

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BATU MUTIARA INDAH

Viona Jessica Darmawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi
Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

e-mail: vionajessica.d@gmail.com

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemimpin transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batu Mutiara Indah. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 107 responden melalui teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dengan metode analisis linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang amat penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya pengaturan terhadap manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan keseimbangan antara kebutuhan setiap pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan dapat terwujud. Oleh sebab itu kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Kinerja karyawan berorientasi pada seberapa banyak karyawan memberikan pengaruh, usaha, dan kontribusi mereka kepada perusahaan (Bohlander & Snell, 2010, p. 4). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, p.18) Setiap perusahaan selalu berinovasi untuk mengembangkan program yang berkaitan dengan praktek sumber daya manusia agar dapat menciptakan atau menghasilkan karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang optimal.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Batu Mutiara Indah yang berlokasi di Batu, Jawa Timur. Perusahaan tersebut bergerak di bidang retail, supermarket dan tempat bermain anak-anak. Tingkat kehadiran merupakan indikator umum yang dapat mencerminkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi biasanya harus diikuti dengan tingkat kehadiran karyawan. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT. Batu Mutiara Indah:

Bulan	Keterlambatan (Jumlah)	Ketidakhadiran (Jumlah)
Januari 2018	2	3
Februari 2018	4	4
Maret 2018	8	6
April 2018	3	2
Mei 2018	8	0
Juni 2018	2	3
Juli 2018	3	0
Agustus 2018	6	1
September 2018	1	0
Oktober 2018	7	5
November 2018	9	2
Desember 2018	12	8
Total	65	34

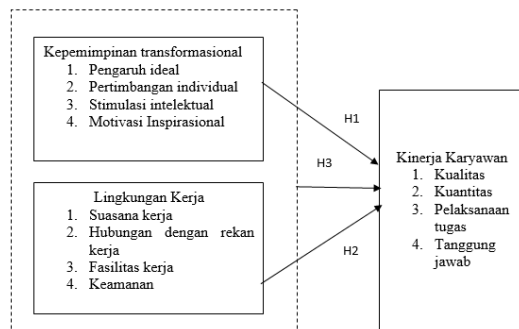
Pada Tabel 1.1 diketahui bahwa di tahun 2018 terjadi permasalahan keterlambatan dan absensi, bahkan di bulan Desember jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja mencapai 12 orang. Untuk masalah presensi juga masih terjadi di setiap bulan, meskipun jumlahnya tidak sebanyak dibandingkan dengan masalah keterlambatan. Hanya pada bulan Mei, Juli dan September tidak terdapat karyawan yang absen. Jumlah karyawan yang banyak absen terjadi pada bulan Desember yang mencapai 8 orang

Menurut Ibu Fransisca Sundariyanti selaku Kepala Bagian *Human Resource Development* pada tanggal 21 September 2019, diketahui bahwa banyaknya karyawan yang absen dikarenakan izin adanya urusan pribadi dan urusan keluarga. Beliau menyebutkan bahkan ada karyawan yang sampai mangkir kerja. Mangkir kerja merupakan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari 5 karyawan yaitu Ratna, Eni, Sundari, Suryadi dan Fransisca, pemimpin PT. Batu Mutiara Indah merupakan sosok pemimpin yang mengarah kepada gaya kepemimpinan transformasional. Pimpinan PT. Batu Mutiara Indah mempunyai karakteristik stimulasi intelektual, yaitu dengan cara mendorong setiap karyawannya agar memberikan ide-ide mereka sehingga menuntut karyawan menjadi lebih inovatif dan kreatif. Pimpinan PT. Batu Mutiara Indah juga menantang para karyawan agar bekerja semaksimal mungkin dengan memberikan imbalan berupa bonus, apabila karyawan dapat mencapai target perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 karyawan diketahui beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Karyawan mengeluhkan

tempat usaha yang cenderung merupakan bangunan lama dan menggunakan perabot serta peralatan kerja yang sudah usang. Tempat usaha juga hanya memiliki 1 eskalator dari lantai 2,5 ke 3 dan sisanya masih menggunakan tangga, hal ini tentunya menghambat kinerja karyawan. Dari uraian fenomena diatas, penulis menarik judul penelitian: Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap karyawan pada PT. Batu Mutiara Indah.



