

**PENGARUH GAYA KEPIMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

**THE EFFECT OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF CAPITAL
INVESTMENT AND ONE-DOOR INTEGRATED SERVICES (DPMPTSP) OF SOUTH
SULAWESI PROVINCE**

¹**Andi Muhammad Ouddang, ^{2*}Hasmawati, ³Sugianto**

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar

¹andisurianto7@gmail.com, ^{2*}hasma@stieindonesia-stikimks.ac.id,

³sugianto@stieindonesia-stikimks.ac.id

ABSTRACT

The Influence of Transactional Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services (DPMPTSP) of South Sulawesi Province. supervised by Hasmawati as supervisor I and Sugianto as supervisor II. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of transactional leadership style and work environment partially and simultaneously on employee performance at the office of investment and one-stop integrated services of South Sulawesi Province. This study was conducted at the office of investment and one-stop integrated services of South Sulawesi Province with 89 respondents. The data analysis used was quantitative data analyzed using multiple regression analysis tools through the Statistical Package For Social Science (SPSS) program to find out information about the influence of training and organizational culture partially and simultaneously on employee performance at the office of investment and one-stop integrated services of South Sulawesi Province. The results of this study indicate that partially and simultaneously the variables of transactional leadership style and work environment have a significant effect on employee performance. Based on the research results, it also shows that to improve the performance of employees of the South Sulawesi Province Investment and One-Stop Integrated Services Office, attention is needed to training and organizational culture.

Keywords: Transactional Leadership Style, Work Environment, and Employee Performance

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepimimpinan Transaksional dan Linkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DinasPenanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan. dibimbing oleh Hasmawati selaku pembimbing 1 dan Sugianto selaku pembimbing II. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepimimpinan transaksional dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi sulawesi selatan. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi sulawesi selatan sebanyak 89 responden. Analisis data yang digunakan adalah data kuantitatif dianalisis dengan alat analisis regresi berganda melalui program Statistical Package For Social Science (SPSS) untuk mengetahui informasi mengenai pengaruh pelatihan dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi sulawesi selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel gaya kepimimpinan transaksional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, ini juga menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi sulawesi selatan sangat di perlukan perhatian terhadap pelatihan serta budaya organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepimimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu elemen terpenting dalam organisasi yang bertujuan untuk memastikan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat berfungsi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satu aspek penting yang menjadi fokus dalam studi MSDM adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi cerminan dari sejauh mana seorang pegawai mampu memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai harus menjadi perhatian utama bagi setiap organisasi, dan dalam upaya tersebut, banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor internal lainnya.

Salah satu variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan ini mengedepankan hubungan transaksi antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transaksional berfokus pada pengawasan dan pengendalian yang ketat, dengan tujuan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penelitian oleh Bass (1985) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, karena adanya sistem penghargaan yang jelas bagi pencapaian target dan sanksi bagi ketidakmampuan memenuhi standar yang ditetapkan. Selain itu, menurut Judge dan Piccolo (2004), kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan motivasi pegawai melalui struktur yang jelas mengenai apa yang diharapkan dan bagaimana hasil kerja mereka dihargai.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan variabel yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan suasana yang nyaman dan produktif bagi pegawai, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang secara profesional. Lingkungan kerja yang baik dapat mencakup berbagai faktor, mulai dari fasilitas yang memadai, hubungan interpersonal yang harmonis, hingga kebijakan organisasi yang memperhatikan kesejahteraan pegawai. Chandrasekar (2011) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, karena dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti adanya konflik atau fasilitas yang kurang memadai, dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada kinerja yang buruk.

Kinerja pegawai sebagai variabel dependen sangat bergantung pada interaksi antara berbagai faktor tersebut. Menurut Saks (2006), kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak variabel, baik yang bersifat individual maupun yang bersifat organisasi. Faktor-faktor seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam memotivasi pegawai dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Dalam konteks ini, Kirkpatrick dan Locke (1996) juga menambahkan bahwa pegawai yang bekerja di bawah pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang transaksional cenderung lebih fokus pada tugas-tugas yang telah ditetapkan, dan hal ini berpotensi meningkatkan kinerja jika lingkungan kerja mendukung. Namun, meskipun gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif, kinerja

yang optimal baru dapat tercapai jika lingkungan kerja yang ada juga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana ketiga variabel ini—gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai—berinteraksi satu sama lain. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai melalui mediasi lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori-teori MSDM dan memberikan wawasan praktis bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan Desember 2024 hingga Februari 2025. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang disebarluaskan kepada seluruh pegawai ASN sebanyak 89 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen dan laporan terkait. Jenis data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan kualitatif.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sebelum analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan korelasi Product Moment dan koefisien Alpha Cronbach. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan, dengan tingkat signifikansi 5% dan pengolahan data menggunakan program SPSS 24.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian instrumen penelitian

