong peningkatan kinerja signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja

Abstract: This study aims to analyze the influence of Transformational Leadership, Work Engagement, and Work Environment on Employee Performance at the Class A Search and Rescue Office in Manado. The method used is quantitative with an associative approach. The population of the study consists of 120 employees, with a sample of 115 civil servants. Data were collected through questionnaires and analyzed using IBM SPSS Version 27 with multiple linear regression. The results of the study show that partially Transformational Leadership, Work Engagement, and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, these three variables also have a significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination (R^2) of 60.7% indicates that the variables are able to explain variations in Employee Performance, while 39.3% is influenced by other factors outside the research model. These findings indicate that improving the quality of transformational leadership, employee engagement, as well as a conducive work environment will significantly encourage performance improvement.

Keywords: Transformational Leadership, Work Engagement, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dipunyai sangat memastikan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Meningkatnya kualitas kinerja sumber daya manusia dapat bergantung pada kepemimpinan transformasional yang mereka terima dan rasakan dari suatu perusahaan tersebut. Dengan adanya kepemimpinan transformasional dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan. Selain itu, keterlibatan kerja berperan penting dalam meningkatkan

motivasi, dedikasi, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi maksimal.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan atau dikenal dengan BASARNAS, adalah Lembaga Pemerintah Non kementerian yang memiliki tugas dan fungsi yang tertuang jelas dalam UU 29 tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan, memberikan arah dan tanggung jawab negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dari kecelakaan, bencana, dan kondisi membahayakan manusia dilakukan melalui pencarian dan pertolongan secara cepat, tepat, aman, terpadu. Basarnas mempunyai tugas pokok melaksanaan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengendalian dalam pencarian serta pertolongan saat terjadinya musibah atau bencana terhadap orang dan material yang hilang atau khawatirkan dalam pelayaran dan penerbangan.

Berdasarkan observasi awal dan data operasional Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado, diketahui bahwa keberhasilan mereka dalam melaksanakan operasi penyelamatan dalam satu tahun dengan tingkat keberhasilan di atas 95% tidak lepas dari peran berbagai faktor. Sepanjang tahun 2024, Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado telah melaksanakan 64 operasi SAR. Operasi tersebut terdiri atas 16 operasi untuk kondisi membahayakan manusia, 2 operasi penanganan khusus (KPK), 45 operasi terkait bencana, dan 1 operasi lainnya. Operasi dengan jumlah tertinggi adalah operasi bencana, mencapai 45 kasus dengan waktu tanggap rata-rata 53,07 menit, yang menunjukkan tantangan geografis atau logistik yang lebih besar. Sementara itu, operasi dengan waktu tanggap tercepat adalah operasi untuk kondisi membahayakan manusia, dengan rata-rata waktu tanggap 21,25 menit, menandakan respon cepat terhadap kejadian yang mengancam nyawa. Secara keseluruhan, rata-rata waktu tanggap untuk semua operasi adalah 43,67 menit, yang mencerminkan kinerja Kantor SAR Manado yang cukup cepat dan sigap dalam menangani berbagai kejadian darurat di wilayah kerjanya. Tabel ini mencerminkan tingkat kesiapsiagaan dan efektivitas tim SAR Manado selama tahun 2024.

Namun, dinamika kerja yang terus berkembang, termasuk beban tugas yang meningkat dan kompleksitas situasi di lapangan, menuntut pemahaman lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan manajerial untuk meningkatkan efektivitas kerja, kesejahteraan pegawai, dan keberhasilan operasional Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen ke organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Mangkunegara, 2011).

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (1989), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, memprioritaskan bekerja dalam tim/kelompok, dan untuk meningkatkan kebutuhan karyawannya ke tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik.

Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins (2008), keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, giat berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menyadari bahwa apa yang dilakukannya penting bagi harga dirinya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang mempunyai suatu kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa sarana penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan, menurut Hasibuan (2012), adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

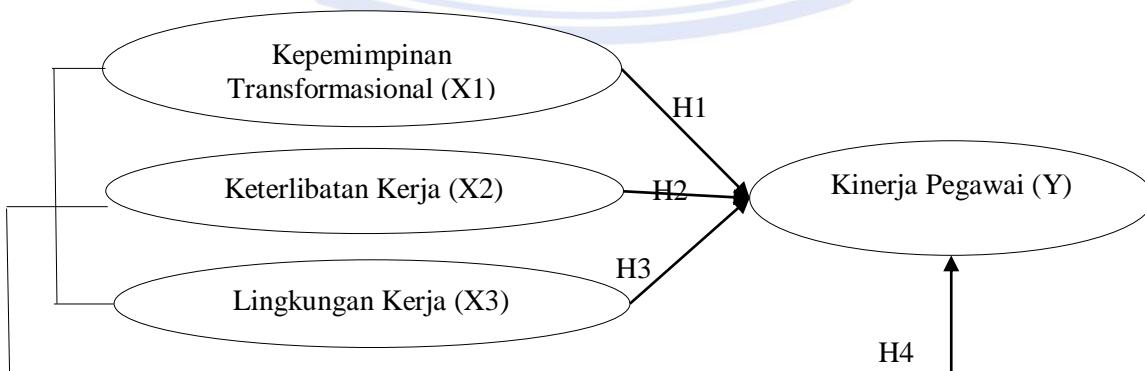
Penelitian Terdahulu

Penelitian Lisnawati, Rukaiyah, & Muin (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kerja pegawai kecamatan Penajam. Penelitian ini dilaksanakan pada Kecamatan Penajam Paser Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kecamatan penajam, yaitu 79 orang yang dijadikan sebagai sampel menggunakan rumus slovin. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan penajam paser utara. Guna

Penelitian Priska, Prastyadewi, & Adhika (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Populasi pada penelitian ini sebanyak 201 dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 134 karyawan pada CV. Bali Harmoni (Bali Zoo). Pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling, khususnya simple random sampling dikarenakan populasi lebih dari 100. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Bali Harmoni (Bali Zoo).

Penelitian Sumakud & Trang (2021) bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang responden menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu. selanjutnya secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu, Kebahagiaan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

- H1: Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- H2: Keterlibatan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- H3: Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- H4: Kepemimpinan Transformasional (X_1), Keterlibatan Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis asosiatif. Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2021). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2021).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (ASN) Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado. Dengan jumlah sampel sebanyak 115 orang yang merupakan ASN. *Non-Probability Sampling* dengan sampel jenuh merupakan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam pengambilan sampel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data Primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui dari sumber perantara) dan data dikumpul secara khusus untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti untuk keperluan tertentu. Data tersebut seperti penyebaran kuesioner, wawancara, atau berupa tanya jawab dari sumbernya. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian. Skala Likert merupakan skala yang paling sering dan paling luas digunakan dalam penelitian karena skala ini memungkinkan penelitian untuk mengungkapkan tingkat intensitas sikap/perilaku atau perasaan respondent

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Prestasi kerja 5. Disiplin kerja
Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, memprioritaskan pentingnya kelompok dan untuk meningkatkan kebutuhan bawahannya mereka ketingkat yang lebih tinggi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik.	1. Kharisma 2. Inspirasi 3. Stimulasi 4. Pertimbangan individual

Keterlibatan Kerja	Keterlibatan kerja diartikan sebagai tingkat seseorang untuk mendedikasikan kondisi pesikologis seseorang terhadap pekerjaanya dan sebagai pertimbangan dalam mengukur performa kerja mereka pada tingkat tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terlibat secara aktif dalam melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja. 2. Menempatkan tanggung jawab sebagai prioritas utama 3. Menganggap pekerjaan sebagai aspek penting dalam memengaruhi kepuasan diri. 4. Memilih keterikatan mental dan emosional terhadap pekerjaan. 5. Termotivasi untuk memberikan kontribusi dalam pekerjaan. 6. Memilih rasa tanggung jawab terhadap tugas dan hasil kerja
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketersediaan penerangan yang cukup dan sesuai 2. Standar kebersihan serta tingkat kenyamanan 3. Kelengkapan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan 4. Tingkat keamanan serta perlindungan ditempat kerja 5. Interaksi serta hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan 6. Hubungan social serta kerja sama antar pegawai.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Realibilitas

Menurut Sugiyono (2021), validitas merupakan suatu indikator yang menunjukkan seberapa tepat atau sah suatu instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan berkualitas apabila memiliki tingkat validitas yang tinggi. Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan benar-benar sesuai atau tidak.