Gambar 1
Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan penelitian eksplanatori. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi tertentu dengan analisis data statistik dengan tujuan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016, p. 14). Penelitian ini menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi sering disebut dengan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu. Hal ini ditetapkan oleh peneliti yang kemudian dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016, p. 135). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan dari PT. Batu Mutiara Indah dan berjumlah 107 orang karyawan.

Sampel merupakan bagian kecil dari jumlah serta karakteristik yang dianggap dapat mewakili populasi (Sugiyono, 2016, p. 136). Menurut Sugiyono (2016, p. 84), sampling jenuh adalah sensus, semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi, sampel pada penelitian ini menggunakan 107 karyawan.

Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Karena dalam pengumpulan informasinya menggunakan kuisioner. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka (Kuncoro, 2013, p. 124). Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa jawaban responden sedangkan data sekunder merupakan kelengkapan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan menggunakan angket. Menurut Sugiyono (2009, p. 224), angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, skala Likert dirancang untuk memeriksa seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima poin sebagai berikut (Sekaran & Bougie, 2016, p. 215):

- 1 = Sangat tidak setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat setuju (ST)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan *software* IBM SPSS versi 24.0, namun sebelum dianalisis data yang akan diolah di uji kelayakannya melalui uji validitas dan reliabilitas

Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H_1 : Kepemimpinan transformasional
- H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan kinerja karyawan
- H_3 : Kepemimpinan transformasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid apabila korelasinya signifikan ($sig. < 0.05$) atau ada korelasi antara item dengan total skor-nya. Jika korelasi antara item dengan total skor mempunyai nilai signifikan < 0.05 , maka menunjukkan indikator tersebut valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud dan suatu item dikatakan tidak valid jika signifikan > 0.05 atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara item pernyataan dengan skor total seluruh item pernyataan (Ghozali, 2005, p.87). Berikut adalah hasil dari uji validitas:

Tabel 4.1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r <i>hitung</i>	$Sig.$	r <i>tabel</i>	Keterangan
	$X_{1.1}$	0,68 8	0	0,1 88	Valid
	$X_{1.2}$	0,73 3	0	0,1 88	Valid
	$X_{1.3}$	0,71 2	0	0,1 88	Valid
	$X_{1.4}$	0,51 9	0	0,1 88	Valid

Kepemimpinan Transformasional (X_1)	$X_{1.5}$	0,68 6	0	0,1 88	Valid	
	$X_{1.6}$	0,68 1	0	0,1 88	Valid	
	$X_{1.7}$	0,65 6	0	0,1 88	Valid	
	$X_{1.8}$	0,74 8	0	0,1 88	Valid	
	$X_{1.9}$	0,63 6	0	0,1 88	Valid	
	$X_{1.10}$	0,70 5	0	0,1 88	Valid	
	$X_{1.11}$	0,77 2	0	0,1 88	Valid	
	$X_{1.12}$	0,66 0	0	0,1 88	Valid	
	$X_{1.13}$	0,69 9	0	0,1 88	Valid	
	$X_{1.14}$	0,74 9	0	0,1 88	Valid	
	$X_{1.15}$	0,70 1	0	0,1 88	Valid	
	Lingkungan Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,71 1	0	0,1 88	Valid
		$X_{2.2}$	0,79 0	0	0,1 88	Valid
		$X_{2.3}$	0,79 4	0	0,1 88	Valid
		$X_{2.4}$	0,62 4	0	0,1 88	Valid
$X_{2.5}$		0,68 5	0	0,1 88	Valid	
$X_{2.6}$		0,73 7	0	0,1 88	Valid	
$X_{2.7}$		0,68 6	0	0,1 88	Valid	
$X_{2.8}$		0,69 3	0	0,1 88	Valid	
Y_1		0,77 5	0	0,1 88	Valid	
Y_2		0,83 4	0	0,1 88	Valid	
Y_3		0,79 3	0	0,1 88	Valid	
Y_4		0,78 3	0	0,1 88	Valid	

