

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR****Windy Eka Aprilisa***windyeka833@gmail.com*

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**I Dewa Ketut Raka Ardiana***ardiana@untag-sby.ac.id*

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo,  
Surabaya, Jawa Timur 60118*Korespondensi penulis : windyeka833@gmail.com*

**Abstrac** *This research was conducted at the Marine and Fisheries Service of East Java Province. This study aims to determine the influence of transformational leadership, organizational culture and work environment partially on the performance of employees of the Marine and Fisheries Service of East Java Province. This research is a descriptive quantitative research. The sample taken was 65 employees at the Marine and Fisheries Service of East Java Province. The analysis techniques used were validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, t test (partial) and F test (simultaneous) determination coefficient test ( $R^2$ ) which were processed using the SPSS version 30 program. The results of the study concluded that partially there is a positive and significant influence between transformational leadership on employee performance, this can be seen from the significant value of t of  $<0.001$  from 0.05. Organizational culture partially has a positive and significant influence on employee performance, this can be seen from the significant value of t of  $<0.001$  from 0.05. The work environment partially has a positive and significant influence on employee performance, this can be seen from the significant value of t of  $<0.001$  from 0.05. Transformational leadership, organizational culture, and work environment simultaneously have a positive and significant influence on employee performance at the East Java Provincial Marine and Fisheries Service. This can be seen from the significant value of F of  $<.001b$  from 0.05. This study is expected to be used as a reference and supporting material in decision making for the East Java Provincial Marine and Fisheries Service related to transformational leadership (X1), organizational culture (X2), and work environment (X3) at the East Java Provincial Marine and Fisheries Service.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Environment, and Employee Performance*

**Abstrak** Penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *transformational leadership*, budaya organisasi 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 65 karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan) uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diolah menggunakan program SPSS versi 30. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar  $<0,001$  dari 0,05. Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar  $<0,001$  dari 0,05. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar  $<0,001$  dari 0,05. Transformational leadership, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar  $<.001^b$  dari 0,05. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR**

bahan rujukan dan penunjang dalam pengambilan keputusan untuk Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur yang berkaitan dengan *Transformational Leadership* (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

**Kata Kunci:** *Transformasional Leadership*, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah, untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan strategisnya. Organisasi sektor publik, termasuk Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, memiliki peran penting dalam mendukung keberlanjutan sektor perikanan dan kelautan, yang menjadi salah satu sumber ekonomi potensial di wilayah Jawa Timur. Agar mampu menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien, organisasi ini memerlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang kuat dan adaptif terhadap kebutuhan perubahan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan atau instansi Raymond (2023). Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan perusahaan. Berdasarkan hal itu keberhasilan suatu perusahaan ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam suatu perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan kontribusi dari kinerja karyawan Maulyan (2019:45).

Kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak Busro (2020:88). Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional Rismawati dan Mattalata (2018:2). Rohman dan Ichsan (2021:7) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat tersebut sudah sangat jelas bahwa kinerja adalah sebagai bentuk dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga kinerja ini menjadi hal yang memang harus dicapai oleh karyawan ketika dalam bekerja.

Hubungan antara variable *transformational leadership*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja saling terkait dan bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Keterlibatan yang tinggi mendorong karyawan untuk mengejar pengembangan diri, sementara komunikasi internal yang baik memastikan bahwa semua pihak berada pada halaman yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Fenomena yang dapat diamati di Dinas Kelautan dan Perikanan seperti, masih terdapat karyawan yang bekerja belum optimal sehingga akan menghambat tujuan organisasi kedepannya, hal ini akibat karyawan belum semuanya mendapatkan stimulasi atau motivasi dari pemimpinnya sehingga masih ada masalah kepemimpinan terkait delegasi tugas. Serta kurangnya tingkat kepercayaan dari karyawan ketika mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan pekerjaannya menumpuk menyebabkan tidak memenuhi pencapaian target. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu organisasi bertahan dalam situasi yang penuh ketidakpastian dan mendukung pencapaian tujuan organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan perlu

memiliki budaya organisasi yang kuat, di mana nilai-nilai kerjasama, komitmen, serta keterbukaan dalam menerima perubahan dan inovasi menjadi prioritas.

Berdasarkan pernyataan pernyataan di atas, Penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh *transformational leadership*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis yang bermanfaat bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan sektor publik.

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ajabar, (2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Ni Kadek & John, (2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Kesimpulannya, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. MSDM mencakup upaya untuk memotivasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan agar mereka mampu berkontribusi secara optimal.

### **Transformational Leadership**

Suwatno (2019:107) berpendapat bahwa *transformational leadership* ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. 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 Yukl (2018:313).

Suwanto (2019:114) indikator *transformasional leadership* yakni :

1. Visi
2. Komunikasi Inspirasional
3. Kepemimpinan yang mendukung
4. Stimulasi Intelektual
5. Kesadaran Personal

### **Budaya Organisasi**

Edison (2017:117) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Badeni (2014:224) budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsiasumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi, dan integrasi) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal.