Menurut Sugiyono (2021), Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas data dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila instrument dapat menghasilkan data yang sama saat digunakan untuk mengukur objek yang sama secara berulang-ulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021), pengujian ini dilakukan untuk memastikan apakah dalam model regresi, nilai residual atau error memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal dianggap memenuhi syarat validitas dalam analisis statistik.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) digunakan sebagai indikator untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas. Jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual antara satu observasi dengan observasi lainnya. Jika perbedaan tersebut muncul, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau dengan kata lain bersifat homoskedastis.

Analisis Linier Berganda

Menurut Ghazali (2021), persamaan regresi pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel dependen (Y). Adapun bentuk persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Constanta

X_1 : Kepemimpinan Transformasional

X_2 : Keterlibatan Kerja

X_3 : Lingkungan Kerja

β_1, β_2 : Besarannya menunjukkan nilai koefisien dari masing-masing variabel

e : Error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya menunjukkan seberapa baik model mampu menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi hanya memiliki satu nilai. Jika nilai korelasi berganda (R) dari variabel independen rendah, maka variabel tersebut hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi dari variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan)

Uji parsial menggunakan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan antara nilai t hitung dan nilai t kritis, dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Uji statistik F atau uji simultan pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0,610	0,183	Valid
X1.2	0,607	0,183	Valid
X1.3	0,620	0,183	Valid
X1.4	0,573	0,183	Valid
X1.5	0,452	0,183	Valid
X2.1	0,618	0,183	Valid
X2.2	0,698	0,183	Valid
X2.3	0,624	0,183	Valid
X2.4	0,698	0,183	Valid
X2.5	0,682	0,183	Valid
X3.1	0,535	0,183	Valid
X3.2	0,518	0,183	Valid
X3.3	0,640	0,183	Valid
X3.4	0,532	0,183	Valid
X3.5	0,579	0,183	Valid
Y.1	0,726	0,183	Valid
Y.2	0,753	0,183	Valid
Y.3	0,711	0,183	Valid
Y.4	0,693	0,183	Valid

Sumber: Olahan data IBM Versi 27 (2025)

Dari tabel 2 terlihat bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel 0,183, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

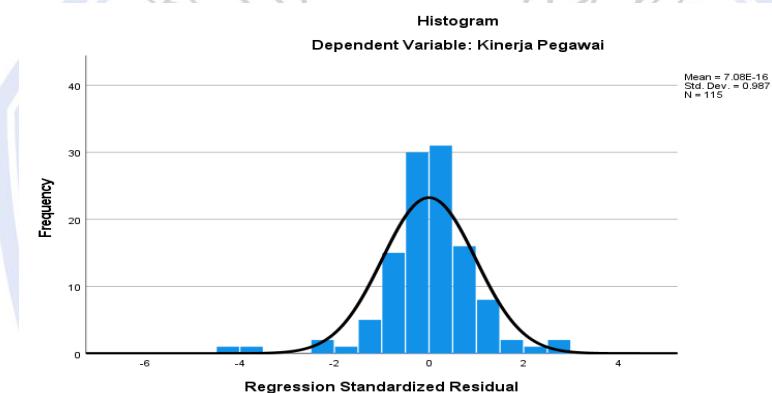
Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	5	0,735	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X2)	5	0,684	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	5	0,797	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,744	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan tabel 3 yaitu diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,5 sehingga hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini adalah *reliabel*.

Pengujian Asumsi Klasik

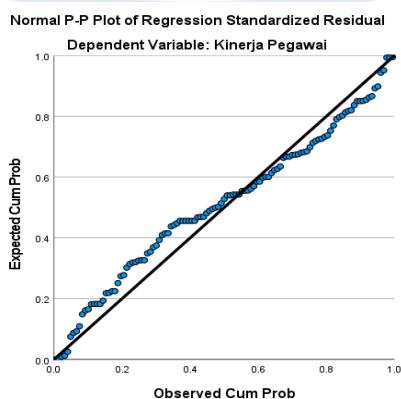
Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olah Data IBM SPSS Versi 27(2025)

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa grafik histogram dari penelitian ini menyerupai lonceng dan simestris di keadaan sisi tengah, yang menandakan bahwa pola distribusi data mengikuti arah grafiknya sehingga dapat disimpulkan bahwa pola distribusi mendekati normal sehingga uji normalitas terpenuhi.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olah Data IBM SPSS Versi 27(2025)