Kinerja Karyawan (Y)	Y_5	0,82 9	0	0,1 88	Valid
	Y_6	0,78 4	0	0,1 88	Valid
	Y_7	0,75 5	0	0,1 88	Valid
	Y_8	0,74 4	0	0,1 88	Valid

Tabel 4.1 menunjukkan pernyataan mengenai kepemimpinan transformasional (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, semua variabel juga memiliki nilai signifikan <0.05 . Semua pernyataan di atas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini angket dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai *cronbach alpha* > 0.6 (Ghozali, 2005, p.87). Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4.2

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha Kesimpulan</i>	
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,921	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,864	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas pada variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel telah reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normal tidaknya data adalah Metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Proses pengolahan dan analisis Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS for Windows. Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2005, p.110).

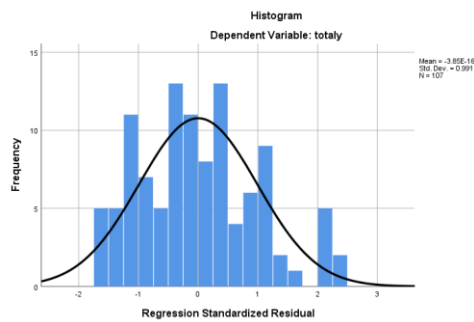
Tabel 4.3

Hasil Uji Normalitas

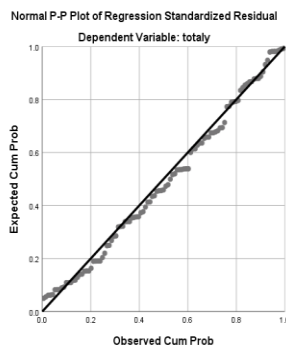
<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	0,069

Asymp. Sig. (2-tailed)

0,200



Gambar 4.1
Diagram uji normalitas



Gambar 4.2
Diagram uji normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 dan gambar 4.2 di atas, output pengolahan data menunjukkan bahwa pada grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, penyebaran data (titik) sesuai dengan arah garis diagonal grafik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat ini mempunyai distribusi variabel yang normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai toleransi > 0,10. Proses pengolahan dan analisis Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan SPSS for Windows. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dengan cara melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai VIF yang kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005, p.92).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
----------	-----------	-----

Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,457	2,188
Lingkungan Kerja (X_2)	0,457	2,188

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang sering digunakan dalam menganalisis uji heteroskedastisitas adalah dengan nilai signifikansi. Nilai signifikansi untuk masing-masing variabel *independent* harus berada di atas 0,05. Nilai signifikansi di atas 0,05 berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2005, p.108).

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,302
Lingkungan Kerja (X_2)	0,085

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016, p.277) analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 24.00 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	standardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	7,231	2,750
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,162	0,063
Lingkungan Kerja (X_2)	0,507	0,110

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 7,231 + 0,162X_1 + 0,507 X_2 \tag{4.1}$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Kepemimpinan Transformasional
- X_2 = Lingkungan Kerja

Berdasarkan persamaan diatas dapat dilihat bahwa nilai dari semua koefisien bernilai positif. Nilai koefisien kepemimpinan transformasional adalah 0,162, nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,507 dan nilai konstanta bernilai 7,231. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa

adanya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, persamaan yang dihasilkan dari analisis linear berganda tetap bernilai positif yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat tercipta oleh faktor selain kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.7

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,698	0,487	0,477	3,264

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut disimbolkan dengan *R* (korelasi). Seperti yang terlihat dalam tabel 4.14 pada kolom *R* adalah 0,698 artinya pengaruh variabel kepemimpinan transformasioal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 69, 8%. Namun nilai tersebut bisa dikatakan “terkontaminasi” oleh berbagai nilai pengganggu yang mungkin menyebabkan kesalahan pengukuran, untuk itu SPSS memberikan alternatif nilai *R Square* sebagai perbandingan akurasi pengaruhnya.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Ghozali, 2005, p.250). Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,487$ yang berarti bahwa sebesar 48,7 % kinerja karyawan (*Y*) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 51,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Uji *t* (Uji Parsial)

