



## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Kasemen Kota Serang

Wiwik Novianawati<sup>1\*</sup>, Muhammad Suparmoko<sup>2</sup>, Budi Ilham Maliki<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Pasca Sarjana Universitas Bina Bangsa

\* korespondensi

### ARTICLE INFO

Article history:

Received 3 Agustus 2024

Received in revised form 11 Agustus 2024

Accepted 27 Oktober 2024

Available online 31 Oktober 2024

### ABSTRACT

*This study aims to determine how transformational leadership and work environment influence employee performance through job satisfaction at the Kasemen District Office. The performance of an organization will be largely determined by the elements of its employees, therefore, when measuring the performance of an organization, it should be measured in terms of the work performance of the employees themselves. Good performance will be achieved if it is supported by the work abilities and organizational commitment of each employee. The method used is a quantitative method with a descriptive Associative type. The population and sample used were 83 Non ASN employees at the Kasemen District Office. Associative research is a study that aims to determine the influence or relationship between two or more variables, where the process of taking samples from a population and using questionnaires as the main data collection tool. The data collection technique used a questionnaire to 83 (eighty-three) respondents with Likert scale measurements and using SPSS version 26. The results of the calculation of the direct effects of transformational leadership (X1), work environment (X2), job satisfaction (Z) on employee performance (Y). The results of the calculation of X1 against Y with a p-value of 0.018 < 0.05. The results of the calculation of X2 against Y with a p-value of 0.000 < 0.05. The results of the calculation of X1 against Z with a p-value of 0.000 < 0.05. The result of X2 calculation against Z with p-values 0.041 > 0.05. The result of Z calculation against Y with p-values 0.149 > 0.05. Transformational leadership (X1) through job satisfaction (Z) on employee performance (Y) p-values 0.021 < 0.05 while the work environment (X2) through job satisfaction (Z) on employee performance (Y) p-values 0.032 < 0.05. In this study it can be concluded that there is a significant influence between transformational leadership, work environment through job satisfaction on employee performance.*

**Keywords:** Transformational Leadership, Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Kasemen. Kinerja sebuah organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, oleh karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawai itu sendiri. Kinerja yang baik, akan tercapai apabila didukung oleh kemampuan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif berjenis deskriptif Asosiatif. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 83 pegawai Non ASN pada Kantor Kecamatan Kasemen. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana proses pengambilan sampel dari suatu populasi serta digunakannya kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 83 (delapan puluh tiga) responden dengan pengukuran skala Likert dan menggunakan bantuan SmartPLS versi 3.2.9. Hasil perhitungan efek secara langsung kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil perhitungan  $X_1$  terhadap  $Y$  dengan nilai p-values  $0,018 < 0,05$ . Hasil perhitungan  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan nilai p-values  $0,000 < 0,05$ . Hasil perhitungan  $X_1$  terhadap  $Z$  dengan nilai p-values  $0,000 < 0,05$ . Hasil perhitungan  $X_2$  terhadap  $Z$  dengan nilai p-values  $0,041 > 0,05$ . Hasil perhitungan  $Z$  terhadap  $Y$  dengan nilai p-values  $0,149 > 0,05$ . Kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) melalui kepuasan kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) nilai p-values  $0,021 < 0,05$  sedangkan lingkungan kerja ( $X_2$ ) melalui kepuasan kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) nilai p-values  $0,032 < 0,05$ . Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*

## 1. PENDAHULUAN

Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah menegaskan bahwa pemerintah daerah berhak mengatur dan mengurus sendiri urusan masyarakat berdasarkan otonomi dan kegiatan penunjangnya. Desentralisasi ke daerah mempercepat penyelenggaraan kesejahteraan sosial melalui peningkatan pelayanan, penguatan dan partisipasi masyarakat. Selain itu daerah juga diharapkan dapat meningkatkan daya saingnya melalui otonomi berdasarkan prinsip demokrasi, kesetaraan, keadilan, manfaat, dan fungsi khusus, termasuk kekuatan daerah dan keberagaman dalam sistem pemerintahan di Indonesia. Desentralisasi ke daerah mempercepat penyelenggaraan kesejahteraan social melalui peningkatan pelayanan, penguatan dan partisipasi masyarakat [1], [2].

