

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan

Nur Kholifatun Hanifah<sup>1</sup>, Dwi Lesno Panglipursari<sup>2</sup>

<sup>1&2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [nurhnifa1612@gmail.com](mailto:nurhnifa1612@gmail.com)

**Abstract:** *The Impact of Transformational Leadership Style and Physical Work Environment on the Performance of Village Officials in Mantup Subdistrict, Lamongan Regency, 2023. This study aims to examine and analyze the Influence of Transformational Leadership Style and the Physical Work Environment on the Performance of Village Officials in Mantup Subdistrict, Lamongan Regency. The research employed a stratified cluster sampling technique, with a total of 122 Village Officials as the research sample. Data analysis was conducted using SPSS version 23. Based on the data analysis results, three hypotheses were tested, revealing that the Transformational Leadership Style significantly influences the performance of Village Officials in Mantup Subdistrict, Lamongan Regency, and the Physical Work Environment also has a significant impact on the performance of Village Officials in the same area. Furthermore, the variables of Transformational Leadership Style and the Physical Work Environment positively and significantly affect the performance of Village Officials in Mantup Subdistrict, Lamongan Regency. Therefore, organizations are advised to continue focusing on Transformational Leadership Style and the Physical Work Environment to enhance the performance of their employees within the institution.*

**Keywords:** *Transformational Leadership Style, Physical Work Environment, Employee Performance*

**Abstrak:** Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan, 2023. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel stratified cluster sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 122 perangkat desa. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis data, tiga hipotesis yang diuji, mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan dan Lingkungan Kerja Fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan. Selanjutnya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan. Oleh Karena itu, instansi disarankan untuk terus berfokus pada Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik untuk Meningkatkan kinerja pegawai di dalam instansi.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya untuk dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Putra et al, 2019). Organisasi merupakan bentuk perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama, yang beranggotakan sekurang-kurangnya dua orang, dengan struktur organisasi, sistem kerja sama yang didasarkan pada wewenang dan dikelola secara permanen yang berisi mekanisme untuk menyatukan aktivitas dan menyelesaikan tugas yang menjadi tujuan bersama (Syukran et al., 2022).

Kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk menerima tujuan pekerjaan (Soelton et al., 2018). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan menurut tanggung jawabnya, kualitas dan kuantitas yang dicapai ketika seseorang memenuhi tugasnya (Mangkunegara & Prabu, 2017). Kinerja pegawai adalah salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu organisasi atau lembaga, dan demi tercapainya tujuan suatu organisasi atau lembaga yang optimal, untuk itu diperlukan kemampuan pimpinan untuk memerhatikan kecakapan hubungan antar pegawai yang mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai bisa memahami tugas dan tanggungjawab masing-masing dan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan dalam lembaga tersebut (Wijaya & Berlianti, 2022). Menurut (Aryoko et al., 2020) tingkat pemerintaahan terendah di Indonesia diwakili pemerintah desa atau sering disebut perangkat desa.

Selain meningkatkan pengawasan dan pelatihan, keberhasilan kinerja pegawai juga dinilai dari peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut (Wahyudi et al., 2022). Penelitian (Nurhuda et al., 2018) menyatakan salah satu gaya kepemimpinan yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional yang visioner, menarik, dan cerdas menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja dan menginspirasi orang untuk bekerja lebih baik sehingga layanan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa ada beberapa desa yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini ditandai dengan pemimpin reformasi yang kompeten, karena kepala desa selalu memikirkan bagaimana mengubah secara internal dan eksternal strategi dan kebijakan yang memenuhi kebutuhan lingkungan yang berubah. Disamping itu Kepala Desa di wilayah Kecamatan Mantup secara berusaha untuk mendorong dan memotivasi bawahan untuk berprestasi, terus meningkatkan kemampuan, serta mampu mengatasi situasi yang kompleks.

