

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado

Christo Lempoy¹
Riane Johnly Pio²
Joula Jety Rogahang³

¹Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
^{2,3}Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi
E-mail : christolempoysumilat@gmail.com

Diajukan : 17/02/2025
Direvisi : 26/02/2025
Diterima : 03/02/2025

ABSTRACT

The purpose of this study was to see how influential Transformational Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of PT Bank Tabungan Negara Manado Branch Office. This study uses a quantitative approach, and the population of employees of PT Bank Tabungan Negara Manado Branch Office is 50 respondents. Sampling in this study used saturated sampling technique while the instrument used a Likert scale, with the SPSS version 30 application. The results showed that the Transformational Leadership Style partially affected the performance of employees of PT Bank Tabungan Negara Manado Branch Office, the Work Environment partially affected the performance of employees of PT Bank Tabungan Negara Manado Branch Office, and the Transformational Leadership Style and Work Environment simultaneously affected the performance of employees of PT Bank Tabungan Negara Manado Branch Office.

Key word: Transformational Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk melihat seberapa berpengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan populasi Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado sebanyak 50 responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *sampling jenuh* sedangkan instrument menggunakan *skala likert*, dengan aplikasi SPSS versi 30. Hasil penelitian menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado, Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan

manusia dalam berorganisasi, manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi. Intinya, sumber

daya manusia adalah aspek penting dalam suatu perusahaan dalam keberlanjutan perusahaan itu sendiri. Maka, sangat penting dan sangat diperlukan kinerja yang baik dari pegawai.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin intensif di industri perbankan, kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi. PT Bank Tabungan Negara (BTN), sebagai salah satu lembaga perbankan terkemuka di Indonesia, terus berupaya meningkatkan kinerja operasionalnya, terutama di kantor-kantor cabang strategis seperti Kantor Cabang Manado. Untuk mencapai tujuan ini, penting bagi manajemen untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Di antara berbagai gaya kepemimpinan yang dibahas dalam literatur manajemen, kepemimpinan transformasional menonjol sebagai pendekatan yang efektif dalam menginspirasi dan memberdayakan pegawai. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan potensi pegawai melalui visi yang kuat, dukungan emosional, dan penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen utama: pengaruh idealis (idealized influence), motivasi inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan pertimbangan individual (individualized

consideration). Keempat komponen ini bekerja secara sinergis untuk mendorong perubahan positif dalam organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun seringkali timbul permasalahan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional belum bisa didefinisikan dan diterapkan secara konteks dan menyeluruh pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado yang mengutamakan inspirasi, motivasi, dan pengembangan yang efektivitasnya diukur dan di implementasikan dalam praktik sehari-hari

Lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meliputi aspek fisik seperti kebersihan, kenyamanan, dan keamanan, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan antarpegawai, dukungan dari atasan, serta kejelasan peran dan tanggung jawab. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Dalam industri perbankan yang penuh tekanan, seperti di BTN Kantor Cabang Manado, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen. Pegawai yang merasa didukung dan dihargai dalam lingkungan kerjanya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun di lingkungan kerja seringkali timbul permasalahan perbedaan persepsi antara manajemen dan pegawai, apa yang di anggap lingkungan kerja yang baik oleh manajemen belum tentu dirasakan oleh pegawai.

Kinerja pegawai merujuk pada seberapa efektif dan efisien seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja pegawai biasanya dievaluasi melalui penilaian kinerja yang melibatkan pengukuran hasil kerja dan perilaku pegawai dalam konteks pekerjaan mereka yang bisa dilihat dari produktivitas, kualitas pekerjaan, kepatuhan, inisiatif dan kreativitas, kerja sama tim dan kemampuan komunikasi. Tetapi permasalahan yang sering terjadi pada kinerja pegawai ialah kurangnya motivasi yang mengakibatkan pegawai tidak bekerja secara maksimal dalam pekerjaan mereka yang mengurangi produktivitas dan kualitas kerja pegawai dan miskomunikasi yang berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado.
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado.
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional, menurut Bass (1990), tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan atau penyelesaian tugas, tetapi juga menekankan pada dampak

mendalam terhadap sikap, motivasi, dan persepsi positif para pengikutnya. Pemimpin transformasional mampu membangun kepercayaan, rasa hormat, dan kekaguman dari pengikutnya, yang pada akhirnya menghasilkan perubahan positif yang signifikan dalam kinerja dan keterlibatan mereka dalam organisasi.

kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mendorong karyawan untuk melampaui ekspektasi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan diri dan keyakinan karyawan serta menghasilkan peningkatan kinerja. Sedangkan Istilah transformasional berasal dari kata "to transform" yang berarti "mengubah, menjelmakan, atau mewujudkan." Konsep ini menggambarkan bagaimana pemimpin secara meyakinkan dapat merangsang dan menginspirasi anggotanya untuk mencapai hasil yang luar biasa (Hairudinor, 2020)

Bass (1990) mengidentifikasi empat karakteristik utama yang dimiliki seorang pemimpin transformasional:

1. Karisma
Pemimpin transformasional memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya, menjadikan mereka sumber inspirasi yang kuat bagi tim mereka.
2. Inspirasi
Pemimpin ini mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.
3. Pertimbangan Individual
Pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan dan masalah masing-masing individu dalam timnya. Mereka sensitif terhadap permasalahan yang dihadapi oleh anggota tim dan mampu memahami mereka sebagai individu. Hal ini tercermin dalam persepsi anggota tim

yang merasa dekat dan mendapatkan perhatian khusus dari pemimpinnya.

4. Stimulasi Intelektual

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk merangsang pemikiran dan ide-ide dari bawahannya. Mereka adalah pemimpin yang cerdas, dengan analisis dan ide-ide mereka mampu memberikan pencerahan intelektual kepada anggota timnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Surajiyo et al. (2020), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar lokasi kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas mereka. Sementara itu, Rosimah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal di tempat kerja, baik fisik maupun non-fisik, seperti tata ruang dan pencahayaan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar pekerja.

Eny W (2019), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dalam lingkungan kerja ini, terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Ishak dan Tanjung (2003), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga produktivitas meningkat. Sedarmayanti (2017) mengidentifikasi beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu: penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan.

Nistisemito (1922) berikut indikator lingkungan Kerja:

a. Suasana Kerja

Suasana kerja mencakup lingkungan tempat kerja, fasilitas yang tersedia, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan dengan orang-orang di tempat kerja.

b. Hubungan dengan rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah interaksi yang harmonis tanpa adanya konflik di antara sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Berbagai elemen seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, ketenangan, interaksi harmonis antar karyawan, dan keamanan kerja, semuanya berkontribusi signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung efektivitas operasional dan kesejahteraan karyawan. Dengan mengelola faktor-faktor ini secara menyeluruh, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan

Kinerja Pegawai

Silaen & Reni (2021) kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Sementara itu, Damayanti et al. (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai mencakup hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Khaeruman (2021) kinerja adalah pencapaian hasil kerja atau prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai atau karyawan dalam mencapai sasaran dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang diinvestasikan (Hasibuan, 2008). Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat perkembangan individu yang tercapai melalui usaha untuk secara positif meningkatkan kemampuan dalam pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Davis oleh mangkunegara, 2007):

1. Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai mencakup potensi intelektual (IQ) serta kemampuan nyata (pengetahuan dan keterampilan). Dengan kata lain, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata, didukung oleh pendidikan yang sesuai dengan jabatannya, dan terampil dalam melaksanakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi berkembang dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental pegawai harus mencerminkan kesiapan psikologis, yang berarti pegawai harus siap secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang ingin dicapai, serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang kondusif.