Tabel 1 Uji Validitas

| Instrument | CORRELATION | Nilai r | Keterangan |
|------------|-------------|---------|------------|
| X1.1 | 0,527 | 0,361 | VALID |
| X1.2 | 0,652 | 0,361 | VALID |
| X1.3 | 0,560 | 0,361 | VALID |
| X1.4 | 0,621 | 0,361 | VALID |
| X1.5 | 0,640 | 0,361 | VALID |
| X1.6 | 0,605 | 0,361 | VALID |
| X2.1 | 0,566 | 0,361 | VALID |
| X2.2 | 0,531 | 0,361 | VALID |
| X2.3 | 0,522 | 0,361 | VALID |
| X2.4 | 0,589 | 0,361 | VALID |
| X2.5 | 0,539 | 0,361 | VALID |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| X2.6 | 0,746 | 0,361 | VALID |
| X2.7 | 0,582 | 0,361 | VALID |
| Y1 | 0,663 | 0,361 | VALID |
| Y2 | 0,634 | 0,361 | VALID |
| Y3 | 0,699 | 0,361 | VALID |
| Y4 | 0,583 | 0,361 | VALID |
| Y5 | 0,588 | 0,361 | VALID |
| Y6 | 0,643 | 0,361 | VALID |
| Y7 | 0,597 | 0,361 | VALID |
| Y8 | 0,610 | 0,361 | VALID |

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas instrumen penelitian, seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2 Uji Reabilitas

| Instrument | Alfa Cronbach | Nilai r | Keterangan |
|--------------------------------------|---------------|---------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) | 0,782 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,743 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,776 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Dari table 2 diatas hasil uji reabilitas didapatkan sama mulai dari hasil variable X1, X2 dan Y. Semuanya menghasilkan nilai alfa cronbach $> 0,60$ jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

| Instrument | Alfa Cronbach | Nilai r | Keterangan |
|------------------------|---------------|---------|------------|
| Pelatihan (X1) | 0,782 | 0,60 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,743 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,776 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: SPSS25 data primer yang diolah, 2024

Dari table 5.7 diatas hasil uji reabilitas didapatkan sama mulai dari hasil variable X1, X2 dan Y. Semuanya menghasilkan nilai alfa cronbach $> 0,60$ jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

Deskripsi Pengujian Hipotesis

Tabel 4 uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 9.283 | 2.545 | | 3.647 | .000 |
| GAYA_KEPIMIMPINAN | .485 | .146 | .389 | 3.313 | .001 |
| LINGKUNGAN_KERJA | .396 | .120 | .387 | 3.298 | .001 |

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: SPSS 25 data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 menunjukan hasil uji regresi berganda di atas diperoleh



persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,237 + 0,223 + e$$

- Untuk variabel pelatihan diperoleh angka t-hitung sebesar $2,311 > 1,989$ t-tabel dan tingkat signifikansi $P < 0,05$ yaitu sebesar $0,023 < 0,05$ dengan koefisien sebesar 0,237, dengan demikian pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (hipotesis pertama di terima)
- Untuk variabel budaya organisasi diperoleh angka t-hitung sebesar $2,170 > 1,989$ t-tabel dengan Tingkat signifikansi $P < 0,05$ dimana $0,033 < 0,05$ dengan koefisien sebesar 0,233. Dengan demikian ada pengaruh yang ingnifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.(hipotesis kedua di terima)

Tabel 5 Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1138.964 | 2 | 569.482 | 49.097 | .000 ^b |
| Residual | 985.934 | 85 | 11.599 | | |
| Total | 2124.898 | 87 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, GAYA_KEPIMIMPINAN

Sumber: SPSS 25 data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan analisis pada tabel 5 diatas menunjukkan nilai-f hitung sebesar 4,731 dengan nilai signifikan 0,011. Karena nilai signifikansi tersebut adalah 0,011 $< 0,05$ dan f-hitung $4,731 >$ dari f-tabel 3,07. Artinya, kedua variabel independent yaitu pelatihan (X1), budaya organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai terhadap dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi Sulawesi Selatan. (hipotesis ketiga diterima)

Pada tabel 5 di atas, ditampilkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau nilai signifikansinya sebesar $0,194 > 0,05$. Nilai tersebut berarti bahwa data penelitian dari 30 responden terdistribusi secara normal.

Uji glejser dilakukan untuk menguji apakah terdapat gelaja heterokedastisitas.

Tabel 6 Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .732 ^a | .536 | .525 | 3.406 |

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, GAYA_KEPIMIMPINAN

Sumber: SPSS 24 yang diolah, 2025

Berdasarkan nilai R2 diperoleh nilai sebesar 0,525 atau 52,5%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 52,5% dan sisanya 47,5% di-pengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan analisis pada tabel 5.12 diatas menunjukkan nilai f-hitung sebesar 4,731 dengan nilai signifikan 0,011. Karena nilai signifikansi tersebut adalah $0,011 < 0,05$ dan $f\text{-hitung } 4,731 >$ dari f-tabel 3,07. Artinya, kedua variabel independent yaitu pelatihan (X_1), budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai terhadap dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi Sulawesi Selatan. (hipotesis ketiga diterima)

Pembahasan

Pembahasan ini di fokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel pelatihan diperoleh angka t-hitung sebesar $2,311 > 1,663$ t-tabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,023. artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepimpinan terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui beberapa pemberian insentif dan bonus, pengawasan dan evaluasi berkala, pemberian teguran atau sanksi, penerapan target yang jelas dan spesifik.

