Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 10, No. 2, Februari 2025

PENGARUH KEPEMPIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TASPEN (PERSERO) KANTOR PUSAT

Sendi Andiyanti[1], Zulganef[2]
Universitas Widyatama, Indonesia[1,2]
Email: andiyanti.sendi@widyatama.ac.id[1], zulganef@widyatama.ac.id[2]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Pusat. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam kesuksesan organisasi, dan peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan untuk bertahan dalam kompetisi bisnis. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengujian validitas dan reliabilitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen dalam meningkatkan strategi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the impact of transformational leadership and work environment on the performance of employees at PT Taspen (Persero) Headquarters. Human resources are a crucial factor in the success of an organization, and improving employee performance is essential to survive in business competition. The methodology used is a quantitative approach with validity and reliability testing of the data. The results indicate that both transformational leadership and work environment significantly influence employee performance. These findings provide insights for management to enhance strategies for optimizing employee performance.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, sekaligus individu yang memiliki pemikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan tertentu. Menurut Fithriyyah (2021), organisasi yang efektif adalah organisasi yang berupaya mengembangkan kemampuan sumber daya manusia, karena faktor ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat mendorong kemajuan perusahaan, memungkinkan daya saing yang lebih baik di lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu. Oleh karena itu, perusahaan yang

memiliki karyawan berkualitas dan mampu bekerja secara optimal akan lebih dipercaya dan dianggap profesional.

Menurut Wahjono (2022), kinerja merupakan faktor utama dalam kemajuan organisasi atau perusahaan, yang sangat bergantung pada sumber daya manusia sebagai aset berharga yang perlu ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak langsung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun, jika kinerja menurun, perusahaan dapat mengalami kemunduran, sehingga perlu strategi yang tepat untuk mengantisipasi dan mengatasi tantangan tersebut.

Dalam industri asuransi, pusat pengelolaan pengembangan mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan. PT. Taspen (Persero), sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun bagi ASN serta Pejabat Negara, menjadi objek penelitian ini.

Hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam pencapaian kinerja karyawan, yang belum mencapai target perusahaan. Dengan demikian, terdapat ruang untuk perbaikan dalam aspek kinerja. Gambaran awal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut, karena saat ini masih berada pada tingkat yang belum optimal.

Menurut Siagian (2004), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, kepuasan kerja, dan komunikasi. Oleh karena itu, perusahaan harus membangun kerja sama yang baik antar karyawan serta menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan guna meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan. Dalam penelitian ini, fokus utama adalah pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin berperan dalam mengarahkan, mengembangkan, serta memobilisasi potensi dirinya dan anggotanya untuk mencapai keberhasilan organisasi. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja sering kali berakar pada kepemimpinan transformasional, yang sebelumnya telah menjadi objek penelitian. Kinerja yang baik hanya dapat terwujud jika perilaku pemimpin sesuai dengan ekspektasi bawahan dan perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh penelitian Dira (2022), Darmawan (2020) dan Jufrizen dan Lubis (2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional di PT. Taspen Persero Kantor Pusat masih menghadapi kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu permasalahan utama yang diungkapkan adalah kurangnya ketegasan pimpinan dalam menegur pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan masuk kerja dan pulang sebelum waktunya. Selain itu, pimpinan kurang proaktif dalam memberikan ide-ide inovatif untuk menciptakan sistem kerja yang lebih efisien dan efektif. Akibatnya, karyawan tidak bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, yang berdampak pada penurunan kinerja.

Selain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik (Deva et al., 2022; Riana et al., 2022). Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara,

kebisingan, getaran mekanis, bau, tata warna, dekorasi, dan musik. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antara atasan dan bawahan serta interaksi antar rekan kerja. Penelitian sebelumnya oleh Syamsudin et al. (2022), Sulistyawati et al. (2022), dan Elizar dan Tanjung (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas mereka.

