

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

Niken Kusuma Ningrum
1211600082

**PRODI S1 EKONOMI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS,
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

Email : nikenkusuma1305@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian di laksanakan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa timur Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan lingkungan kerja terhadap karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Jenis Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Responden sebanyak 177 dan sampel yang diambil sebanyak 64 karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Teknik pengumpulan data ini menggunakan data primer metode pengambilan menggunakan metode survey dengan quisioner sedangkan analisis data menggunakan analisis linear berganda, hasil uji parsial yaitu (uji t) menunjukkan bahwa semua variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara parsial semua berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Sedangkan dari hasil uji simultan (Uji f) menunjukkan semua variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hasil koefisien Determinasi yang menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja menjelaskan bahwa pengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur sebesar 70,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The study was conducted at the East Java Provincial Maritime and Fisheries Service. This study aimed to examine and analyze: Transformational Leadership Style and work environment for employees at the Maritime Affairs and Fisheries Office in East Java Province. This type of research uses quantitative research that is descriptive. 177 respondents and samples taken as many as 64 employees at the Department of Maritime Affairs and Fisheries of East Java Province. This data collection technique uses primary data collection methods using survey methods with questionnaires while data analysis uses multiple linear analysis, the partial test results (t test) show that all variables are free transformational leadership style and work environment partially all have a significant effect on employee performance in Maritime Affairs and Fisheries Office of East Java Province. While the results of the simultaneous test (Test f) showed all the independent variables of transformational leadership style and work environment simultaneously or together had a significant effect on employee performance at the Marine and Fisheries Service of East Java Province. Determination coefficient results which show that all independent variables namely transformational leadership style and work environment explain that the influence on employee performance at the Department of Maritime Affairs and Fisheries in East Java Province is 70.4%, while the remaining 29.6% is explained by other variables that are not examined in this study.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era persaingan global yang semakin kompetitif ini, agar tetap dapat bertahan maka perusahaan dituntut untuk mempunyai kinerja perusahaan yang terus meningkat. Langkah pertama yang dapat dilakukan oleh perusahaan yakni dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia SDM dalam organisasi merupakan aset yang berperan penting dan menjadi faktor kunci dalam pencapaian kinerja. Beragam teknologi yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya, apabila peran aktif manusia tidak diikutsertakan. Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung dari produktivitas tenaga kerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa terealisasinya tujuan organisasi ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur merupakan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kelautan dan perikanan dan tugas pembantuan di Jawa Timur. Faktor gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja dibutuhkan dalam Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur karena faktor-faktor tersebut merupakan sarana penting pada perilaku organisasi dalam sebuah kinerja karyawan.

Terciptanya kinerja karyawan yang baik merupakan dorongan utama gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja, maka para karyawan merasakan bahwa dirinya merupakan bagian yang sangat penting dari perusahaan. Dalam Gaya kepemimpinan

transformasional ada beberapa faktor yang memengaruhinya sehingga dalam Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur diperlukannya penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja karena gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur sangat kurang itu disebabkan karena lingkungan yang kurang baik dan kurang nyaman.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR ”.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan tersebut, maka dirumuskan permasalahan tersebut kedalam beberapa pertanyaan :

1. Apakah Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simulutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana

atau rancangan yang dibuat oleh peneliti yang akan dilaksanakan. Yang bertujuan untuk mendapatkan bukti pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah bersifat survey dan menggunakan media kuisioner sebagai alat mengumpulkan data hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012) Jenis penelitian ini adalah menggunakan kuantitatif explanatory yang bertujuan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dalam hal ini melihat pengaruh motivasi kerja, gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Sumber data primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang terdapat pada penelitian ini adalah data kuisioner yang didapat dari responden yaitu Pengaruh Gaya kepemimpinan situasional, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang penelitian yang dapat diperoleh dari sumber guna melengkapi penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal, dan melalui internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang diperlukan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan, dan lain sebagainya yang mendukung penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kelautan dan

Perikanan Provinsi Jawa Timur. yang berjumlah 64 orang.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Asumsi Klasik :
 - a. Uji Multikolonieritas,
 - b. Uji Heteroskedastisitas,
 - c. Uji Normalitas.
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis :
 - a. Uji Validitas,
 - b. Uji Realibilitas,
 - c. Uji Parsial (uji t),
 - d. Uji Simultan (uji f),
 - e. Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas :

Pada penelitian ini menunjukkan perbandingan antara r tabel dengan r hitung. Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variable. masing-masing pernyataan dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Uji reliabilitas :