Kecamatan Mantup merupakan salah satu 27 kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Lamongan. Kecamatan Mantup terdiri dari 15 desa yaitu, Desa Kedukbembem, Kedungsoko, Mantup, Mojosari, Plabuhanrejo, Rumpuk, Sidomulyo, Sukobendu, Sukosari, Sumberagung, Sumberbendo, Sumberdadi, Sumberkerep, Tugu, dan Tunggunjagir. Dimana setiap desa dipimpin oleh Kepala Desa. Sebagai pimpinan tertinggi, kepala desa memiliki tanggungjawab yang besar untuk mencapai tujuan pemerintahan desa.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja merupakan elemen lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sudana & Sugianingrat, 2021). Lingkungan kerja yang optimal adalah lingkungan yang aman, harmonis, tenteram, bersih, dan bebas dari segala jenis gangguan atau ancaman yang dapat mengganggu produktivitas pegawai (Santika & Antari, 2020).

Dari hasil pengamatan ada beberapa Desa terlihat melakukan perbaikan gedung dan sarana prasarana. Melalui perbaikan tersebut bisa membuat nyaman dan aman para pegawai, dan karena adanya renovasi tersebut pegawai dapat merasakan suhu ruangan tidak terlalu panas, pecahayaan di dalam ruangan sudah sesuai standar, dan tingkat kebisingan berkurang sehingga hal tersebut bisa menciptakan peningkatan kemampuan perangkat Desa di Kecamatan Mantup.

Pada penelitian yang dilakukan (Nasrip et al, 2023) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Namun berbeda dengan penelitian (Prabowo et al., 2018) kinerja karyawan tidak dipengaruhi signifikan terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Namun, jika melihat pandangan dari penelitian yang berbeda, seperti yang diungkapkan oleh (Dewiyanti et al, 2022) dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, dalam penelitian (Fitriani et al, 2019) ditemukan bahwa secara persial lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, Untuk menggapai kinerja yang maksimal dan memenuhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Mantup, maka, pemberian dorongan yang tepat untuk meningkatkan kualitas kerja perangkat desa adalah dengan mengubah kebiasaan kerja perangkat desa agar nantinya dapat memaksimalkan kinerja perangkat desa dan tercapainya tujuan pemerintah desa. Karena itu, peneliti merasa memotivasi diri untuk melakukan studi lebih mendalam tentang bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mantup, Kabupaten Lamongan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut (Kasmir, 2018) kinerja pegawai adalah hasil dari tugas dan tanggung jawab yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Sementara Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah apa yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam instansi yang sah secara hukum dan etis, dengan tujuan mencapai target organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut (Robbins & Judge, 2018) seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mendorong bawahannya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, maka dari itu kinerja karyawan meningkat ketika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Jenis kepemimpinan yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan transformasional yaitu mendorong bawahan untuk berkomitmen pada visi dan tujuan organisasi daripada kepentingan pribadi, mengembangkan kemampuan bawahan, dan mendorong bawahan untuk bertekun dalam pekerjaannya, dengan tekad bulat dan menghasilkan yang terbaik di dalamnya (Widodo, 2018).

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Istilah “lingkungan kerja fisik” mengacu pada semua kondisi fisik yang mengelilingi tempat kerja dan dapat berdampak pada pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2018). Perspektif fisik dari tempat kerja yang mengganggu kemampuan karyawan untuk melaksanakan kegiatan yang ditugaskan

secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja fisik (Pidada et al., 2022).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2018) hubungan sebab-akibat, atau hubungan kausal, ada di antara variabel independen dan dependen. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik sebagai faktor independen sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen dimana variabel tersebut menjadi fokus utama dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2018) menyatakan metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan positivistic dimana data yang diperoleh bersifat khusus, diukur secara digital, dan dianalisis menggunakan statistik sebagai alat untuk menghasilkan kesimpulan yang relevan terikat dengan permasalahan penelitian. Filsafat positivistic diterapkan pada populasi atau sampel tertentu. Dalam konteks penelitian ini, lokasi penelitian di Kecamatan Mantup, Kabupaten Lamongan Provinsi Jawa Timur.

### **Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 175 orang yang terdiri dari para perangkat Desa di Kecamatan Mantup-Lamongan. Teknik pengambilan sampling yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *stratified cluster sampling*, yaitu proses pengambilan sampel yang menggabungkan *stratified random sampling* dan *cluster random sampling*. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel penelitian ini, dan menghasilkan jumlah sampel sebanyak 122 orang.