Tabel 4.8

Hasil Uji *t*

Model	<i>Standardized coefficient</i>	<i>t</i>	Sig
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,266	2,563	0,012
Lingkungan Kerja (X_2)	0,478	4,602	0,000

Tabel 4.8 menunjukkan besarnya nilai signifikansi variabel bebas kepemimpinan transformasional adalah $0,012 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, yang artinya variabel bebas kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.8 menunjukkan besarnya nilai signifikansi variabel bebas p lingkungan kerja adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak, yang artinya variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Kelayakan Model (Uji *F*)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Ferdinand, 2014, p.239). Hasil uji kelayakan model dapat dilihat pada Tabel 4.16:

Tabel 4.9

Hasil Uji *F*

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	Sig.
<i>Regression</i>	1052,274	2	526,137		
<i>Residual</i>	1107,913	104	10,653	49,389	0,000
Total	2160,187	106			

Tabel 4.9 menunjukkan besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 kurang dari 0,05 yang dapat dimaknai kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pada penelitian ini diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ni diperkuat dari hasil analisis linear berganda (tabel 4.6) yang menunjukkan keterkaitan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien variabel kepemimpinan transformasional yaitu 0,162, yang memiliki makna bahawa setiap kenaikan variabel pemimpin transformasional sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 16,2 % dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji *t* (tabel 4.8) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui bahwa nilai signifikansi kepemimpinan transformasional lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Batu Mutiara Indah

Pada penelitian ini diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ni diperkuat dari hasil analisis linear berganda (tabel 4.6) yang menunjukkan keterkaitan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien variabel lingkungan kerja yaitu 0,507, yang memiliki makna bahawa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 50,7 % dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji *t* (tabel 4.8) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, sehingga dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Batu Mutiara Indah.

Pada penelitian ini diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dari hasil analisis *r square* 0,487 yang berarti bahwa sebesar 48,7 % kinerja karyawan (*Y*) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional (*X₁*) dan lingkungan kerja (*X₂*) Hasil Uji *F* (tabel 4.9) juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian *H₀* ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batu Mutiara Indah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Batu Mutiara Indah. Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji *t* terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Batu Mutiara Indah dengan nilai sig. sebesar 0,012.
2. Dari hasil uji *t* terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batu Mutiara Indah dengan nilai sig. sebesar 0,000.
3. Dari hasil uji *F* terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batu Mutiara Indah dengan nilai sig. sebesar 0,000.

Saran

1. Nilai mean terendah variabel kepemimpinan transformasional yaitu “pemimpin saya dapat memberikan inspirasi bagi saya”. Saran yang dapat diberikan adalah pemimpin sebaiknya mengadakan seminar di dalam maupun di luar perusahaan, apabila di luar perusahaan pemimpin disarankan mengundang para karyawan untuk datang dalam acara seminar. Dengan mengadakan seminar diharapkan karyawan yang datang dapat terinspirasi dengan pemimpin tersebut. Pimpinan PT. Batu Mutiara Indah juga disarankan agar turun langsung ke lapangan minimal seminggu sekali untuk memantau pekerjaan karyawan dan memotivasi mereka terutama pada divisi kasir.
2. Nilai mean terendah variabel lingkungan kerja yaitu “saya merasa nyaman dengan suasana lingkungan kerja PT. Batu Mutiara Indah”. Saran yang dapat diberikan adalah *store manager* sebaiknya turun langsung ke lapangan untuk mengecek keluhan - keluhan dari para karyawan secara personal terhadap lingkungan kerja mereka. Perusahaan juga diharapkan menyebarkan angket evaluasi kepuasan kerja karyawan yang dilakukan secara berkala misalnya dalam 6 bulan sekali agar perusahaan dapat mengetahui gambaran umum tingkat kepuasan karyawan di PT. Batu Mutiara Indah.
3. Nilai mean terendah variabel kinerja karyawan yaitu “saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secara teliti”. Saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan sebaiknya