Hasil wawancara juga mengungkap beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja di PT. Taspen Persero Kantor Pusat. Karyawan merasa bahwa perusahaan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan mereka dalam bekerja, seperti kurangnya fasilitas kerja yang memadai. Selain itu, alat kerja yang rusak tidak segera diperbaiki, sehingga mengganggu kenyamanan dan efisiensi kerja. Akibatnya, karyawan harus bergantian menggunakan alat kerja yang terbatas, yang menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas.

Selain itu, kurangnya perhatian perusahaan terhadap hubungan kerja antar karyawan juga menjadi kendala. Hubungan kerja yang baik sangat penting, terutama bagi karyawan yang bekerja dalam tim. Konflik yang terjadi di antara karyawan dapat memperkeruh suasana kerja dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, membangun hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif dapat meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen Persero Kantor Pusat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja mereka, serta menilai bagaimana lingkungan kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengetahui sejauh mana kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Taspen Persero Kantor Pusat Jakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Secara akademik, penelitian ini dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang yang diteliti serta menyediakan referensi dan data empiris bagi penelitian selanjutnya. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen PT. Taspen Persero Kantor Pusat dalam merancang strategi bisnis, mengembangkan produk, serta menciptakan inovasi yang lebih baik guna meningkatkan daya saing perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Informasi serta rekomendasi yang diperoleh dapat diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Metode Penelitian

Metode yang penulis gunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan landasan positivisme yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Lalu penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variable – variable yang akan diteliti yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

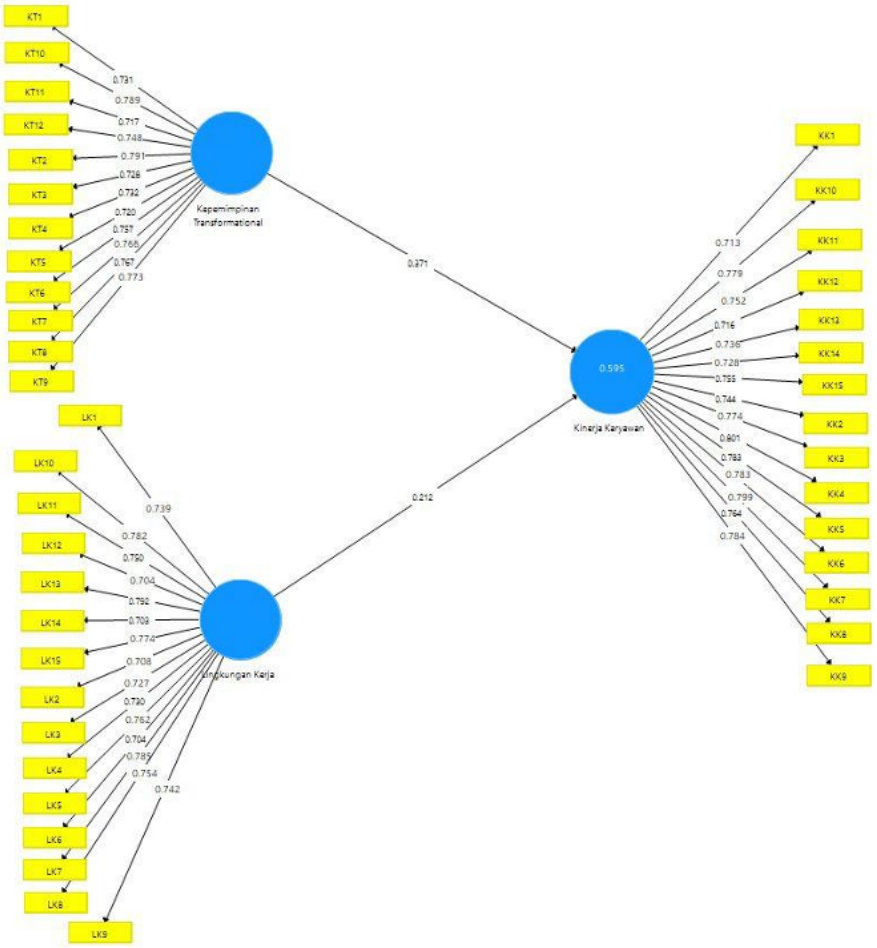
Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya pertanyaan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dapat mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk mengukur kuesioner. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *convergency validity* dan *discriminant validity*.