3. Faktor pengetahuan

Seseorang yang memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan akan cenderung menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Sebaliknya, kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan dapat menghambat kualitas hasil kerja. Dengan kata lain, pengetahuan yang

mendalam tentang pekerjaan akan mempermudah seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

4. Faktor kepemimpinan

Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting; ia harus dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan efektif. Pemimpin harus mampu mengeksplorasi potensi yang dimilikinya dan memanfaatkannya untuk kepentingan organisasi.

5. Faktor gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengelola bawahannya memainkan peran penting. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan ini dapat disesuaikan dengan kondisi organisasi tertentu. Gaya kepemimpinan dan sikap pemimpin dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Robbins (2006) berpendapat bahwa ada lima indikator dalam mengukur Kinerja karyawan yakni sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kemampuan karyawan dalam kualitas menyelesaikan atau mengerjakan tugasnya merupakan ukuran kualitas kerja

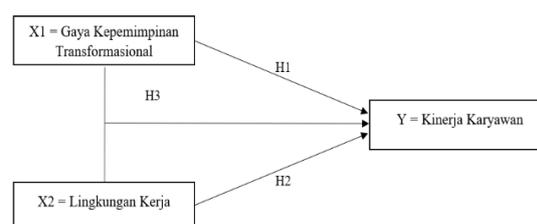
b. Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan memaksimalkan waktu dengan mengerjakan pekerjaan lain

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara Tbk. (BTN) Kantor cabang Manado. Waktu penelitian pada bulan Oktober-November 2024

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai) di PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kantor Cabang Manado. Sementara itu, pendekatan asosiatif bertujuan untuk menentukan adanya hubungan atau pengaruh signifikan antara variabel-variabel tersebut.

Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Jumlah responden sebanyak 50 pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dengan aplikasi SPSS versi 30.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Status	Cronbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Valid	0,887	Reliabel
Lingkungan Kerja	Valid	0,928	Reliabel
Kinerja Pegawai	Valid	0,818	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 30 2024

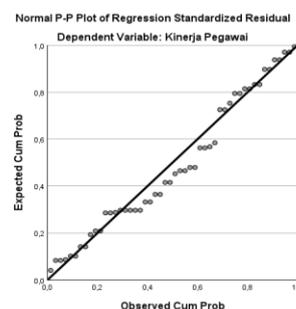
Validitas di uji untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (angket) yang dibuat mampu mengukur indikator yang ingin di ukur, dan di analisis dengan menggunakan alat ukur tersebut dan tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keandalan alat ukur yang digunakan.

Keandalan alat ukur reliabilitas instrument angket tersebut dihitung dengan mencari koefisien korelasi berdasarkan r tabel pada taraf signifikan 5%, Jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, item di anggap tidak valid.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variable dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikan $< 0,05$. dan uji reliabilitas memiliki nilai Cronbach alpha $> 0,6$ sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Normal P-Pplot of Regression

Sumber: Olah Data SPSS 30 2024

Dapat dilihat di Gambar diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

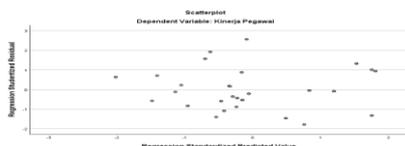
Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut. Selain itu dapat dilihat nilai tolerance lebih besar dari $> 0,10$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas

1. Diketahui nilai Tolerance pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

adalah $0,522 > 0,10$ dan nilai VIF adalah $1,914 < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

2. Diketahui nilai Tolerance pada variabel Lingkungan Kerja adalah $0,522 > 0,10$ dan nilai VIF adalah $1,914 < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Olah Data SPSS 30 2024

Gambar di atas menunjukkan bahwa heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 2. Korelasi

Model	R	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	2,232

Sumber: Olah Data SPSS 30 2024

Dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.805 artinya Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang tinggi atau kuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	12.796	6.836	
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.285	.073	.471

Lingkungan Kerja	.223	.066	.404
------------------	------	------	------

Sumber: Olah data SPSS 30 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa nilai konstanta (nilai a) adalah 12,796 dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (nilai b) adalah 0,285 dan Lingkungan Kerja (nilai B) adalah 0,223 sehingga kita dapat memperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 12.796 + 0.285 X_1 + 0.223 X_2 + e$$

Yang berarti:

Dari hasil persamaan regresi di atas dapat kita ketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado, jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mengalami kenaikan sebesar 1% dan variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan juga sebesar 1% maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan juga dan sebaliknya jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mengalami penurunan sebesar 1% dan Lingkungan Kerja sebesar 1% maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami penurunan. Hal ini dapat dibuktikan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,285 atau 28,5% dan Lingkungan kerja sebesar 0,223 atau 22,3%.