Kecamatan adalah bagian wilayah administratif pemerintah Indonesia yang berada di bawah Provinsi dan Kotamadya. Kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan wilayahnya dipecah menjadi beberapa Kelurahan atau Desa. Kecamatan adalah pembagian dari Kabupaten/Kota. Kabupaten/Kota itu sendiri dibagi menjadi beberapa Kelurahan/Desa

Pegawai merupakan unsur terpenting yang menentukan maju mundurnya suatu instansi. Untuk mencapai tujuan suatu instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam instansi dan juga mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi tersebut. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya [3], [4], dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Bila suatu instansi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Prestasi adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Peningkatan kinerja individu akan meningkatkan kinerja instansi karena keduanya berkaitan erat [5]. Secara definisi, kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam

melaksanakan suatu tugas. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik[6].

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh instansi terkait sumber daya manusianya untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah masalah kepuasan kerja [7]. Kepuasan kerja merupakan tujuan yang untuk dicapai karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai/karyawan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya yang didasari baik oleh imbalan material ataupun imbalan psikologis (non material) [8].

Fenomena yang telah terjadi di lapangan kurang optimalnya kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kasemen, dikarenakan kurangnya kesadaran akan sebuah tugas, kepatuhan, kedisiplinan, kerjasama, mandiri, partisipasi dalam bekerja, pengetahuan kerja, inovasi, serta kreativitas. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil observasi awal yang dilakukan dengan cara membagikan kuesioner ke 10 responden di kantor Kecamatan Kasemen, kinerja pada saat ini mengalami kondisi yang kurang memuaskan, karena skor rata-rata masih ada di bawah skor standar yang telah di tentukan yaitu 35. Adapun indikatornya adalah efisiensi dalam melaksanakan tugas dan disiplin kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa belum tertanam dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dengan mengedepankan disiplin dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Dari bulan Juni sampai dengan Desember 2023. Pada bulan Juni jumlah persentase kehadiran sebanyak 81%, jumlah yang sakit 12 orang pegawai, alpha 19 orang pegawai terlambat 22 orang pegawai dan pulang awal 24 pegawai. Bulan Juli sakit sebanyak 6 orang pegawai, alpa 14 pegawai, terlambat 26 pegawai, pulang awal 18 pegawai jumlah persentase kehadiran 73%. Bulan Agustus sakit 9 pegawai, alpa 20 pegawai, terlambat 23 pegawai dan pulang awal 13 pegawai jumlah persentase 74%. Bulan September sakit sebanyak 14 pegawai, alpa 13 pegawai terlambat 17 pegawai pulang awal 18 pegawai dan jumlah persentase kehadiran 70%. Bulan Oktober yaitu untuk kategori penilaian kinerja dengan jumlah sakit 3 pegawai, alpa 13 pegawai, terlambat 28 pegawai, pulang awal 21 pegawai dengan persentase kehadiran 74%. Bulan November jumlah kehadiran sakit sebanyak 9 pegawai, alpa 21 pegawai, terlambat 18 pegawai dan pulang awal 21 pegawai jumlah persentase 78%. Bulan Desember sakit 12 pegawai, alpa 16 pegawai, terlambat 22 pegawai, pulang awal 12 pegawai jumlah persentase 70%.