1. Validitas Konvergen (*Convergent validity*)

Dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan hubungan/korelasi antara item skor/komponen dengan konstruk skor atau outer loadings yang dapat dihitung dengan menggunakan SmartPLS. Suatu ukuran reflektif dapat dikatakan tinggi apabila berkolerasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Setelah memperoleh hasil analisis Outer Loadings dapat dilihat pada karyawan di PT. Taspen Persero Kantor Pusat, maka diperoleh hasil validitas sebagai berikut:



Gambar 2. Model Smart PLS 4

Tabel 3. Outer Loading

Konstruk	Kepemimpinan Transfromasional (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Ket
X1.1	0.767			**Valid**
X1.10	0.786			**Valid**
X1.11	0.719			**Valid**
X1.12	0.703			**Valid**
X1.2	0.756			**Valid**
X1.3	0.764			**Valid**
X1.4	0.797			**Valid**
X1.5	0.805			**Valid**
X1.6	0.777			**Valid**
X1.7	0.734			**Valid**
X1.8	0.745			**Valid**
X1.9	0.771			**Valid**
X2.1		0.744		**Valid**
X2.10		0.778		**Valid**
X2.11		0.722		**Valid**
X2.12		0.774		**Valid**
X2.13		0.788		**Valid**
X2.14		0.719		**Valid**
X2.15		0.774		**Valid**
X2.2		0.719		**Valid**
X2.3		0.786		**Valid**
X2.4		0.713		**Valid**
X2.5		0.719		**Valid**
X2.6		0.798		**Valid**
X2.7		0.735		**Valid**
X2.8		0.745		**Valid**
X2.9		0.791		**Valid**
Y.1			0.746	**Valid**
Y.10			0.797	**Valid**
Y.11			0.751	**Valid**
Y.12			0.802	**Valid**
Y.13			0.706	**Valid**
Y.14			0.794	**Valid**
Y.15			0.783	**Valid**
Y.2			0.722	**Valid**
Y.3			0.751	**Valid**
Y.4			0.735	**Valid**
Y.5			0.792	**Valid**
Y.6			0.754	**Valid**
Y.7			0.786	**Valid**
Y.8			0.762	**Valid**
Y.9			0.716	**Valid**

Sumber: Hasil Hasil pengolahan data SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan Tabel 3 pada tabel outer loadings yang dirangkum menunjukkan bahwa kuesioner untuk mengukur Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kinerja semua indikatornya yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai loading factor yang menunjukkan angka lebih dari 0,70.

Selain itu Convergent Validity dapat dinilai dengan nilai AVE. Dalam Fornell dan Larcker (2016) mengatakan bahwa nilai AVE sebaiknya lebih besar dari 0,50, sehingga dapat memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reliabilitas. Rincian hasil analisis Average Variance Extracted (AVE) dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted	Ket
Kepemimpinan Transformasional	0,565	Valid
Lingkungan Kerja	0,575	Valid
Kinerja Karyawan	0,554	Valid

Sumber : Hasil Hasil pengolahan data SmartPLS 4, 2024

Selain itu discriminant validity dapat dinilai dengan membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) pada setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Bila nilai akar AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan telah memiliki nilai discriminant validity yang baik (Fornell & Larcker, 2016). Untuk hasil analisis correlation of the laten variabledan square roots of AVE dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Correlation of the laten variabledan square roots of AVE

Konstruk	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan Transformasional (X1)	**0,746**		
Lingkungan Kerja (X2)	0,675	**0,773**	
Kinerja Karyawan (Y)	0,692	0,685	**0,753**

