

Table Of Content

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February  
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.857>  
Article type: (Human Resource Management)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# **The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance**

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

**Fachri Ramizard Husain, fachrihusen7575@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Sumartik Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

## **Abstract**

This study aims to explain and determine the effect of leadership style, compensation, and work environment on the performance of employees UD. Fathona Bakey Kec-Gempol. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study is the entire population of 55 employees of UD.Fathona Bakery. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS version 22 for windows. The primary data in this study were obtained from questionnaires and company archives whose measurements used a Likert scale which were tested for validity and reliability. The results of this study prove that leadership style partially has a positive effect on employee performance. Compensation partially has a positive effect on employee performance. The work environment partially has a positive effect on employee performance. Transformational leadership style, work environment, and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Published date: 2023-02-20 00:00:00

## Pendahuluan

Dalam peneliti ini ingin menjelaskan tentang permasalahan kinerja karyawan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini penting untuk mengetahui kinerja karyawan karena kinerja seorang karyawan sangat dibutuhkan oleh organisasi jika kinerjanya sangat baik maka kedepannya akan baik-baik saja. Sebaliknya kinerja karyawan sangat buruk maka suatu perusahaan atau organisasi akan buruk juga di masa depan. Perusahaan maupun organisasi adapun pendapat dalam hal itu menurut [1] menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam jangka waktu tertentu menjadi tujuan suatu perusahaan dan telah disepakati oleh kedua belah pihak dan telah disepakati bersama.

Potensi sumber daya manusia harus dimaksimalkan dalam kinerja [2] merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan dan juga sebagai kepemimpinan yang efektif. Beberapa perilaku kepemimpinan seperti *idealized influence* (mendahulukan kepentingan organisasi), *inspirational motivation* (lebih menginspirasi dan memotivasi bawahan), *intellectual stimulation* (mendorong kreativitas), dan *individualized consideration* (berkonsentrasi pada kemampuan individu).

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan menurut [3] lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non fisik Salah satu lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [4] menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka

Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dijelaskan oleh [5] yaitu motivasi suatu proses psikologis dalam diri seseorang yang mengakibatkan adanya korelasi atau hubungan, tindakan, kebutuhan dalam lingkungannya, motivasi belum tentu mencapai hasil yang positif, sehingga kita membutuhkan dorongan agar seseorang mau bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan atau institusi organisasi dan karena itu peneliti akan membahas permasalahan tersebut. Penelitian ini fokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

### A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan peneliti UD. Fathona Bakery : Jl. Raya Surabaya - Malang, Desa Ngerong, Kec. Gempol, Pasuruan, Jawa Timur 67155.

### B. Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

#### 1. Definisi Operasional

##### a) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional Adalah kemampuan kepemimpinan yang berfungsi memberikan perubahan dan efektifitas, serta efisiensi kepada bawahan dan orang lain agar mau berubah.

##### b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat di sekitar kita atau karyawan yang bersifat fisik dan non fisik serta memberikan rasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu kegiatan.

##### c) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah merupakan semangat atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

##### d) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang yang ingin dicapai sesuai dengan tugasnya dan tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan maupun kelompok organisasi.

#### 2. Identifikasi dan Indikator Variabel

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yakni kinerja karyawan.

## C. Populasi dan Sampel

1. Populasi: Populasi dalam pengkajian ini merupakan karyawan pada UD. Fathona Bakery secara keseluruhan, yang dijadikan sebagai objek Populasi sebanyak 55 karyawan.
2. Sampel: Dalam hal ini mengartikan sebagai pengambilan sampel di dapat dari seluruh populasi dan harus benar-benar menunjukan representative (mewakilan). Dari hasil pengamatan jumlah populasi yang tersedia adalah 55 orang karyawan dengan rincian. Pengambil secara keseluruhan populasi yang ada pada karyawan UD. Fathona Bakery (sampel jenuh).