Uji Hipotesis T

Tabel 4. Uji hipotesis T

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	4.725	.001
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	3.937	.001
	Lingkungan Kerja	3.374	.001

Sumber: Olah data SPSS 30 2024

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki Tingkat signifikansi p-value =

$0,001 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3,937 > 2,011 T_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H2: Lingkungan Kerja memiliki tingkat p-value = $0,001 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3,374 > 2,011 T_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis F

Tabel 5. Uji Hipotesis F

Model	F	Sig.
(Constant)		.001
Gaya Kepemimpinan Transformasional	43.300	
Lingkungan Kerja		

Sumber: Olah data SPSS 30 2024

Hipotesis 3: Hasil Analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan Tingkat signifikan p-value = $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 43,300 > 3,20F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 6. Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square
1	.648	.633

Sumber: Olah Data SPSS 30 2024

Nilai Koefisien Determinasi R square menggunakan Adjusted R Square adalah

0,633 atau 63,3% Artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 63,3% dan sisanya sebesar 36,7% di pengaruhi variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada perubahan dan peningkatan kinerja melalui motivasi dan inspirasi. Menurut para ahli, ada beberapa hubungan penting antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai yakni Inspirasi dan Motivasi, Pemimpin transformasional sering kali memotivasi pegawai dengan visi yang jelas dan inspiratif. Mereka mampu menggugah semangat pegawai untuk berusaha lebih keras dan mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi, pengembangan, dan Kinerja. Pemimpin yang menerapkan gaya ini sering kali mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian yang lebih baik bagi pegawai mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Rau, Pio, Sambul (2023), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Karyawan dan memberikan indikasi bahwa manajemen Bank SulutGo cabang kota tomohon sudah cukup baik dari aspek kepemimpinan sehingga manajemen harus mempertahankan bahkan meningkatkannya agar supaya dapat meningkatkan lagi Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam lingkup kerja suatu perusahaan banyak sekali faktor penunjang yang membuat terlaksananya aktivitas suatu perusahaan antara lain salah satunya adalah lingkungan kerja. Hal-hal tersebut harus serius untuk diperhatikan untuk pencapaian tujuan utama perusahaan sehingga dapat mendorong berjalannya kegiatan perusahaan sesuai yang diharapkan pimpinan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dengan bagaimana kinerja pegawai perusahaan tersebut. Kinerja pegawai akan memberikan pengaruh negatif ataupun positif. Kinerja yang positif dapat terjadi jika dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pegawai yang memiliki berbagai karakter melakukan aktivitas bekerja.

Lingkungan kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi pegawai dalam mencapai tingkat keberhasilan tiap pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari sesuatu yang dinamakan manajemen, dimana dalam mengelola lingkungan kerja agar menjadi nyaman bagi para setiap pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawai yang berpengaruh langsung pada kinerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung

akan memberikan hasil kinerja yang kurang baik. Pada saat ini lingkungan harus dapat di desain atau di manajemen sesuai dengan budaya yang ada di perusahaan untuk membentuk hubungan kerja yang nyaman bagi pekerja dengan lingkungannya guna dalam meningkatkan hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pegawai bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan cara menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung agar kinerja pegawai itu sendiri tetap maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Sondakh, Areros, Tatimu (2023), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk. Cabang Utama Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menggambarkan bahwa jika lingkungan kerja yang menyenangkan serta kondusif maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan transformasional dapat memotivasi pegawai

dengan memberikan visi yang inspiratif dan menciptakan rasa tujuan bersama. Dengan memotivasi mereka untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Selanjutnya, pengembangan dan dukungan, pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada pengembangan individu, menyediakan umpan balik konstruktif, dan mendukung pertumbuhan profesional. pendekatan ini berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis dapat meningkatkan kinerja pegawai. kondisi kerja yang positif berkontribusi pada motivasi dan kinerja pegawai.

gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang mendukung memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja pegawai. Pemimpin transformasional yang menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dapat memaksimalkan potensi pegawai mereka, sementara lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat dampak positif pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan cara meningkatkan motivasi, pengembangan, dan Kinerja. Pemimpin yang menerapkan gaya ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri agar tetap maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari ratnaningrum, haryanti, dan nurhidayat (2023). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada

pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan keduanya positif untuk kinerja karyawan. Untuk itu motivasi dan inspirasi dari pemimpin dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado karena manajemen mampu memberikan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang baik di semua divisi perusahaan dalam hal memberikan motivasi dan inspirasi serta pemimpin yang mempunyai kharisma sehingga sangat berpengaruh dalam mempertahankan dan meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado karena pimpinan mampu menciptakan suasana kerja, hubungan antar pemimpin dan pegawai yang baik, serta fasilitas kerja sangat memadai sehingga sangat berpengaruh pada Kinerja Pegawai.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado yang berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja yang diberikan oleh

manajemen PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado, maka akan semakin baik juga Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. K. (2021). Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren. Cv. Jakad Media Publishing.
- Arep I, dan Tanjung H. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Third edition manual and sampler set*. Menlo Park, CA: Mindgarden, Inc.
- Bass, B. (1985) *Leadership and Performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B.M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership*. New York, Free Press.
- Burns, J. M., & Harper. (1978). *Leadership*. Harper and Row.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*.
- In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)*. Jembatan, 15(2), 75–86.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management* (11th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Durrotun N. (2005), “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*”, Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- 2005.
- Eny W., M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ubhara Manajemen Press.
- Hairudinor S.U, & Humaidi. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Harbani P. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*.
- Hasibuan M.S., (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia***.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*. Cv. Aa Rizky.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation*. American Psychologist, 57(9), 705-717.
- Mangkunegara A.A.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Tujuh*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Munaiseche P.K.J, Areros W.A, Rumawas W. ”*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Henri Elyon Narawastu Kota Manado*” *Productivity*, 4 (6), (2023)
- Nitisemito, (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Sembilan, Edisi Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta*. Ali Saukah dan Mulyadi G. Waseso.
- R, Harif, A. (2001). *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*. Tesis, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Ratnaningrum, R., Haryanti, F., & Nurhidayat, E. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai*

- Variabel Intervening. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 76-86.
- Rau, O. D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Productivity*, 4(1), 27–35.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Rumengan, A. F., Sambul, S. A. P., & Tatimu, V. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu. Productivity*, 4(3), 339–352.
- Sedarmayati. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). *The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings*. 124(2), 262-274.
- Silaen N.R, Chairunnisah R., M. R. S., Elida M.,Tanjung R, Diana Triwardhani, A. H., Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, A. S. L., & Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, S. P. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung, 33-44.
- Sondakh, G., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. Productivity*, 4(1), 55–60.
- Spector P.E., (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3) Sage.
- Sugiyono P. D., (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Cetakan Ke-19. Bandung: Alfabeta.
- Sumampow, S. D., Rumawas, W., & Sambul, S. A. P. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Productivity*, 4(6), 750–756.
- Supriyanto, S.A., & Ekowati, M. V. (2019). *Riset Manajemen Sdm*. Inteligencia Media.
- Surajiyo, (2020). *Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I dan Selatan II*
- Triyono U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, non formal, dan Informal)*. Sleman Deepublish.
- Werther, W.B. & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. 5th ed. New York: McGraw-Hill.