Penurunan terhadap kinerja pegawai pada pegawai di kantor Kecamatan Kasemen disebabkan salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut [9]

Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai karena memberikan motivasi, saran-saran, dan kepercayaan terhadap para pegawainya. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan pegawai yang seharusnya menjadi perhatian dari pimpinan pada kantor Kecamatan Kasemen yaitu masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berkinerja baik. Kemudian berdasar hasil diskusi dan tanya jawab dengan beberapa pegawai, menunjukkan bahwa sebagian dari pegawai merasa kurang mendapatkan perhatian dari pimpinannya [10]

Selain kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, baik atau buruknya kinerja pegawai dapat juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja disekitarnya. Saat pegawai merasa tidak nyaman ditempat mereka bekerja maka akan berakibat pada kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas [11]. Oleh karena itu lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dalam organisasi tempatnya bernaung [12]. Sarana dan prasarana, lingkungan kerja juga mempengaruhi kondisi dan kenyamanan pegawai dalam bekerja seperti kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif asosiatif. Istilah deskriptif berasal dari bahasa Inggris *to describe* yang berarti memaparkan atau menggambarkan sesuatu hal, misalnya keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan dan lain-lain. Dengan demikian penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam penelitian dengan desain deskriptif ini jangan melakukan kesimpulan yang terlalu jauh atas data yang ada, karena tujuan dari desain ini hanya mengumpulkan fakta dan menguraikannya secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan persoalan yang akan dipecahkan [13].

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Secara garis besar rancangan umum yang akan dijabarkan dalam penelitian ini adalah data primer yang akan di ambil pada kantor Kecamatan Kasemen, dan data sekunder. Data hasil penelitian ini kemudian akan dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji deskriptif, kemudian data yang valid dan reliabel selanjutnya akan di lakukan uji asumsi klasik, setelah itu akan dilakukan uji korelasi, regresi baik secara sederhana maupun berganda, kemudian selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis yaitu uji t, dalam penelitian ini uji dilakukan dengan bantuan software windows SmartPLS versi 3.2.9.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah total dari semua elemen penelitian yang memiliki kesamaan seperangkat karakteristik. Populasi merupakan pertimbangan yang paling penting dalam menentukan ukuran sampel. Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang berupa data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kasemen sebanyak 83 pegawai.

Sampel adalah kelompok kecil yang dipilih dari populasi yang besar (dalam hal ini, populasi realistik). Sampel memungkinkan peneliti untuk bekerja dengan kelompok yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola dari populasi yang realistik. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian sebanyak 83 responden.

Jenis data yang diperoleh dari hasil penelitian merupakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua pendekatan dalam memperoleh jenis data Data primer, merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perorangan seperti hasil wawancara atau hasil penelitian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Peneliti menyebarkan angket kepada karyawan kantor Kecamatan Kasemen, dimana angket ini meminta tanggapan pegawai tentang variabel yang diteliti. Data sekunder, yaitu data primer yang telah diperoleh oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain dalam bentuk tabel-tabel, diagram-diagram. Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut. Data-data yang didapat adalah mengenai sejarah kantor Kecamatan Kasemen dan struktur organisasi dan lainnya.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner (angket), berupa pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden

### Kisi-kisi instrumen kinerja pegawai

No	Definisi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah	Instrumen	Skala Pengukuran
1	Kinerja adalah kesediaan	Hasil Kerja	1,2,3	3	Kuesioner	Interval

	seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tugas dan hasil yang diinginkan	Perilaku Kerja	4,5,6	3	Skala Likert 1-5	
		Sifat pribadi	7,8	2		
		Jumlah		8		

#### Kisi-kisi instrumen kepemimpinan transformasional

No	Definisi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah	Instrumen	Skala Pengukuran
2	Kondisi dimana para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka	<i>Inspirational motivation</i> (Motivasi Inspirasional)	1,2	2	Kuesioner Skala Likert 1-5	Interval
		<i>Idealized influence</i> (Pengaruh Ideal)	3,4	2		
		<i>Intellectual stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)	5,6	2		
		<i>Individual consideration</i> (Perhatian Individu)	7,8	2		
		Jumlah		8		

#### Kisi-kisi instrument lingkungan kerja

No	Definisi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah	Instrumen	Skala Pengukuran
3	Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan	Lingkungan Kerja Fisik	1,2,3,4,5,6	6	Kuesioner Skala Likert 1-5	Interval
		Lingkungan Kerja Non Fisik	7,8	2		
		Jumlah		8		

#### Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja

No	Definisi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah	Instrumen	Skala Pengukuran
4	Kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia untuk memuaskan kebutuhannya	Pekerjaan itu sendiri	1,2,3	3	Kuesioner Skala Likert 1-5	Interval
		Gaji	4,5	2		
		Promosi	6,7,8	3		
		Pengawasan	9,10	2		
		Rekan Kerja	11,12	2		
		Jumlah		12		

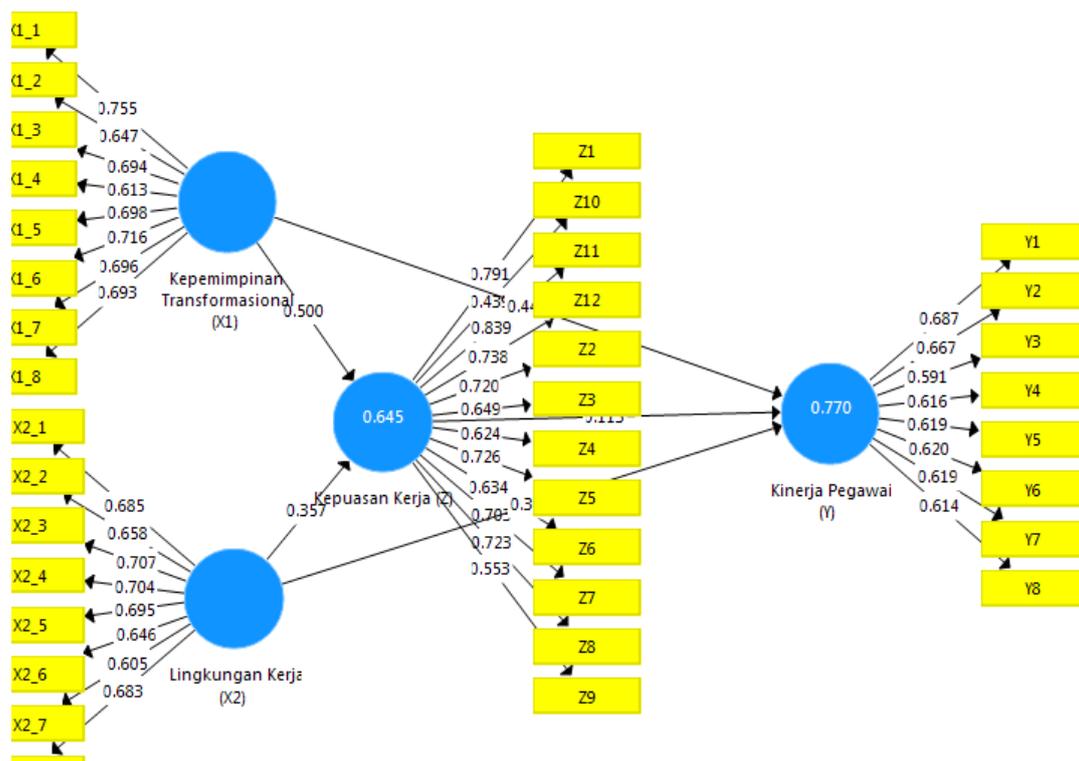
Teknik analisis data pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software Smart-PLS* versi 3.2.9. PLS ini merupakan salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling* (SEM), sehingga dikenal dengan istilah PLS-SEM (Hardisman, 2021).