## D. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dimana data tersebut diolah dalam bentuk angka.

### 2. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer ini diperoleh langsung dari lapangan dengan menggunakan Survey atau Kuesioner yang di tujukan kepada karyawan UD. Fathona Bakery.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder ini hasil merupakan data yang berhubungan dengan jurnal maupun artikel dalam melakukan sebuah penelitian di UD. Fathona Bakery.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data diperoleh peneliti dengan menggunakan kuesioner. Menurut pendapat [6] kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam pengumpulan data, langkah awal adalah dengan melakukan kuesioner yang dikumpulkan langsung pada objek karyawan di UD. Fathona Bakery.

## F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada pengujian ini menggunakan program aplikasi *SPSS Statistic* Versi 22..

## G. Hipotesis

Pengertian Hipotesis Menurut [7] hipotesis adalah bersumber pengalaman, dan kegiatan, yang di kemukakan, kesan kesan hasil diskusi pembahasan dalam perpustakaan dan lainnya. Berdasarkan kerangka berfikir dan deskripsi teoritis yang sudah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian dapat ditarik sebagai berikut :

H1 = Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H2 = Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 = Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 = Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

# Hasil dan Pembahasan

## Analisis Data

### 1. Pengujian Instrumen Data

#### a) Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,637	0,2609	Valid



	X1.2	0,644	Valid
	X1.3	0,637	Valid
	X1.4	0,609	Valid
	X1.5	0,496	Valid
	X1.6	0,568	Valid
	X1.7	0,637	Valid
	X1.8	0,538	Valid
Lingkungan Kerja(X2)	X2.1	0,739	Valid
	X2.2	0,789	Valid
	X2.3	0,617	Valid
	X2.4	0,680	Valid
	X2.5	0,549	Valid
	X2.6	0,691	Valid
	X2.7	0,694	Valid
	X2.8	0,617	Valid
Motivasi Kerja(X3)	X3.1	0,609	Valid
	X3.2	0,531	Valid
	X3.3	0,404	Valid
	X3.4	0,585	Valid
	X3.5	0,529	Valid
	X3.6	0,404	Valid
	X3.7	0,550	Valid
	X3.8	0,529	Valid
Kinerja(Y)	Y1	0,609	Valid
	Y2	0,531	Valid
	Y3	0,404	Valid
	Y4	0,585	Valid
	Y5	0,529	Valid
	Y6	0,404	Valid
	Y7	0,550	Valid
	Y8	0,529	Valid

**Table 1.** Uji Validitas Stres Kerja Diolah peneliti, 2022

Dari tabel 3.1 di atas menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner dari variabel (X) Dan variabel (Y) memiliki nilai korelasi diatas r tabel yaitu 0.2609. Sehingga dapat dikatakan bahwa item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

b) Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1)	0,738	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja(X2)	0,829		Reliabel
Motivasi Kerja(X3)	0,604		Reliabel
Kinerja(Y)	0,682		Reliabel

**Table 2.** Uji Realibilitas Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.2 diatas dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing berstatus reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha yang dimiliki variabel tersebut lebih besar dari rtabel bernilai 0,60 sehingga variabel ini dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

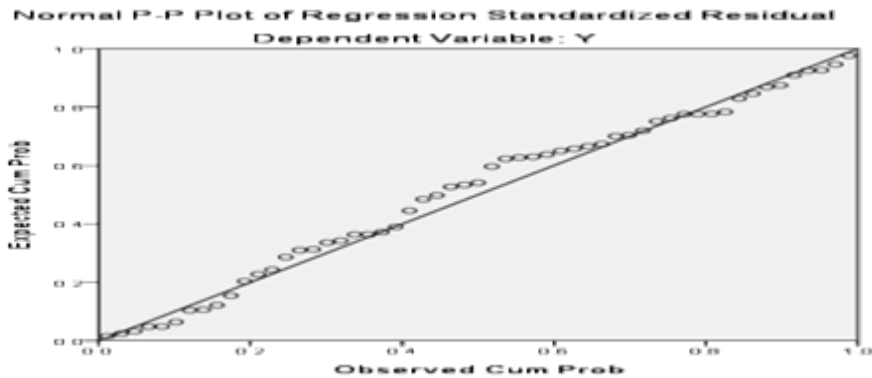


Figure 1. P-Plot Uji Normalitas Data diolah, 2022

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik Normal Probability Plot yang mensyaratkan persebarannya data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas maka hasil ini memenuhi syarat Normal Probability Plot. Artinya populasi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)	.546	1.833
	Lingkungan kerja (X2)	.545	1.836
	Motivasi kerja (X3)	.990	1.010
a. Dependent Variable: kinerja karyawan Y			