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan metode Alpha Cronbach dimana Alpha sudah ditentukan sebanyak 0,7 .dalam penelitian ini Cronbach Alpha dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar daripada 0,7. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable. Karena lebih besar dari 0,7

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas :

Penelitian ini *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S)* menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal., maka dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Pada tabel Kolmogorov-Smirnov Test pada penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,865, dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Hal ini berarti bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

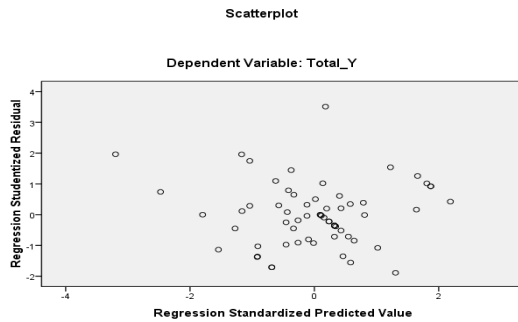
Uji Multikolinieritas :

Dalam penelitian ini Uji Multikolinieritas yang dihasilkan ialah nilai Tolerance value pada X1 menunjukkan 0,508, nilai Tolerance value pada X2 menunjukkan 0,508, nilai Tolerance value dimana nilai Tolerance Value berada lebih besar daripada 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil daripada 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas didalam penelitian ini.

$$Y = 9,392 + 0,447 X1 + 0,264$$

$X2 + e$

Uji Heteroskedastisita :



Berdasarkan dari gambar scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik membentuk pola yang jelas, dan titik-titik tidak menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dalam Penelitian ini koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka didalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat suatu indikasi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.392	2.558		3.672	.001
Total_X1	.447	.083	.524	5.358	.000
Total_X2	.264	.067	.384	3.929	.000

a. Dependent Variable:

Total_Y

1. Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa : Konstanta (α) sebesar 9,392 mengandung arti nilai konsisten variabel : gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja adalah sebesar 9,392 .
2. Koefesien regresi X1 sebesar 0,447 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai gaya kepemimpinan transformasional, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,447 ,Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif.
3. Koefesien regresi X2 sebesar 0,264 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai lingkungan kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,264. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis

Uji T :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.392	2.558		3.672	.001
Total_X1	.447	.083	.524	5.358	.000
Total_X2	.264	.067	.384	3.929	.000

a. Dependent Variable:

Total_Y

1. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,358 > t_{tabel} 1,999$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,929 > t_{tabel} 1,999$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df
1	Regression	1128.321	2
	Residual	474.913	61
	Total	1603.234	63

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Nilai f hitung sebesar 72,463 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.694	2.79024	1.738

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square (R²) yaitu sebesar 0,704 artinya variabilitas variabel independent gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 70,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

PENUTUP

Simpulan

1. Persamaan regresi yang didapat dalam penelitian ini yaitu :

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

$$Y = 9,392 + 0,447 X_1 + 0,264 X_2 + e$$

Nilai Konstanta yang didapatkan adalah 7,902 yang mengandung arti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan

Transformasional (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap konsisten, maka nilai yang didapat variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 9,392.

2. Hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung}

$5,358 > t_{tabel} 1,999$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai beta koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,447 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) bertambah sebesar 0,447. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

3. Hasil uji f (simultan) menyatakan bahwa Nilai f hitung sebesar 55,031 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel terikat secara signifikan.
4. Hasil uji Koefisien determinasi menjelaskan bahwa variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R square (R²) yaitu sebesar 0,704 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Saran untuk organisasi
Organisasi sedapat mungkin memperbaiki dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang ada dalam organisasi,

- agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Saran untuk karyawan
Pemimpin disarankan untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan kearah yang lebih baik dan memperhatikan kesejahteraan dan tanggung jawab setiap karyawan serta memperhatikan hak dan kewajiban yang diperoleh oleh karyawan. Adanya hubungan timbal balik antar karyawan maka akan memberikan dampak positif bagi kedua bela pihak.
 3. Saran untuk peneliti selanjutnya
Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja erhadap kinerja karyawan. Padahal faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja seperti variabel motivasi kerja, semangat kerja dan masih banyak lagi. Sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.* (2001), **Manajemen sumber daya manusia perusahaan**, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abdullah, M Ma'ruf.* 2014. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan.** Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Moeheriono.* 2012. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.** Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M Kadarisman* (2012). **Manajemen Kompensasi.** Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Suwatno dan Donni Juni Priansa.* (2011:5). **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.** Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang. P.* 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: BumiAksara..
- Nasfaha, Pamila* (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia**
- Victoria Inge* (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia**
- Andika Pramana Putra* (2015) **Manajemen Sumber Daya**