### **Teknik Analisis Data**

Pengujian validitas dan reliabilitas digunakan saat uji instrumen. Pendekatan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis deskriptif, dan uji asumsi klasik. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan cara menguji secara parsial dan secara parsial dan secara simultan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan nama, jenis kelamin, usia tingkat pendidikan. Berdasarkan jenis kelamin dari 122 responden didapatkan sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 87 orang (71,3%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (28,7%). Berdasarkan usianya dari 122 responden didapatkan sebagian besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak 39 orang (32%), berusia 41-50 tahun sebanyak 38 orang (31,1%), berusia 51-60 tahun sebanyak 26 orang (21,3%) dan berusia 22-30 tahun sebanyak 19 orang (15,6%). Berdasarkan pendidikannya dari 122 responden didapatkan sebagian besar responden berpendidikan SMA sebanyak 84 orang (68,9%) dan berpendidikan perguruan tinggi sebanyak 38 orang (31,1%). Berdasarkan jabatannya dari 122 responden didapatkan sebagian besar responden jabatan KAUR sebanyak 34 orang (27,9%), jabatan KASUN sebanyak 31 orang (25,4%), jabatan KASI sebanyak 28 orang (23%), jabatan Kepala Desa sebanyak 15 orang (12,3%), dan Sekertaris Desa sebanyak 14 orang (11,5%).

### **Hasil Uji Validitas**

Hasil uji validitas untuk semua pertanyaan, yang meliputi 8 item pertanyaan untuk

variabel yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, 8 item pertanyaan untuk variabel yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan 8 item pertanyaan untuk variabel yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Dari hasil perhitungan SPSS 23, pertanyaan variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada percobaan ini semuanya valid, sehingga semua pertanyaan pada kuesioner kinerja pegawai yang berjumlah 24 pertanyaan dapat dipergunakan untuk pengambilan data, sehingga tidak terdapat pertanyaan yang dibuang.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Minimum Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,862	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,762	0,6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,741	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Dari hasil uji coba terlihat jelas bahwa *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari persyaratan minimum 0.6, yang merupakan tingkat minimal untuk *Cronbach's Alpha*. Maka dari hasil tabel diatas variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kinerja adalah reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan SPSS 23, didapatkan nilai signifikan sebesar 0,066 ( $> 0,005$ ). Maka dari itu dapat disimpulkan dari hasil uji normalitas data Kolmogorov-Smirnov bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 0,10$ . Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai *Tolerance* Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar  $0,922 > 0,10$  dan *VIF*  $1,085 < 0,10$ , Lingkungan Kerja Fisik sebesar  $0,922 > 0,10$  dan *VIF*  $1,085 < 0,10$ . Artinya tidak multikolinearitas atau tidak ditemukan korelasi antar variabel bebas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat berdasarkan scatterplot diketahui jika titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 2. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.667	2.444		1.910	.059		
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.459	.061	.529	7.551	.000	.926	1.080
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.433	.100	.304	4.347	.000	.926	1.080

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Olah data SPSS 23 (2023)

Hasil uji t antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil uji t antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Menghasilkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

**Hasil Uji F (Simultan)**

**Tabel 3. Anova<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464.885	2	232.442	49.594	.000 <sup>b</sup>
	Residual	557.746	119	4.687		
	Total	1022.631	121			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Sumber : Olah data SPSS 23 (2023)

Nilai uji F dalam penelitian ini pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik mendapatkan hasil signifikan  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung  $49.594 > Ftabel 3.070$ . Artinya hipotesis ketiga menyatakan adanya pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

**Hasil Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan tabel 2, didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 4,667 + 0,459x_1 + 0,433x_2$$