Table 3. Hasil Uji Multikolinieritas Data diolah, 2022

Dari tabel 4.12 diatas diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (gaya kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja, Motivasi kerja) tidak saling mempengaruhi.

c) Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754a	.568	.542		2.163	1.778
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Table 4. Uji Autokorelasi Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.3 bahwa hasil pengujian autokorelasi diatas. Nilai Durbin Watson dari perhitungan DW Sebesar 1.778 bisa dilihat bahwa  $dL < d < 4 - dU$  ( $1,4523 < 1,778 < 2,3185$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat autokorelasi

d) Uji Heterokedastisitas

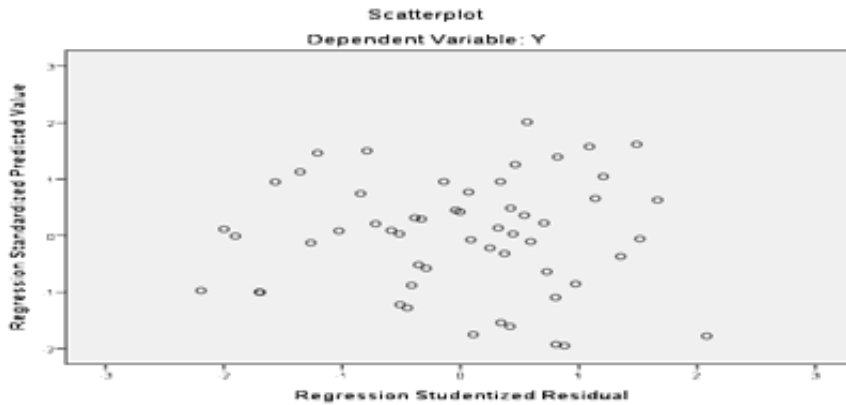


Figure 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data diolah, 2022

Berdasarkan gambar 3.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar disekitar angka 0 dari garis sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.908	2.703		1.076	.287
	Gaya kepemimpinan transformasional (X1)	.197	.072	.251	2.735	.009
	Lingkungan kerja (X2)	.469	.068	.637	6.925	.000
	Motivasi kerja (X3)	.242	.063	.261	3.831	.000

a. Dependent Variable: kinerja Y

Table 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Data diolah, 2022

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 0,2.908 + 0,197 + 0,469 + 0.242 + e$$

Berdasarkan rumusan masalah regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,2.908 menyatakan jika tidak ada 3 variabel bebas, maka kinerja karyawan sebesar 0.2908
2. Nilai koefisien dari gaya kepemimpinan Transformasional sebesar 0,197 menyatakan bahwa adanya gaya kepemimpinan Transformasional sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,197
3. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,469 menyatakan bahwa dengan penambahan lingkungan kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,469
4. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.242 menyatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.242.

B. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.908	2.703		1.076	.287
	Gaya	.197	.072	.251	2.735	.009

kepemimpinan transformasional (X1)						
Lingkungan kerja (X2)	.469	.068	.637	6.925	.000	
Motivasi kerja (X3)	.242	.063	.261	3.831	.000	
a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)						

**Table 6.** Hasil Uji Parsial (Uji t) Data diolah, 2022

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha$ ) dan degree of freedom sebesar  $k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $55 - 3 - 1 = 51$ ) diperoleh t tabel 2,00758 maka dapat disimpulkan:

a. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Hipotesis uji:  $H_0: \beta_1 = 0$  Artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di UD. Fathona Bakery  $H_1: \beta_1 > 0$  Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di UD. Fathona Bakery Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2.735

Hal itu menunjukkan t hitung 2.735 lebih besar dari t tabel 2,00758. Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas juga menunjukkan nilai sig = 0.009 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Maka dapat diartikan variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis uji: :  $H_0: \beta_1 = 0$  Artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di UD. Fathona Bakery Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 6.925. Hal itu menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel 2,00758. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas juga menunjukkan nilai sig = 0.00 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Maka dapat diartikan variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap hadap variabel kinerja karyawan (Y).

