

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TABANG KABUPATEN MAMASA SULAWESI BARAT

Lilis^{1*}, Andi Nuryadin², Baharuddin³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, STIM-LPI Makassar
email: puangpiillinl@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif yang melibatkan seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Tabang Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat sebagai responden penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang mengukur tingkat kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) secara simultan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabang Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work environment on employee performance, as well as to determine and analyze the simultaneous effect of transformational leadership and work environment on employee performance. This research employs a quantitative survey approach involving all employees at the Tabang District Office, Mamasa Regency, West Sulawesi, as research respondents. The total sample size consists of 45 individuals, selected using a total sampling technique. Data were collected through the distribution of questionnaires measuring the levels of transformational leadership, work environment, and employee performance. The results of this study conclude that, first, transformational leadership has a positive and significant influence on employee performance; second, the work environment has a positive and significant influence on employee performance; and third, simultaneously, transformational leadership and the work environment exert a positive and significant influence on employee performance. Consequently, the implementation of transformational leadership and the creation of a comfortable work environment can enhance employee performance at the Tabang District Office, Mamasa Regency, West Sulawesi.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Manusia merupakan elemen inti yang menggerakkan dinamika operasional lembaga demi mencapai target yang ditetapkan. Oleh karena itu, kehadiran sosok kepemimpinan yang kompeten sangat diperlukan sebagai penggerak utama yang mampu mendorong motivasi kerja sekaligus mengarahkan perubahan organisasi ke arah yang lebih maju.

Gaya kepemimpinan transformasional dinilai sebagai salah satu bentuk pola pengarahan yang mampu menyesuaikan diri dalam menghadapi berbagai perubahan di lingkungan organisasi modern. Robbins & Judge, (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Mustofa & Saddewisasi, (2025) serta Lempoy et al., (2025) menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional secara signifikan berkontribusi terhadap komitmen, loyalitas, serta peningkatan efisiensi operasional kerja di kalangan pegawai.

Selain faktor kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja memegang peranan penting dalam membentuk kualitas maupun kuantitas capaian kerja. Birokrasi, (2024) melaporkan bahwa lebih dari 40% aparatur sipil negara di Indonesia masih beroperasi dalam kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, khususnya di instansi pemerintah daerah. Lingkungan kerja yang tidak memadai berdampak langsung pada mutu pelayanan publik. Pratama & Setiyawan, (2023) Pratama menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berperan penting dalam memperkuat dampak kemampuan pemimpin terhadap kinerja pegawai.

Fenomena empiris di Kantor Camat Tabang Kabupaten Mamasa menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga kinerja pegawai. Secara geografis, Kecamatan Tabang berada di wilayah pegunungan dengan akses transportasi yang relatif terbatas. Data badan kepegawaian Mamasa, (2024) mencatat bahwa tingkat kehadiran pegawai kecamatan di Kabupaten Mamasa hanya mencapai 87,3%, berada di bawah standar nasional sebesar 90%, serta adanya penurunan indeks profesionalitas ASN sebesar 5,6% dibanding tahun sebelumnya. Permasalahan ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang dinilai belum sepenuhnya mampu menginspirasi, serta lingkungan kerja yang masih memiliki keterbatasan fasilitas dan tata ruang.

Meskipun banyak penelitian relevan telah dilakukan, terdapat research gap yang perlu dijelaskan. Sebagian besar penelitian dilakukan di kawasan perkotaan atau instansi yang fasilitasnya lebih mapan. Penelitian di wilayah pedesaan atau daerah terpencil seperti Kabupaten Mamasa masih sangat terbatas. Berdasarkan uraian tersebut, studi ini dilaksanakan untuk menguji keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional serta situasi tempat kerja dalam memengaruhi capaian kerja aparatur di Kantor Kecamatan Tabang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei asosiatif. Lokasi penelitian bertempat di Kantor Kecamatan Tabang, Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Tabang yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil (di bawah 100), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh 45 pegawai dijadikan sebagai responden.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju), dilengkapi dengan observasi dan dokumentasi. Instrumen penelitian telah diuji cobakan dan dinyatakan valid (nilai r -hitung $>$ r -tabel 0,294) dan reliabel (nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60). Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Ke t e r e n g a n
Ke pe mimpinan Transfo rmasio nal	X1.1	0,796	0,294	Valid
	X1.2	0,745	0,294	Valid
	X1.3	0,756	0,294	Valid
	X1.4	0,803	0,294	Valid
Lingkungan Ke rja	X2.1	0,713	0,294	Valid
	X2.2	0,671	0,294	Valid
	X2.3	0,800	0,294	Valid
	X2.4	0,796	0,294	Valid
	X2.5	0,812	0,294	Valid
Kine rja Pe gawai	Y1	0,744	0,294	Valid
	Y2	0,770	0,294	Valid
	Y3	0,857	0,294	Valid
	Y4	0,758	0,294	Valid
	Y5	0,738	0,294	Valid

Seluruh item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan setiap item memiliki nilai r-hitung $>$ r tabel (0,294) pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai r-hitung tertinggi terdapat pada item Y3 (0,857) dan terendah pada item X2.2 (0,671). Dengan demikian, seluruh instrumen memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Uji reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memenuhi nilai Cronbach's Alpha 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's Alpha	Ke t e r a n g a n
Ke pe mimpinan Transfo rmasio nal	0,778	0,6	Re liabe l
Lingkungan Ke rja	0,818	0,6	Re liabe l
Kine rja	0,832	0,6	Re liabe l

Berdasarkan Tabel 4.2, hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,778, Lingkungan Kerja sebesar 0,818, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,832. Karena nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas ambang batas minimal 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan andal untuk digunakan dalam penelitian.