Berdasarkan gambar 3 terlihat bahwa titik-titik variabel yang mengikuti arah garis diagonal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

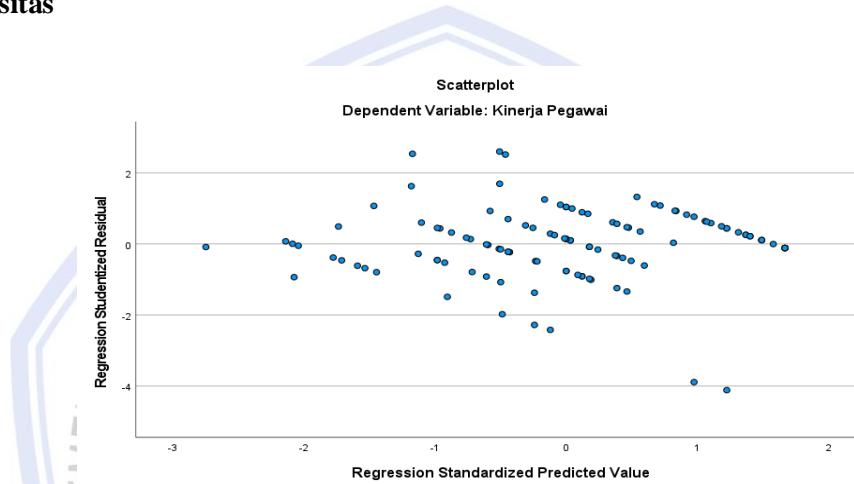
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kepemimpinan Transformasional	.705	1.418
Keterlibatan Kerja	.712	1.404
Lingkungan Kerja	.911	1.097

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 bisa dilihat bahwa semua variabel X memiliki nilai Tolerance $\geq 0,100$ dan nilai VIF $\leq 10,00$ maka bisa dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian gambar 4 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta penyebaran titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.243	1.504	
Kepemimpinan Transformasional	.165	.056	.209
Keterlibatan Kerja	.589	.072	.576
Lingkungan Kerja	.121	.042	.181

Sumber: Olah data SPSS 27(2025)

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut;

$$Y = 3.243 + 0,165X_1 + 0,589X_2 + 0,121X_3 + e$$

- Nilai konstanta sebesar -3.243, menunjukkan jika variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja) bernilai nol (tidak ada), maka Kinerja Pegawai sebesar -3.243
- Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,165 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,165. sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar satu

- satuan maka prestasi kerja menurun sebesar 0.165. Hal ini menandakan bahwa semakin meningkatnya Kepemimpinan Transformasional (X1) Kinerja Pegawai (Y) juga semakin meningkat.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,589 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Keterlibatan Kerja (X2) sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0.589. Sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel Keterlibatan Kerja (X2) sebesar satu satuan maka prestasi kerja menurun sebesar 0.589. Hal ini menandakan bahwa semakin meningkatnya Keterlibatan Kerja (X2) maka Kinerja Pegawai (Y) juga semakin meningkat.
 - Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,121 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja(X3) sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0.121. Sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar satu satuan maka prestasi kerja menurun sebesar 0.121. Hal ini menandakan bahwa semakin meningkatnya Lingkungan Kerja (X3) maka Kinerja Pegawai (Y) juga semakin meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.596	1.11508

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2025)

Hasil tersebut merupakan output dari koefisien determinasi, di mana nilai R Square (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,607 atau 60,7%. Artinya, sebesar 60,7% dari total variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 39,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T (Persial)

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.243	1.504		2.157	.033
Kepemimpinan Transformasional	.165	.056	.209	2.950	.004
Keterlibatan Kerja	.589	.072	.576	8.167	.000
Lingkungan Kerja	.121	.042	.181	2.906	.004

Sumber: Data Olahan SPSS 27(2025)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Hasil menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,004 < 0,050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.950 > 1,981$. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti dari hasil ini terdapat pengaruh dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado. Dalam hal ini, penelitian ini menolak H0 dan menerima H1.
- Hasil menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh Keterlibatan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 8.167 > 1.981$. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti dari hasil ini terdapat pengaruh dari variabel Keterlibatan Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado. Dalam hal ini, penelitian ini menolak H0 dan menerima H2
- Hasil menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh Optimisme Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,004 < 0,050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}= 2.908> 1.981$. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti dari hasil ini terdapat pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado. Dalam hal ini, penelitian ini menolak H0 dan menerima H3