c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis uji:  $H_0: \beta_1 = 0$  Artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara Motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di UD. Fathona Bakery Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 3.831. Hal itu menunjukkan t hitung 3.831 lebih besar dari t tabel 2,00758. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas juga menunjukkan nilai sig = 0.001 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Maka dapat diartikan variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap hadap variabel kinerja karyawan (Y).

b) Uji Simultan (Uji F)

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.459	3	104.486	22.339	.000b
	Residual	238.541	51	4.677		
	Total	552.000	54			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

**Table 7.** Hasil Uji Simultan (Uji F) Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.6 diatas maka menunjukkan nilai f hitung sebesar 22,339 sedangkan f tabel pada tingkat

kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha$ ) dan *degree of freedom* sebesar  $k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $55-3-1=51$ ) maka didapat nilai  $f_{tabel}$  2,79, oleh karena itu  $f$  hitung 22,339 lebih besar dari  $f$  tabel 2,79. Berdasarkan tabel diatas juga menunjukkan nilai  $sig = 0.000$  yang lebih kecil dari 0,005 .

Maka dapat diartikan variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), Lingkungan kerja (X2) Motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### c) Uji R (Korelasi Berganda)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754a	.568	.542		2.163	1.778
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						
b. Dependent Variable: kinerja karyawan Y						

**Table 8.** Hasil Uji R Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.7 menunjukkan hasil nilai uji R adalah sebesar 0.754 artinya bahwa hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) sangat kuat, karena hasil uji R mendekati angka 1. Berdasarkan tabel 3.7 menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinan ( $R^2$ ) pada hasil uji diatas adalah sebesar 0.542 atau 54.2 % sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan Transformasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dapat menjelaskan tentang kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah 54,2 % dan sisanya sebesar 45,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek penelitian.

## Pembahasan

1. Hipotesis pertama: Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian tersebut hasil analisis membuktikan variabel gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam divisi produksi dan pemasaran di UD. Fathona Bakery dalam hal tersebut UD. Fathona Bakery selaku pemimpin memberikan arahan dan petunjuk, serta ide-ide atau gagasan untuk mengenai bagaimana cara memproduksi secara efektif dan efisien serta melakukan suatu perubahan agar produksi cepat tercapai, serta untuk divisi pemasaran berfungsi untuk lebih mengembangkan cara untuk melakukan promosi yang baik dan benar, Serta menggantikan bagaimana cara mengganti promosi yang lama menjadi baru karena.

Hasil empiris menunjukkan hasil kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan hasil yang baik bahwa nilai tertinggi dari indikator gaya kepemimpinan transformasional terletak pada pemberian motivasi inspirasi atau semangat dorongan jika seorang karyawan mengalami penurunan kerja. Pemberian motivasi inspirasi bertujuan agar karyawan merasa termotivasi untuk melakukan perubahan dan menjaga agar karyawan selalu bersemangat dan terinspirasi.

Menurut [7] Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan sebagai bentuk efektivitas inspirasi dari seorang pemimpin dan merubah pengikut melalui ide dan emosi.

Hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh [8] dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis kedua : lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan di UD. Fathona bakery menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Yang berarti menunjukkan bahwa semakin baik, aman, nyaman dan kondusif pada lingkungan kerja maka akan baik juga terhadap kinerja karyawan.

Hasil empiris menunjukkan bahwa hasil kuesioner lingkungan kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan nilai tertinggi yaitu keamanan kerja yang berarti menunjukkan bahwasanya pekerja merasa aman dan nyaman terhadap perlindungan yang diberikan kepada pekerja di UD. Fathona Bakery. Pada perusahaan UD. Fathona Bakery memberikan perlindungan yaitu berupa pakaian dan peralatan kerja yang difungsikan sebagai bentuk pengamanan dalam bekerja dan sesuai dengan ketentuan di perusahaan atau standar operasional perusahaan. kemudian Pemberian perlindungan external juga diberikan kepada karyawan yaitu Satuan pengamanan atau (SATPAM) serta pemberian CCTV agar karyawan aman dalam melakukan pekerjaan di area perusahaan.