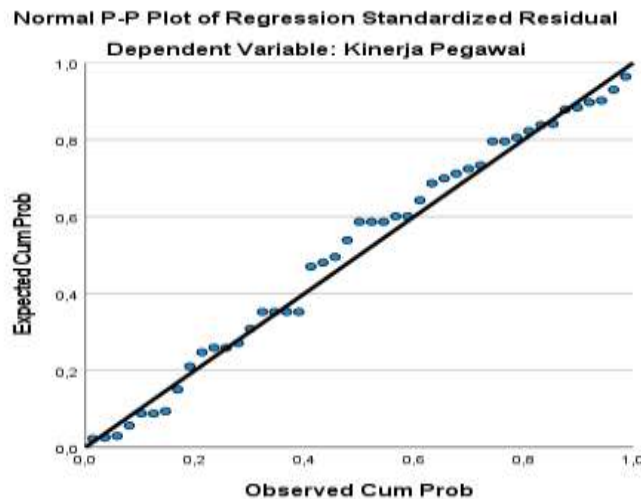
Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik. Hal ini bertujuan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat kelayakan statistik dan bersifat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas untuk melihat distribusi residual data, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak adanya korelasi kuat antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan kesamaan varians dari residual data.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Deteksi normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis grafik Normal Probability Plot (Normal P-P Plot). Menurut Ghozali (2018), model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan tampilan grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data residual menyebar merata di sekitar garis diagonal dan polanya secara konsisten mengikuti arah garis diagonal dari pojok kiri bawah hingga pojok kanan atas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi ini berdistribusi secara normal, sehingga model layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Prasyarat model bebas multikolinearitas adalah nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10 .

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,129	1,446		,089	,929		
	Kepemimpinan Transformatioanal	,324	,155	,243	2,092	,042	,269	3,715
	Lingkungan Kerja	,715	,118	,704	6,069	,000	,269	3,715
a. Dependent Variable: Kinerja								

Berdasarkan Tabel 4.4, kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,269 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 3,715 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,128	,781		2,724	,009
	Kepemimpinan Transformatioanal	-,055	,084	-,189	-,656	,516
	Lingkungan Kerja	-,014	,064	-,063	-,220	,827
a. Dependent Variable: ABS_REIS						

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kepemimpinan Transformatioanal adalah sebesar 0,516 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,827. Karena nilai signifikansi kedua variabel independen tersebut lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Kondisi homoskedastisitas ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (tetap), sehingga model regresi memenuhi syarat asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan dan mengukur kekuatan pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) terhadap satu variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini, analisis ini diterapkan untuk mengetahui kontribusi serta arah pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 5. Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,129	1,446		,089	,929
	Kepemimpinan Transformasional	,324	,155	,243	2,092	,042
	Lingkungan Kerja	,715	,118	,704	6,069	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model tersebut menunjukkan bahwa konstanta bernilai 0,129. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,324, dan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,715. Nilai koefisien yang positif menandakan bahwa peningkatan pada kedua variabel independen tersebut akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai (Y).

Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 atau membandingkan nilai t hitung > t-tabel. Ringkasan hasil uji t disajikan pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,129	1,446		,089	,929
	Kepemimpinan Transformasional	,324	,155	,243	2,092	,042
	Lingkungan Kerja	,715	,118	,704	6,069	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Variabel X1 memiliki nilai t hitung 2,092 dan Sig. 0,042 (< 0,05), yang berarti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Peningkatan gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kualitas kinerja Pegawai. Variabel X2 memiliki nilai t hitung 6,069 dan Sig. 0,000 (< 0,05), yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Lingkungan kerja yang semakin kondusif terbukti memicu peningkatan capaian kinerja secara nyata.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265,310	2	132,655	116,883	,000 ^b
	Residual	47,667	42	1,135		
	Total	312,978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan Tabel 4.8, diperoleh nilai F hitung sebesar 116,883 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Tabang, Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square ⁱ	Adjusted R Square ⁱ	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,848	,840	1,065
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformatif				

Berdasarkan Tabel 4.9, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,840 (84,0%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berkontribusi menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 84,0%. Sementara itu, sisanya sebesar 16,0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabang, Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat. Penerapan gaya kepemimpinan atasan yang transformatif melalui motivasi dan perhatian individu, serta didukung oleh situasi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang kondusif, terbukti menjadi pilar krusial yang secara nyata mampu mendorong produktivitas dan capaian kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Birokrasi, K. P. A. N. dan R. (2024). *Laporan Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Lingkungan Kerja Instansi Pemerintah*. Kementerian PAN-RB.
- Lempoy, Pio, R. J., & Rogahang, J. U. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Loyalitas dan Efisiensi Kerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 88–102.
- Mamasa, B. P. S. K. (2024). *Statistik Pelayanan Publik Kabupaten Mamasa Tahun 2024*. Badan Pusat Statistik.
- Mustofa, & Saddewisasi. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 45–60.
- Pratama, & Setiyawan. (2023). Peran Lingkungan Kerja Non-Fisik dalam Memperkuat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 8(2), 112–126.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.