Keterangan : Angka yang ditebalkan adalah akar AVE

Sumber : Hasil Hasil pengolahan data SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa akar AVE dari konstruk Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Akar AVE dari konstruk Citra Perusahaan sebesar 0,746. Akar AVE dari Lingkungan kerja sebesar 0,773. Sedangkan akar AVE dari konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,753. Maka, dari hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk pada data memiliki discriminant validity yang tinggi.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen, Cronbach Alpha digunakan. Menurut definisi Sugiyono (2020:130), nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6 atau lebih dianggap sebagai koefisien reliabilitas instrumen penelitian. Nilai 0,6 adalah koefisien reliabilitas dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi,

dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dengan menggunakan Partial Least Square (PLS), uji reliabilitas dapat diukur dengan dua kriteria, yaitu composite reliability dan cronbach alpha dari blok indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk. Ghozali (2018) mengatakan bahwa suatu konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai composite reliability lebih besar dari 0,70. Sedangkan nilai cronbach alpha lebih besar sama dengan 0,60. Rincian hasil analisis dari composite reliability dan cronbach's alpha dapat dilihat pada Tabel Berdasarkan hasil pengelolahan menggunakan metode alpha cronbach's diperoleh hasil uji realibilitas kuisioner masing-masing variable sebagai berikut:

Tabel 7. Nilai Composite Reliability dan Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,902	0,940	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	0,910	0,953	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,902	0,949	RELIABEL

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4, 2024.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen yang dirangkum pada Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa semua konstruk atas seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner pada item pertanyaan dalam variabel Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai composite reliability > 0,70 dan cronbach alpha ≥ 0,60. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai reliabilitas yang tinggi atau baik.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk memeriksa apakah setiap variabel berdistribusi normal. Model regresi yang baik terjadi ketika data berdistribusi normal atau hampir normal. Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan dua peristiwa yaitu analisis diagram P-Plot dan diagram Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

1) Kosmogorov-Smirow Test

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

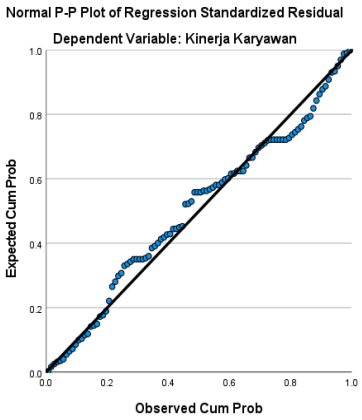
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		221
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.64624391
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.076
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.131
	Sig.	.130
	Lower Bound	.121

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	99% Confidence Interval	Upper Bound	.139

Sumber: Hasil Output SPSS 29, 2024.

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) yang diperoleh sebesar 0,131 Jika nilai probabilitas signifikan K-S ≥ 5% atau 0,05, maka data berdistribusi normal Ghozali (2013:164). berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Asyimp. sig.(2-tailed) sebesar 0,131 > 0.05, maka sesuai dengan dasar pengambilan kesimpulan uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

2) Normal P-Plot



Gambar 2. Normal P-Plot
Sumber: Hasil Output SPSS 29, 2024

Berdasarkan gambar 2 di atas, hasil uji normalitas yang dihasilkan menunjukkan bahwa titik – titik menyebar mengikuti dan mendekati garis diagonal Ghozali (2018) maka dikatakan berdistribusi normal bahwa data ploting yang menggambarkan data sesungguhnya serta mengikuti garis diagonal.

Uji F

Uj F merupakan uji yang menunjukkan apakah seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Hasil uji f ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Kesesuaian Model

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1940.734	2	970.367	71.380	.000[b]
	Residual	1318.656	97	13.594		
	Total	3259.390	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil Output SPSS 29, 2024

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 71,380. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel pada tabel distribusi F. Dengan α = 0,05, dan rumus Ftabel ,(df1 = k-1) df1= 3-1 = 2, (df2 = n-k) df2 = 221- 3 = 218, diperoleh F tabel sebesar 2,65. Dengan demikian Fhitung 71,380 > Ftabel 2,65, hal ini menunjukan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Taspen Persero Kantor Pusat.

Model Pengujiam Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk meramalkan variabel terikat ketika variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Hasil dari pengolahan data yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.755	4.531		3.477	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.738	.105	.643	7.009	.000
	Lingkungan Kerja	.170	.093	.168	1.835	.070

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 29, 2024.