Menurut [9] berpendapat merupakan yang berada di sekeliling kita yang memberikan rasa dan suasana yang kondusif atau berbanding terbalik, lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila mengandung unsur yang positif

atau baik terhadap karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] yang menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis ketiga : Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan UD. Fathona Bakery menunjukkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Fathona Bakery. Pemberian motivasi terhadap karyawan diperlukan karena dengan adanya motivasi terhadap karyawan akan timbul semangat dalam bekerja bentuk motivasi yang umum dilakukan di UD. Fathona Bakery yaitu pemberian reward dan bonus harian jika karyawan mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Hasil empiris menunjukkan bahwa hasil kuesioner motivasi kerja menunjukkan hasil yang baik dapat dibuktikan bahwa nilai tertinggi dari indikator motivasi kerja terletak pada tanggung jawab yang artinya dalam melakukan pekerjaan secara optimal diperlukan tanggung jawab yang berfungsi untuk menyelesaikan target produksi yang kurang serta yang diinginkan perusahaan dalam hal ini karyawan tidak lalai dengan apa yang harus dikerjakan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut [11] motivasi sebagai keinginan dan energi seorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan dan tindakan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [12] dengan hasil menunjukkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan.

4. Hipotesis Empat : gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan di UD. Fathona Bakery menunjukkan hasil yang searah yaitu positif dan signifikan secara simultan Hasil empiris menunjukan bahwa hasil kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yang artinya seorang pemimpin pada UD. Fathona Bakery haruslah mempunyai visi misi yang jelas dan mampu mendorong karyawannya agar melakukan sebuah perubahan. Kemudian memberikan motivasi inspiratif yang mengembangkan perusahaan akan lebih maju lagi. Serta perlu adanya kesiapan lingkungan kerja yang memadai dalam melakukan suatu pekerjaan yaitu berupa perlengkapan kerja yang mumpuni dan juga keamanan kerja yang cukup bagi karyawan yaitu berupa pakaian yang sesuai dengan standar operasional perusahaan dan terdapat pos satpam dalam penjagaan area perusahaan. Tidak hanya itu juga pemberian motivasi kerja dalam melakukan sebuah pekerjaan itu sangat perlu dilakukan karena dengan adanya pemberian motivasi karyawan akan cenderung lebih optimal dalam bekerja dalam hal ini tanggung jawab karyawan ditekan dengan adanya tanggung jawab karyawan akan merasa bangga atas kepercayaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Hasil empiris menunjukkan bahwa hasil kuesioner gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja menunjukkan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan banyaknya hasil dari tanggapan responden yang menyatakan setuju jika gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan Motivasi kerja digabungkan sehingga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan Motivasi kerja perusahaan mengharapkan karyawan akan memajukan perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan pada UD. Fathona Bakery bertujuan untuk mengetahui hasil yang simultan dan hasilnya menunjukkan positif dan signifikan terhadap ketiga variabel bebas yaitu (X1) gaya kepemimpinan transformasional (X2) lingkungan kerja (X3) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y) variabel terikat

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] yang menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang secara simultan positif dan signifikan.

## Simpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pertama terbukti variabel gaya kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di UD. Fathona Bakery yang berarti gaya yang diterapkan pada karyawan sudah tepat.
2. Hasil pengujian berdasarkan hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian berdasarkan hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh parsial pada kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis keempat terbukti gaya kepemimpinan transformasional,

lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Fathona Bakery.

## References

1. Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
2. Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
3. Apridani, A., Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82-88.
4. Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
5. Faisal, M. Z., & NOOR, L. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Inter World Steel Mills Indonesia.
6. Narbuko, C., & Achmadi, A. (2013). Metodologi penelitian: memberikan bekal teoretis pada mahasiswa tentang metodologi penelitian seta diharapkan dapat melaksanakan penelitian dengan langkah-langkah yang benar. Bumi Aksara.
7. Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 373-384.
8. Andriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X" Sidoarjo. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 91-102.
9. Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.
10. Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547-551.
11. Hereyanti, E., Jahri, M., & Hariyono, T. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 16-24.
12. Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
13. radana, R. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686-699.