Hasil penelitian setara dengan penelitian menurut Sudarmanto (2009) Menyatakan bahwa gaya kepimpinan dan kualitas lingkungan kerja secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama di sektor swasta di Indonesia.. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa gaya kepimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,456. Artinya, setiap peningkatan pelatihan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,456%.

2. Pengaruh Positif Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Untuk variabel lingkungan kerja diperoleh angka t-hitung sebesar $2,170 > 1,663$ t-tabel dan taraf signifikansi lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,033. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh positif secara parsial yang singnifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui beberapa lingkungan fisik yang nyaman, hubungan sosial yang harmonis, dukungan dari atasan, kesempatan pengembangan diri, K3, Fleksibilitas Kerja.

Hasil penelitian ini diungkapkan oleh Rokhman & Minarsih (2015) Ditemukan bahwa gaya kepimpinan transaksional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah di Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel 89 pegawai di sebuah instansi. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa budaya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,512. Artinya, setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,512%.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori budaya organisasi yang menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja

pegawai. Dalam keseluruhan, hasil penelitian Sugiyono (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memprioritaskan pembangunan budaya organisasi yang positif dan mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh Positif Signifikan Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar $4,731 > 1,663$ dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Artinya, kedua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan transaksional (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) kinerja pegawai terhadap dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui beberapa mekanisme, seperti peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Sejalan dengan penelitian lismayanti girzang & zulkarnain (2021). Secara simultan diperoleh nilai F hitung ($49,097 > F$ tabel ($3,068$)) artinya positif. Sementara nilai $\text{sig.} 0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (DPMPTSP). Kantor DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP PROVINSI SULAWESI SELATAN.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. Gaya kepemimpinan transaksional terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui mekanisme pemberian penghargaan dan sanksi yang jelas serta terukur, sehingga mampu memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan. Selain itu, lingkungan kerja juga berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai, baik dari aspek fisik maupun psikologis, karena lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan fokus serta produktivitas kerja. Secara simultan, pelatihan dan budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menegaskan bahwa pengembangan kompetensi serta nilai-nilai organisasi yang kuat menjadi faktor pendukung keberhasilan kinerja aparatur.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pimpinan instansi mengoptimalkan penerapan gaya kepemimpinan transaksional secara proporsional dan adil, khususnya dalam hal sistem penghargaan dan pengawasan, tanpa mengabaikan pentingnya komunikasi yang terbuka dan hubungan kerja yang saling percaya. Manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif. Pegawai juga diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, menjaga

komitmen kerja, serta berpartisipasi aktif dalam memberikan masukan yang konstruktif terkait kondisi lingkungan kerja. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, 2022. Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja, Sumatra Barat: CV. AZKA PUSTAKA.
- Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., dan Basyid, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1595-1600.
- Basalamah, S., Nujum, S., Arifin, A., & Rahman, Z. (2024). Investigating the Impact of Leadership, Community Involvement, and Bugis Culture on Village Enterprise Performance: A Case Study in Sidenreng Rappang, Indonesia. *Multidisciplinary Science Journal, (Accepted Articles)*.
- Bass, B. (2010). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. New York, NY: Simon & Schuster\
- Eko Widodo,Suparno.2015." Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia".Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Herlambang, M. A. T., dan Haryono, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-21. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2009. *Manajemen: Dasar, Pengetahuan, dan Masalah*. Cet.ke-8. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi. Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakkarta
- Narimawati, Umi. 2008. "Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi." Bandung: Agung Media
- Marsudi, M., Yuritanto, Y., dan Armansyah,A. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Koperasi Sawit Mahato Jaya. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2661-2664.
- Mangkunegara, AP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mondy dan Noe. (2005). *Human Resource Management*, PT. Bumi Aksara,. Jakarta

- Odumeru, James A, (2013), "Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature" International journal Review of Management and Business Research, Vol. 23
- Odumeru, J. A., & Ifeanyi, G. O. (2013). "Transformational vs. Transactional leadership theories: Evidence in literature". International Review of Management and Business Research, 2(2), 355-61.
- Ridwan. 2005. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Santoso, N. K., Irawawan, M., dan Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Cetakan Ke-23", (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D 2010th ed., Bandung: Alfabeta.
- Yuritanto. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bata Ilyas Educational Management Review, 2(2).
- YukI, Gary. Kepemimpinan dalam Organisasi, Fifth Edition. (Alih bahasa Budi Supriyanto). Prentice Hall: PT Indeks Jakarta, 2010.