

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

Jenita Mandasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan,
Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur,
Indonesia

jenitamandasari@gmail.com

Tri Andjarwati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan,
Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur,
Indonesia

triandjarwati@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Sampel yang diambil sejumlah 64 karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dengan metode survey dengan instrumen kuesioner, dan untuk analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Dari hasil uji *path analysis* lingkungan kerja sebagai variabel intervening antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja bukan sebagai variabel intervening antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari koefisien determinasi menjelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 49,9% dan sebesar 50,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia SDM dalam organisasi merupakan aset yang berperan penting dan menjadi faktor kunci dalam pencapaian kinerja. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur mempunyai

tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kelautan dan perikanan dan tugas pembantuan di Jawa Timur. Sumber daya manusia yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur sangat dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja yang terbaik dikarenakan seorang karyawan adalah aset utama yang memiliki peran penting dan ikut serta dalam keberhasilan sebuah organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok, ditentukan juga oleh kualitas kepemimpinan pada organisasi tersebut. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan salah satu indikator yang penting untuk menentukan kinerja karyawan. Dengan adanya kepemimpinan transformasional seorang karyawan akan termotivasi dan lebih sadar akan pentingnya hasil dari suatu pekerjaan dan mendorong mereka untuk melakukan yang lebih baik lagi, juga dengan pemberian disiplin kerjaseorang karyawan akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan cepat, demikian juga dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu memancing karyawan untuk bekerja dengan produktif. Apabila karyawan diberikan ketiga faktor tersebut dengan baik dan benar maka dapat berdampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan dan juga peningkatan pada sebuah citra perusahaan. Mengacu pada uraian yang telah dijelaskan diatas maka jelas bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berdampak positif bagi karyawan juga berdampak positif bagi organisasi tersebut, dalam rangka penilaian organisasi terhadap seorang karyawan, bagi pengembangan sebuah organisasi, dan bagi peningkatan kualitas kerja seorang karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur”.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Variabel

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam suatu organisasi. Thoha (2014:5) mengemukakan bahwa perilaku organisasi adalah : “Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”. Perilaku organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang di kembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi juga secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang dalam suatu organisasi, dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan yang merupakan suatu rencana kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan tanggung jawab yang diberikan demi mencapai kesuksesan didalam melaksanakan pekerjaan. Sedarmayanti (2017:147) mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika”. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Indikator dalam pengukuran Kinerja Karyawan menurut John Miner (2017:70) adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas Kerja
3. Kerja Sama
4. Tanggung Jawab
5. Inisiatif.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Bass (1985) dalam buku Yukl (2013:313) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka”. Indikator kepemimpinan transformasional menurut (Bass, 1985) dalam Kurniawan, (2011: 34-37) yang terdiri atas :

1. Pengaruh Idealisme
2. Motivasi Inspirasional
3. Stimulasi Intelektual
4. Konsiderasi Individual

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Hasibuan (2019:193), mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut Singodimejo (2016:94) adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya.

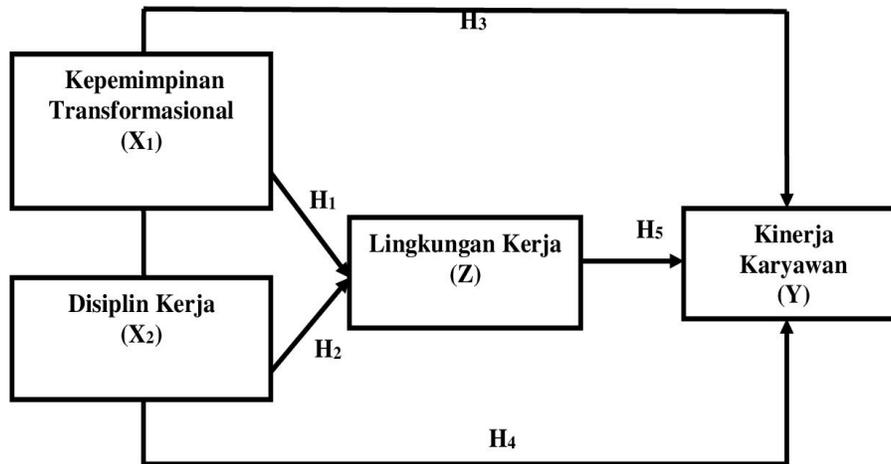
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Afandi (2016:53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Sedarmayanti (2017:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014:59-61) adalah :