Penjelasan dari persamaan regresi di atas yaitu  $a = 4,667$ , adalah nilai konstanta

dari persamaan Kinerja Pegawai (Y) sebelum dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2).  $b_1 = 0,459$ , menunjukkan pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel Kinerja Pegawai, yang berarti jika dimensi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai.  $b_2 = 0,433$ , menunjukkan pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel Kinerja Pegawai, berarti jika dimensi variabel Lingkungan Kerja Fisik meningkat, Maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis diatas, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap variabel Kinerja Perangkat Desa (Y) berpengaruh secara signifikan, terbukti kebenarannya pada uji persial (uji t) hasil thitung sebesar 7.444 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1.980 maka thitung  $7.444 > t_{tabel} 1.980$  sedangkan nilai signifikan yang ditunjukkan  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y). Hal ini dapat dilihat dari analisis deskripsi bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai sudah mencapai kategori baik, artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan oleh Kepala Desa di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan sudah baik sehingga mampu meningkatkan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasrip et al., 2023) yang berjudul “Analisis Personality, Burnout Syndrome Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”, hasil penelitiannya sejalan dengan peneliti, dimana hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji path coefficient dan nilai statistic t sebesar 2,036 dengan P-Values  $0,042 < 0,05$ .

Gaya Kepemimpinan Transformasional ini juga pengaruhnya lebih besar dari Lingkungan Kerja Fisik, artinya untuk Desa-desa di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan Gaya Kepemimpinan Transformasional dibutuhkan supaya Kinerja Pegawai bagus karena pengaruhnya positif dan signifikan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis diatas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap variabel Kinerja Perangkat Desa (Y) berpengaruh secara Signifikan, terbukti kebenarannya pada uji persial (uji t) hasil thitung sebesar 4.267 dan nilai pada tabel distribusi 5% (0,05) sebesar 1.980 maka thitung  $4.267 > t_{tabel} 1.980$  sedangkan nilai signifikan yang ditunjukkan  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil deskripsi pada lingkungan kerja fisik yang mencapai kategori baik, sehingga apabila instansi menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian ini juga didukung oleh (Dewiyanti et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” hasil

penelitiannya sejalan dengan peneliti, dimana hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan Kerja Fisik juga tetap dibutuhkan karena semakin tinggi lingkungan kerja fisik semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik maka responden setuju bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)**

Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik mendapatkan hasil signifikan  $0.000 > 0,05$  dan  $F_{hitung} 49.594 > F_{tabel} 3.070$ . Artinya Hipotesis ketiga menyatakan adanya pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y). Hal ini berarti dengan adanya Gaya Kepemimpinan Transformasional yang mendukung pegawai dan adanya Lingkungan Kerja Fisik yang memadai maka mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Herdiany et al, 2022) menyatakan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dari Variabel yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik merupakan satuan bagian faktor meningkatkan Kinerja Pegawai, Adanya sinkronisasi dan perpaduan yang saling melengkapi Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan kerja Fisik dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpin Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka peneliti memeberikan saran sebagai masukan bagi beberapa pihak yaitu sebagai berikut :

1. Dengan diketahui dari hasil penelitian Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan mantup Kabupaten Lamongan. Maka instansi harus



tetap mempertahankan dan meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga harus diterapkan dengan baik dan benar agar dapat meningkatkan kinerja.

2. Bagi masyarakat dan peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang tentunya dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini, ataupun ,membandingkan dengan Perangkat Desa lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Aryoko, Y. P., Purnadi, P., & Darmawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.432>
- Dewiyanti, N. L. W., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tegak Klungkung. *Emas*, 3(7), 99-108.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Herdiany, H. D., Puspa, E., Utomo, C. W., Aryandha, P. N., & Putranti, L. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Smk Muhammadiyah 2 Wates. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1531-1547.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasrip, M., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Analisis Personality, Burnout Syndrome dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 637-651.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo–Sidoarjo. *IqtishadEQUITY jurnal MANAJEMEN*, 1(1).
- Pidada, I. A. C. R., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar. *VALUES*, 3(1), 61-78.
- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171-178.
- Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 9-16.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja Uuntuk meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit bhayangkara denpasar. *Journal of Applied Management Studies*, 15(1), 57–68.

- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjarangan jakarta utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32. <https://doi.org/10.24912/je.v23i1.331>
- Sudana, I. W., & Sugianingrat, I. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 38–50. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1145>
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2022). Konsep organisasi dan pengorganisasian dalam perwujudan kepentingan manusia. *Publik*, 9(1), 95-103.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>
- Widodo, S. E. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wijaya, H., & Berlianti, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Desa Pinang Banjar Kecamatan Sungai Lilin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 39-55.