Dalam konteks ini, *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah metode statistik *multivariate* yang dapat digunakan untuk mengurai pola hubungan yang kompleks antara konsep-konsep yang tidak dapat diamati dan indikator-indikator yang dapat diukur dari konsep-konsep tersebut, termasuk kesalahan pengukuran secara langsung. *Partial Least Square* (PLS) ini merupakan pendekatan analisis yang cukup ampuh karena tidak bergantung pada banyak asumsi atau kriteria, seperti uji normalitas dan multikolinearitas. Selain itu, dengan menggunakan PLS, data yang digunakan tidak perlu berdistribusi normal *multivariate*, dan item pengukuran pada skala mulai dari kategori dan peringkat hingga data interval dan rasio dapat disertakan dalam model yang sama, dan tidak ada persyaratan untuk ukuran sampel yang besar.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis data digunakan *Smart Partial Least Square* (*Smart PLS*) versi 3.2.9, cocok untuk mengestimasi *path model* yang menggunakan konstruk laten dengan multiple indikator dan dapat membantu mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Evaluasi dalam *Smart PLS* terdiri dari evaluasi *outer model* (model pengukuran) dan evaluasi *inner model* (model struktural).

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar di bawah ini



Tampilan Hasil PLS Algorithm

*Convergent validity* berhubungan dengan prinsip bahwa variabel manifes dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji *convergent validity* dengan *software* PLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk, adapun untuk menilai *convergent validity* nilai *loading factor* harus lebih dari 0,5-0,6 tergolong cukup, sedangkan jika lebih besar dari 0,7 maka dikatakan tinggi, serta nilai *average variance extracted* (AVE) dan nilai *communality* harus lebih besar dari 0,5.

Variabel kepemimpinan transformasional dengan indikator-indikatornya memiliki *loading factor* di atas 0,5 maka nilai *loading factor* dinyatakan valid artinya dimensi pada kepemimpinan transformasional dapat dianggap sebagai faktor penjelas yang dapat menerangkan tingkat variasi variabel kepemimpinan transformasional, variabel lingkungan kerja dengan indikator-indikatornya memiliki *loading factor* di atas 0,5 maka nilai *loading factor* dinyatakan valid artinya dimensi pada lingkungan kerja dapat dianggap sebagai faktor penjelas yang dapat menerangkan tingkat variasi variabel lingkungan kerja, variabel kepuasan kerja dengan indikator-indikatornya memiliki *loading factor* di atas 0,5 maka nilai *loading factor* dinyatakan valid artinya dimensi pada kepuasan kerja dapat dianggap sebagai faktor penjelas yang dapat menerangkan tingkat variasi variabel kepuasan kerja, variabel kinerja pegawai dengan indikator-indikatornya memiliki *loading factor* di atas 0,5 maka nilai *loading factor* dinyatakan valid artinya dimensi pada kinerja pegawai dapat dianggap sebagai faktor penjelas yang dapat menerangkan tingkat variasi variabel kinerja pegawai.

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Evaluasi dilakukan dengan cara membandingkan nilai *discriminant validity* dengan nilai AVE. Apabila suatu konstruk memiliki nilai *discriminant validity* yang lebih dari nilai AVE maka dapat dinyatakan konstruk tersebut valid. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,5. setiap variabel semuanya memiliki nilai *discriminant validity* lebih besar dari nilai AVE, dan memiliki nilai AVE di atas (0,5). Dengan nilai AVE masing-masing variabel sebagai berikut: variabel kepemimpinan transformasional (X1) dengan nilai 0,768, lingkungan kerja (X2) dengan nilai 0,733, kepuasan kerja (Z) dengan nilai 0,698 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,611. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan tidak ada permasalahan pada *discriminant validity*.

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability > 0,6. Pengujian outer model selain diukur dengan menilai *validity convergent* dan *discriminant validity* juga dapat dilihat dari reliabilitas konstruk. Uji reliabilitas konstruk diukur dengan composite reliability dan cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk\

konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 dan cronbach's alpha di atas 0,60. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 dan cronbach's alpha di atas 0,60. Seperti yang terlihat pada tabel di atas masing-masing variabel memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha sebagai berikut: Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai composite reliability 0,979 dan cronbach's alpha dengan nilai 0,977, Lingkungan kerja (X2) dengan nilai composite reliability 0,961 dan cronbach's alpha dengan nilai 0,954, Kepuasan kerja (Z) dengan nilai composite reliability 0,949 dan cronbach's alpha dengan nilai 0,938, Kinerja pegawai (Y) dengan nilai composite reliability 0,949 dan cronbach's alpha dengan nilai 0,942 Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disarankan

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05.

Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model*:

**Tabel T-Statistics dan P-Values**

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistics	P-Values	Keterangan	Kesimpulan
H <sub>1</sub>	X <sub>1</sub> → Y	2,383	0,018	H <sub>0</sub> ditolak	Signifikan
H <sub>2</sub>	X <sub>2</sub> → Y	5,454	0,000	H <sub>0</sub> ditolak	Signifikan
H <sub>3</sub>	X <sub>1</sub> → Z	14,354	0,000	H <sub>0</sub> ditolak	Signifikan
H <sub>4</sub>	X <sub>2</sub> → Z	0,723	0,0	H <sub>0</sub>	Signifikan

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistics	P-Values	Keterangan	Kesimpulan
			41	ditolak	n
H <sub>5</sub>	Z → Y	1,445	0,0 36	H <sub>0</sub> ditolak	Signifika n
H <sub>6</sub>	X <sub>1</sub> → Z → Y	0,737	0,0 21	H <sub>0</sub> ditolak	Signifika n
H <sub>7</sub>	X <sub>2</sub> → Z → Y	1,401	0,0 32	H <sub>0</sub> ditolak	Signifika n

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.17 di atas, dapat diketahui bahwa dari lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semua hipotesis dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P-Values* < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan variabel independen ke dependennya memiliki pengaruh yang signifikan

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kasemen. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik yang menunjukkan nilai *P-values* lebih kecil dari 0,05, memenuhi syarat signifikansi yang ditetapkan.

Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *P-values* yang memenuhi standar signifikansi.

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja signifikan, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan ini berperan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Kasemen.

Lingkungan kerja juga ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Analisis yang dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji statistik yang memenuhi kriteria signifikansi.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Lebih lanjut, penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga memiliki efek melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional secara tidak langsung turut meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja mereka.

Terakhir, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Indonesia, *Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah*. Pustaka Yustisia, 2007.
- [2] U. R. I. Nomor, "Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah," 32AD.
- [3] R. Sitompul, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota

- 
- Palangka,” *J. Ilmu Sos. Polit. dan Pemerintah.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–7, 2018.
- [4] G. M. Putra, “Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X,” *J. Media Adm.*, vol. 8, no. 1, pp. 91–102, 2023.
- [5] L. Auditya, H. Husaini, and L. Lismawati, “Analisis pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah,” *J. Fairness*, vol. 3, no. 1, pp. 21–42, 2013.
- [6] R. Rosmaini and H. Tanjung, “Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019.
- [7] F. Leuhery and R. Warbal, “Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku,” *J. Sosoq.*, vol. 6, no. 1, pp. 118–133, 2018.
- [8] E. Sugiyono and R. Rahajeng, “Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020,” *Fair Value J. Ilm. Akunt. Dan Keuang.*, vol. 4, no. 7, pp. 2691–2708, 2022.
- [9] N. Azizah, A. P. Tampubolon, and H. S. Sibarani, “KOMUNIKASI ORGANISASI: Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan: Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, Jenis Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan.,” *Komunika*, vol. 17, no. 1, 2021.
- [10] F. Wahyuni and B. Maunah, “Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam,” *Southeast Asian J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 2, no. 2, pp. 141–162, 2021.
- [11] B. P. D. Riyanti, *Kreativitas dan Inovasi di Tempat Kerja*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta, 2019.
- [12] A. Septiadi and C. Chalimah, “KAJIAN KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA,” in *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis*, 2023, pp. 81–90.
- [13] E. Jumhana, U. Jefri, and S. Hasan, “Pemenuhan Legalitas Usaha untuk Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing UMKM dalam Pengolahan Hasil Bumi di Desa Warunggunung Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak,” *Abdimas Siliwangi*, vol. 7, no. 3, pp. 753–763, 2024.