1. Bangunan tempat kerja
2. Peralatan kerja yang memadai
3. Fasilitas
4. Tersedianya sarana angkutan
5. Hubungan rekan kerja setingkat
6. Hubungan atasan dengan karyawan
7. Kerja sama antar karyawan

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2009, 96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang ada, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 177 orang karyawan. Sampel yang digunakan adalah 64 karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Random Sampling. Teknik yang digunakan yakni menggunakan rumus Solvin.

Teknik Analisa Data

1. Analisis Data Kuantitatif
2. Uji Asumsi Klasik :
 - a. Uji Normalitas.
 - b. Uji Multikolonieritas,
 - c. Uji Heteroskedastisitas,
3. Analisis Jalur (Path Analysis)
4. Uji Hipotesis :
 - a. Uji Validitas,
 - b. Uji Realibilitas,
 - c. Uji Parsial (uji t),
 - d. Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data Kuantitatif

Tabel 1. Nilai Rata-Rata

No	Variabel	Mean / Nilai rata- rata responden
1	Kepemimpinan Transformasional	4,21
2	Disiplin Kerja	3,99
3	Lingkungan Kerja	4,05
4	Kinerja Karyawan	4,11

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan para responden terhadap kepemimpinan transformasional adalah “sangat setuju”, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah “setuju”.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas Data****Table 2. Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.01913432
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.862
Asymp. Sig. (2-tailed)		.447
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi “normal”.

Uji Multikolinieritas**Table 3. Uji Multikolinieritas**

Coefficients^a

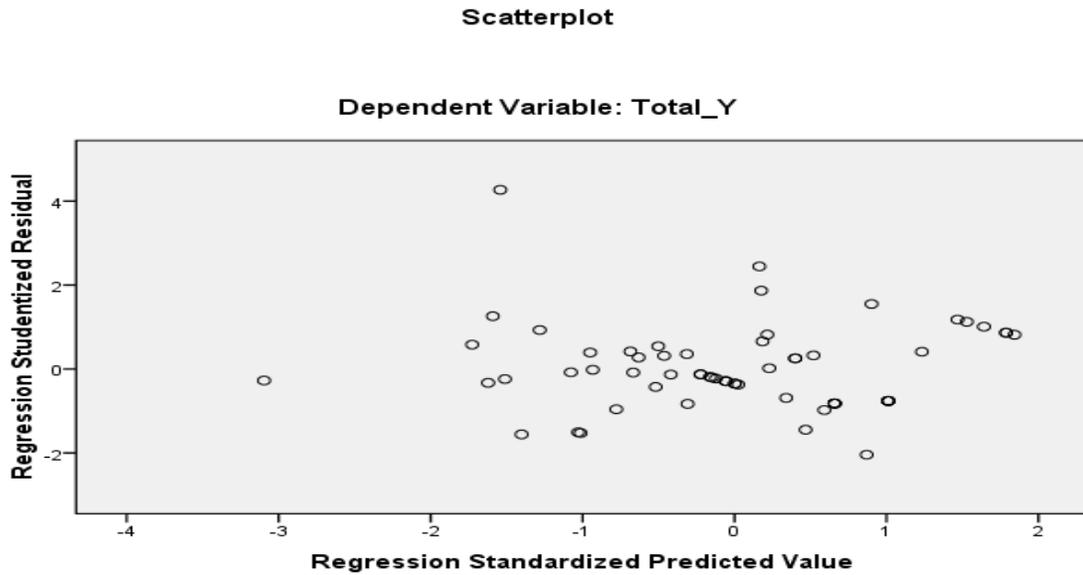
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.509	1.965
DISIPLIN KERJA	.508	1.969
LINGKUNGAN KERJA	.664	1.506

a. Dependent Variable:

KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada tabel diatas dapat menunjukkan bahwa nilai VIF pada X1, X2, dan Z adalah 1,965, 1,969, 1,506 < 10 dan besar tolerance dari X1, X2 dan Z adalah 0,509 , 0,508 , 0,664 lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam variabel penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan hasil uji pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat indikasi / gejala heteroskedastisitas.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Model Summary Variabel X¹ dan X² terhadap Z

Table 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.314	8.91885

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

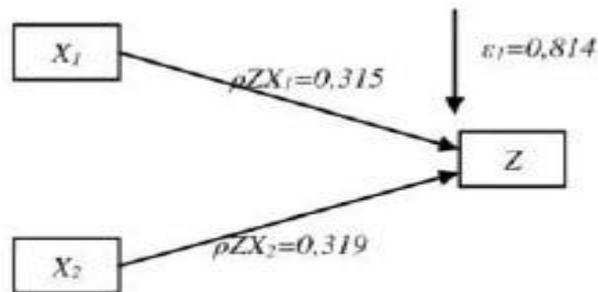
Coefficients Variabel X¹ dan X² terhadap Z

Table 5. Coefficients Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.864	9.249		3.770	.000
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.532	.237	.315	2.240	.029
DISIPLIN KERJA	.487	.215	.319	2.271	.027

a. Dependent Variable: LINGKUNGAN KERJA

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yakni kepemimpinan transformasional (X¹) = 0,029 dan disiplin kerja (X²) = 0,027 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan informasi bahwa Regresi Model I, yakni variabel X¹ dan X² berpengaruh signifikan terhadap Z. Besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada Tabel Model Summary adalah sebesar 0,336, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X¹ dan X² terhadap Z adalah sebesar 33,6%.



$$Z = \rho ZX_1 X_1 + \rho ZX_2 X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = 0,315X_1 + 0,319 X_2 + 0,814$$

Model Summary Variabel X¹, X², dan Z terhadap Y

Table 6. Model Summary

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^b	.499	.474	5.14308

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients Variabel X¹, X², dan Z terhadap Y

Table 7. Coefficients Variabel

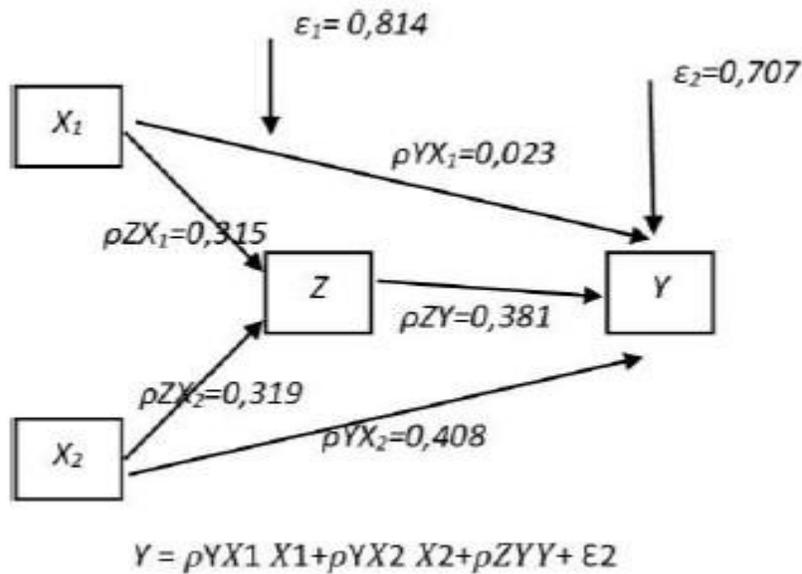
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.496	5.922		3.292	.002
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.026	.142	.023	.181	.857
DISIPLIN KERJA	.410	.129	.408	3.182	.002
LINGKUNGAN KERJA	.251	.074	.381	3.396	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan transformasional (X¹) = 0,857 lebih besar dari 0,05 berarti variabel X¹ tidak berpengaruh terhadap Y, sedangkan variabel disiplin kerja (X²) = 0,002 serta lingkungan kerja (Z) = 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan informasi bahwa Regresi Model II, yakni variabel X² dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y. Besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada Tabel Model Summary adalah sebesar 0,499, hal ini

menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X^1 , X^2 dan Z terhadap Y adalah sebesar 49,9%, sementara sisanya 50,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.