Dari data tabel 10 diatas, sebagai berikut:

Y = a + β1 X1+ β2 X2 + e

Y = 15,755 + 0.738+ 0.170 + 4,531

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 15,755 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan transformasional dan linhgkungan kerja jika nilainya 0 maka kinerja karyawan memiliki tingkat kinerja sebesar 15,755.
b. Nilai koefisien kepemimpinan transformasional (β1) sebesar 0,738 dengan nilai positif. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,738. Namun sebaliknya, jika kepemimpinan transformasional turun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0,738.
c. Nilai koefisien lingkungan kerja (β2) sebesar 0,170 dengan nilai positif. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,170. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja turun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0,170.

2) Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772[a]	.595	.587	3.687	1.845

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 29,2024.

Untuk menghitung berapa besar pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Taspen Persero Kantor Pusat secara parsial dapat diketahui melalui koefisien determinasi (Kd), dengan rumus:

Kd = r^2x 100%
Kd = 595 x 100%
Kd = 59,5 %

Berdasarkan tabel 11 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,595 atau 59,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Taspen Persero Kantor Pusat dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja mencapai 59,5%, sedangkan sisanya sebesar 40,5% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

3) Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika value < 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

H0 : Diterima jika nilai thitung ≤ ttabel atau nilai sig > α
H1 : Diterima jika nilai thitung ≥ ttabel atau nilai sig < α

Tabel 12. Hasil uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.755	4.531		3.477	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.738	.105	.643	7.009	.000
	Lingkungan Kerja	.170	.093	.168	1.835	.070

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 29, 2024.

Berdasarkan pada tabel 12, diketahui bahwa nilai thitung yang diperoleh untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 7,009. Nilai akan dibandingkan dengan

nilai ttabel distribusi t. Dengan α = 0,05, df = n-k = 221-3 = 218, diperoleh nilai ttabel untuk pengujian dua pihak sebesar 1,652. Dari nilai maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 7,009 > t tabel 1,652, sesuai dengan kriteria pengujiam hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diketahui nilai thitung yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,835. Nilai akan dibandingkan dengan nilai ttabel distribusi t. Dengan α = 0,05, df = n-k = 221-3 = 218, diperoleh nilai ttabel untuk pengujian dua pihak sebesar 1,652. Dari nilai maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) sebesar 1,835 > t tabel 1,652 sesuai dengan kriteria pengujiam hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen Persero Kantor Pusat.

Pembahasan

Gambaran Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Persero Kantor Pusat Jakarta

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diperoleh bahwa nilai rata-rata tertinggi dalam variabel kepemimpinan transformasional adalah 4,57, yang terdapat pada pertanyaan mengenai pelaksanaan perintah pimpinan dengan sebaik-baiknya. Sementara itu, nilai rata-rata terendah adalah 4,34, yang terdapat pada pertanyaan mengenai pengawasan dari pemimpin yang dapat meningkatkan semangat kerja. Secara keseluruhan, skor rata-rata kepemimpinan transformasional adalah 4,42, yang berada dalam kelas interval 4,20 – 5,00, sehingga dikategorikan sebagai "Sangat Baik". Pada variabel lingkungan kerja, nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,60 diperoleh pada pertanyaan terkait harmonisasi komunikasi antar rekan kerja. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah sebesar 4,42 terdapat pada pertanyaan mengenai ketiadaan pencemaran udara di tempat kerja. Skor rata-rata variabel ini adalah 4,53, yang juga berada dalam kategori "Sangat Baik".