Uji F (Simultan)**Tabel 8. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	213.164	3	71.055	57.145	.000 ^b
Residual	138.018	111	1.243		
Total	351.183	114			

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2025)

Pada hasil uji, dapat dijelaskan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 57.145 dimana $f_{hitung} > f_{tabel} = 57.145 > 2.75$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Keterlibatan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini selaras dengan penelitian oleh Fitriani & Muafi (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai karena pemimpin tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada pengembangan individu. Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi dan mendorong pegawai untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi melalui pengaruh idealis, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Hal ini terlihat dalam konteks Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado, di mana pemimpin yang visioner dan komunikatif mampu menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Dalam jangka panjang, kepemimpinan seperti ini berpotensi menciptakan budaya kerja yang adaptif dan inovatif.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Keterlibatan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat secara emosional dan kognitif dengan tugasnya cenderung menunjukkan dedikasi tinggi, semangat kerja, dan ketahanan dalam menghadapi tantangan. Penelitian ini mendukung teori Kahn (1990) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam memaksimalkan potensi individu di tempat kerja. Dalam lingkungan Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado, keterlibatan kerja terbukti meningkatkan efisiensi penyelesaian tugas operasional, khususnya dalam kegiatan SAR yang membutuhkan kecepatan, ketepatan, dan koordinasi tim.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif turut memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Aspek kenyamanan fisik, hubungan interpersonal, dan keamanan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang produktif. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian kinerja individu maupun tim. Berdasarkan observasi dan data yang diperoleh, lingkungan kerja di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado sudah cukup baik namun masih memiliki ruang untuk pengembangan, khususnya dalam penguatan fasilitas pendukung dan harmonisasi hubungan antarpegawai.

Pengaruh Simultan Ketiga Variabel Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel ini saling mendukung dan memperkuat dalam membentuk kinerja optimal. Kombinasi dari gaya kepemimpinan yang visioner, keterlibatan pegawai yang tinggi, serta lingkungan kerja yang mendukung mampu menciptakan kondisi kerja yang produktif dan berkelanjutan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Adapun Kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka peneliti bisa mengambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka, maka kinerja mereka pun meningkat secara signifikan.
3. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.
4. Secara simultan, ketiga variabel bebas (kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Hal ini memperkuat bahwa faktor-faktor internal organisasi sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka disarankan sebagai berikut:

1. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Manado disarankan agar kepemimpinan transformasional terus ditingkatkan dengan memberikan motivasi, visi yang jelas, dan menjadi teladan dalam bekerja. Selain itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses kerja, seperti pelibatan dalam pengambilan keputusan serta pengembangan kapasitas melalui pelatihan berkelanjutan. Lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, baik dari aspek fisik seperti fasilitas dan kenyamanan, maupun non-fisik seperti komunikasi antarpegawai dan iklim kerja yang suportif. Seluruh kebijakan dan informasi program kerja hendaknya disampaikan secara terbuka dan transparan untuk menghindari kesalahpahaman, meningkatkan rasa memiliki, dan menciptakan suasana kerja yang lebih profesional dan produktif.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menjangkau variabel-variabel lain yang relevan seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau motivasi intrinsik pegawai untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Peneliti juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode kualitatif atau campuran agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait pengalaman subjektif pegawai dalam bekerja dan berinteraksi di lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani, A., & Muafi. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(4), 1409-1414. <https://infeb.org/index.php/infeb/article/view/743>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. <https://www.jstor.org/stable/256287>
- Lisnawati, L., Rukaiyah, S., & Muin, S.A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara, *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 6(1), 45-53. <https://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/download/758/583/2431>
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Priska, N.K.A.D., Prasyadewi, M.I., & Adhika, I.N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bali Harmoni (Bali Zoo). *EMAS*, 4(6), 1373-1385. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6683>

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumakud, M.G.A., & Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 2. <https://ejurnal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33484>

Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. (Edisi 7). Jakarta: Indeks