Uji Hipotesis

Uji Validitas

Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Kepemimpinan Transformatisonal, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Table 8. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	>	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformatisonal (X1)	0,941	>	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,926	>	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (Z)	0,960	>	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,961	>	0,6	Reliabel

Dari data diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Parsial (uji t)

Uji hipotesis kesatu menguji variabel kepemimpinan transformasional (X^1) berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Z). Dengan nilai thitung sebesar 2.240 dan t tabel sebesar 2.000 dengan signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ hal ini menunjukkan jika H_0 ditolak dengan kata lain variabel kepemimpinan transformasional (X^1) berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja (Z).

Uji hipotesis kedua menguji variabel disiplin kerja (X^2) berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja (Z). Dengan nilai thitung sebesar 2.271 dan t tabel sebesar 2.000 dengan signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ hal ini menunjukkan jika H_0 ditolak dengan kata lain variabel disiplin kerja (X^2) berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja (Z).

Uji hipotesis ketiga menguji variabel kepemimpinan transformasional (X^1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai thitung sebesar 0.181 dan ttabel sebesar 2.000 dengan signifikansi sebesar $0,857 > 0,05$ hal ini menunjukkan jika H_0 diterima dengan kata lain variabel kepemimpinan transformasional (X^1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji hipotesis keempat menguji variabel disiplin kerja (X^2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai thitung sebesar 3.182 dan t tabel sebesar 2.000 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ hal ini menunjukkan jika H_0 ditolak dengan kata lain variabel disiplin kerja (X^2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji hipotesis kelima menguji variabel lingkungan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai thitung sebesar 3.396 dan ttabel sebesar 2.000 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan jika H_0 ditolak dengan kata lain variabel lingkungan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji hipotesis keenam menguji variabel kepemimpinan transformasional (X^1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui lingkungan kerja (Z). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,023 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,120, hal ini berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (Z) sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X^1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji hipotesis ketujuh menguji variabel disiplin kerja (X^2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui lingkungan kerja (Z). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,408 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,121, hal ini berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (Z) bukan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara disiplin kerja (X^2) terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan dapat memberikan jawaban bahwa :

1. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.240 dan t tabel sebesar 2.000 dengan nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X^1) terhadap lingkungan kerja (Z).
2. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.271 dan t tabel sebesar 2.000 dengan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X^2) terhadap lingkungan kerja (Z).
3. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.181 dan t tabel sebesar 2.000 dengan signifikansi sebesar $0,857 > 0,05$ hal ini menunjukkan jika H_0 diterima H_a ditolak dengan kata lain variabel kepemimpinan transformasional (X^1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.182 dan t tabel sebesar 2.000 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X^2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
5. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.396 dan t tabel sebesar 2.000 dengan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).
6. Variabel lingkungan kerja sebagai variabel intervening antara kepemimpinan transformasional (X^1) terhadap kinerja karyawan (Y).
7. Variabel lingkungan kerja bukan sebagai variabel intervening antara disiplin kerja (X^2) terhadap kinerja karyawan (Y).

SARAN

1. Saran untuk organisasi. Organisasi sedapat mungkin memperbaiki dan meningkatkan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang ada dalam organisasi, agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Saran untuk karyawan. Karyawan harus aktif dan mampu berkomunikasi pada pimpinan terkait kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang diberikan organisasi agar terjalin hubungan yang baik dan tidak ada kesalah pahaman tentang tugas dan kewajiban sekaligus hak yang dimiliki karyawan, dengan demikian diharapkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan dapat diselesaikan sesuai dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya. Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Padahal faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja seperti variabel pelatihan, komunikasi, budaya organisasi dan masih banyak lagi. Sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan.

REFERENSI

- [1] Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [2] Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [3] Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4] Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [5] Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : PT Alfabeta.
- [7] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- [8] Supomo, R. & Nurhayati, E. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- [9] Utama. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, PTK, dan R&D. Kartasura: Fairuz Media.
- [10] Yukl, Gary. 2013. Leadership In Organizations. Penerbit: Pearson.