Sementara itu, dalam variabel kinerja karyawan, nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,56 diperoleh pada pertanyaan mengenai kecukupan waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan. Nilai rata-rata terendah sebesar 4,40 terdapat pada pertanyaan mengenai kehadiran karyawan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Skor rata-rata kinerja karyawan adalah 4,31, yang masuk dalam kelas interval 4,20 – 5,00 dan dikategorikan sebagai "Sangat Baik". Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Taspen Persero Kantor Pusat berada dalam kategori sangat baik.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 7,009, yang bernilai positif. Sementara itu, nilai t tabel untuk pengujian dua pihak diperoleh sebesar 1,652. Karena nilai t hitung (7,009) lebih besar dari t tabel (1,652), maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Jufrizen (2020), kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang mampu memotivasi pengikutnya dengan memperjelas peran serta tuntutan tugas guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan hasil penyebaran

kuesioner kepada karyawan PT. Taspen Persero, ditemukan bahwa aspek kepemimpinan yang berhubungan dengan pemberian semangat kepada karyawan ketika mengalami penurunan kinerja atau tidak mencapai target mendapatkan nilai rata-rata terendah, meskipun masih berada dalam kategori baik.

Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin efektif kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Dira (2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Gici Business School, serta penelitian Sulistyawati et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan milenial.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 1,835, dengan nilai t hitung 1,835 dan t tabel 1,652. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,835 > 1,652), maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen Persero Kantor Pusat.

Menurut Darmadi (2022), lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugasnya, seperti kondisi pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi, dan faktor lainnya yang mendukung kenyamanan kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Taspen Persero, ditemukan bahwa aspek waktu kerja yang tersedia mampu dioptimalkan untuk menyelesaikan pekerjaan, meskipun mendapatkan nilai rata-rata terendah, tetapi masih berada dalam kategori baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian Apriyati et al. (2022), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah, serta penelitian Herdiany et al. (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Muhammadiyah 2 Wates.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional di PT. Taspen Persero Kantor Pusat Jakarta telah dikategorikan sangat baik berdasarkan persepsi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam perusahaan, meskipun masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, seperti memberikan semangat kepada karyawan ketika mengalami penurunan kinerja atau tidak mencapai target perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja di PT. Taspen Persero Kantor Pusat dinilai sudah baik dan sesuai dengan harapan karyawan, meskipun masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan, seperti ketersediaan sistem pencemaran udara di tempat kerja. Adapun kinerja karyawan secara keseluruhan menunjukkan hasil rata-rata yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa karyawan merasa puas dengan pencapaian mereka. Namun,

masih ada beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih, seperti tingkat keterlambatan karyawan saat datang bekerja.

Hasil penelitian juga mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan, sesuai dengan hasil pengujian koefisien determinasi dan uji hipotesis, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh pengujian koefisien determinasi dan hasil uji hipotesis, yang membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Apriyati, A., Lelo Sintani, Syamsudin, A., Yunikewaty, Y., Christa, U. R., & Robby Sambung. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, *14*(2). https://doi.org/10.37304/jpips.v14i2.7774

Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, *10*(02). https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150

Darmawan, V. J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Batu Mutiara Indah. *Agora*, *8*(1).

Deva, R., Fauzi, A., Kartika Dewi, C., Ramadhani, R., Alianissa, R., Gavirania Maharani, V., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Career Path. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(3). https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.96

Dira, A. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan GICI Business School. *Jurnal GICI Keuangan Dan Bisnis*, *14*(1).

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 46–58.

Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. Irdev Riau.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (2016). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research This*, *18*(1).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.

Herdiany, H. D., Puspa, E., Utomo, C. W., Aryandha, P. N., & Putranti, L. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Smk Muhammadiyah 2 Wates. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(3). https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2512

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 41–59.

Riana, A., Nina, N., & Rindu, R. (2022). Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, *11*(02). https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1334

Siagian, S. P. (2004). Prinsip-prisip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta*.

Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*, *28*(1), 12.

Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *3*(1), 183–197.

Syamsudin, S., Suhaemi, M., & Adiyanto, Y. (2022). Pendekatan Karakteristik Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dalam Menyelesaikan Masalah Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, *1*(2). https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i2.5688

Wahjono, S. I. (2022). Manajemen dan Peran Manajer. *Universitas Muhammadiyah Surabaya*.

Copyright holder:
Sendi Andiyanti, Zulagef (2025)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