mengadakan pelatihan kerja secara berkala misalnya satu tahun sekali agar karyawan dapat meningkatkan *skill* mereka yang berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. *Store manager* juga sebaiknya menegur karyawan yang sering tidak teliti atau melakukan kesalahan agar karyawan tidak mengulangi kesalahannya lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul, A. Srinivasa Rao Waheed Kareem. (2015). Impact of transformasional leadership on team performance: An empirical study in UAE. *Measuring Business Excellence*, 9(4), 1-52.
- Anikmah. (2008). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (survey pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo). *Jurnal Manajemen*. 2(1), 1-11.
- Andriani, S., Kesumawati, N., Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teacher performance. *Journal of Business and Leadership*, 7(7), 19-29
- Amiroso, J. & Mulyanto. (2015). Influence of discipline, working environment, culture of organization and competence on workers' performance through motivation, job satisfaction (Study in regional development planning board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management*, 7(36), 86-95.
- Armstrong, M. & Baron, A. (2005). *Managing performance: Performance management in action*. UK: CIPD Publishing.
- Bagus, I. B. A., Sitiari, N. W. & Wirayudha, I D. G. N. (2016). Job competency and work environment: The effect on job satisfaction and job performance among SMEs worker. *Journal of Business and Management*, 18(1), 19-26.
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.
- Birasnav, M. (2014). Relationship between transformational leadership behaviors and manufacturing strategy. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(2), 205 - 223.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of human resource management, (15th ed. Mason)*, OH: South Western - Cengage Learning.
- Buil, I., Martinez, E., & Mature, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Management*, 2(1). 1-12.
- Burke, R. J., & El-Kot, G. (2010). Work engagement among managers and professionals in Egypt: Potential antecedents and consequences. *African Journal of Economic and Management Studies*, 1(1), 42-60.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- expatriate and national managers in the UAE: A cross-cultural comparative analysis. *The International Journal of Human Resource Management*. 25(2), 293-316.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro

- Fitzgerald, S., & Schutte, S., N. (2010). Increasing transformational leadership through enhancing self-efficacy. *Journal of Management Development*, 29(5), 495-505.
- Gardjito, H., A., Musadieg, A., M., & Nurtjahjono, E., G. (2014). Pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 156-167.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi multivariate dengan spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haslberger, Chris & Thomas. (2014). *Managing performance abroad a new model for understanding expatriate adjustment*. New York: Routledge Taylor and Francis Group
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271.
- Kim, H. (2014). Transformational leadership, organizational clan culture, organizational affective commitment, and organizational citizenship behavior: A case of South Korea's public sector. *Public Organization Review*, 14(3), 397-417.
- Kiptiyah, M. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru PG/PS Madukismo. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 15-28.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- MacKenzie, Scott & Podsakoff, P.M. & Rich, G.A. (2001). Transformational and transactional leadership and salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 29. 115-134.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Suprayitno & Sukir. (2007). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 23-24.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Nursasongko, G., S. (2012). Analisa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 78-94.
- Pawirosumarto, Purwanto & Rachmad. (2017). The effect of work environment, leadership style and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 7(1), 1-16.
- Piccolo, R.F. & Colquitt, J.A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: the mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*. 49(2), 327-340.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shah, T. A., & Nisar, M. (2011). Influence of transformational leadership on employees outcomes: Mediating role of empowerment. *African Journal of Business Management*, 5(21), 8558-8566.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Singh, N., & Krishnan, R., V. (2008). Self-sacrifice and transformational leadership: mediating role of altruism. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 261-274
- Sousa, J.J. and Rocha, V.M. (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: a conceptual model and preliminary study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 365-390.
- Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. *Jurnal Masyarakat, Bisnis dan Lingkungan*, 2(1), 73-83.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suminar, A. C. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1-10.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Tinofirei, C. (2011). The unique factors affecting employee performance in nonprofit organisations. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 243-274.
- Tucuan, A., J., R., Supartha, G., W., & Riana, G., I. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533-550.
- Warrick, D. D. (2011). The urgent need for skilled transformational leaders: Integrating transformational leadership and organization development. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 8(5), 11-26.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT. Indeks