Muhdar (2020:307) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Integritas
2. Konsistensi
3. Profesional
4. Tanggung jawab

### **Lingkungan Kerja**

Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR**

diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Anam (2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

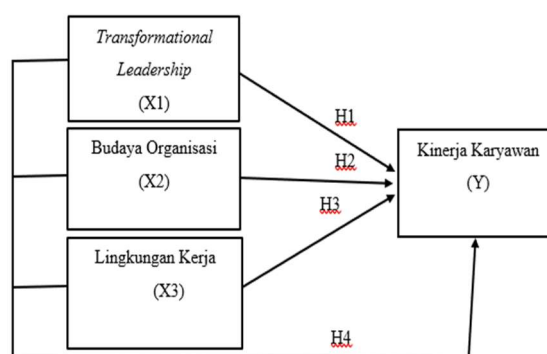
Fachrezi & Khair (2020:111) adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

**Penelitian Terdahulu**

1. Simbolon, S., dan Nathania, B. (2023). yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hotel Citi Inn Medan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian yang dilakukan, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Citi Inn Medan.
2. Nurjanah, A. F., & Santoso, A. (2023) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan CV. Cipta Layla Bina Karya (Ayam Geprek Layla) Penelitian ini diteliti dengan menggunakan rumus slovin. Metode pengambilan sampel yang diambil secara aksidental sampling. Koefisien determinasi yang diambil oleh peneliti adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Cipta Layla Bina Karya (Chicken Geprek Layla).
3. Oktavia, R., & Fernos, J. (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

**Kerangka Konseptual**



**Perumusan Hipotesis**

- H1** : Transformational Leadership berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
- H2** : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
- H3** : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR**

**H4 :** *Transformational Leadership*, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 166 karyawan dan sampel yang diteliti diambil menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi 10%

$$n = \frac{166}{1 + 166(0,1)^2}$$

n = 64,6 dibulatkan menjadi 65 responden

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis jawaban kuesioner menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Alat analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas), Regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi yang diolah menggunakan program statistik SPSS.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

- a. Jika  $r \text{ Hitung} \geq 0,30$  maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika  $r \text{ Hitung} \leq 0,30$  maka item-item pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid.

Variable	Indikator	r hitung	r tabel	Sign	Keterangan
Transformational Leadership (X1)	X1.1	0,787	0,2058	<0,001	Valid
	X1.2	0,652	0,2058	<0,001	Valid
	X1.3	0,832	0,2058	<0,001	Valid
	X1.4	0,770	0,2058	<0,001	Valid
	X1.5	0,699	0,2058	<0,001	Valid
	X1.6	0,650	0,2058	<0,001	Valid
	X1.7	0,667	0,2058	<0,001	Valid
	X1.8	0,790	0,2058	<0,001	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,804	0,2058	<0,001	Valid
	X2.2	0,775	0,2058	<0,001	Valid
	X2.3	0,804	0,2058	<0,001	Valid
	X2.4	0,828	0,2058	<0,001	Valid
	X2.5	0,738	0,2058	<0,001	Valid
	X2.6	0,798	0,2058	<0,001	Valid
	X2.7	0,722	0,2058	<0,001	Valid
	X2.8	0,790	0,2058	<0,001	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,765	0,2058	<0,001	Valid
	X3.2	0,777	0,2058	<0,001	Valid
	X3.3	0,755	0,2058	<0,001	Valid
	X3.4	0,799	0,2058	<0,001	Valid
	X3.5	0,774	0,2058	<0,001	Valid
	X3.6	0,729	0,2058	<0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,765	0,2058	<0,001	Valid
	Y.2	0,777	0,2058	<0,001	Valid
	Y.3	0,755	0,2058	<0,001	Valid
	Y.4	0,799	0,2058	<0,001	Valid
	Y.5	0,774	0,2058	<0,001	Valid
	Y.6	0,729	0,2058	<0,001	Valid

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan variable *transformational leadership* (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR**

kinerja karyawan (Y) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, dengan demikian item pernyataan tersebut valid.

**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Minimal	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Transformational Leadership</i> (X1)	0,7	0,877	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,7	0,909	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,7	0,836	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,7	0,860	Reliabel

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa dari uji reliabilitas terhadap variabel-variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach' Alpha  $>$  0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian reliabel.

**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17131413
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.100
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.093
a. Test distribution is Normal.		

Dari hasil normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dapat dilihat bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Asymp, sig 0,093 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.

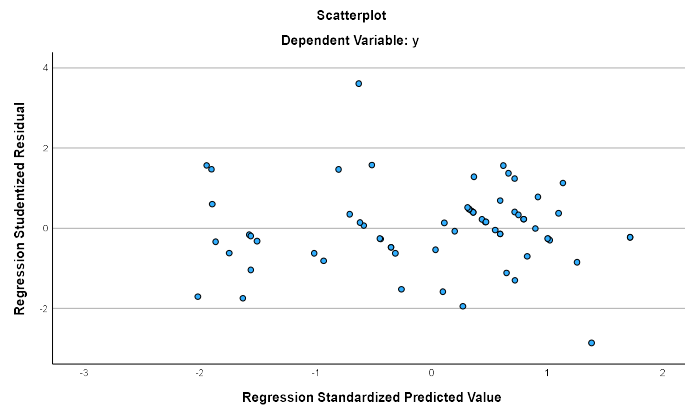
**Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Transformational Leadership	.255	3.918
	Budaya Organisasi	.258	3.871
	Lingkungan Kerja	.945	1.059
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan			

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel *Transformational Leadership* (X1) memiliki tolerance 0,255 dengan VIF 3.918, variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki tolerance 0,258 dengan VIF 3.871, variabel lingkungan kerja (X3) memiliki tolerance 0,945 dengan VIF 1.059. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF  $<$  10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR**

**Uji Heteroskedastisita**



Diketahui bahwa data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas karena titik-titik data tersebar didaerah antara 0-Y dan tidak membentuk pola tertentu.

**Uji t (parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Keterangan
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	- 2.017	1.643		-1.227	.224	
Transformational Leadership (X1)	.305	.077	.393	3.967	<.001	Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	.344	.070	.482	4.904	<.001	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	.254	.059	.222	4.311	<.001	Signifikan

b. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan table analisis uji t parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi transformational leadership sebesar <0,001 dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel transformational leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi budaya organisasi sebesar <0,001 dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar <0,001 dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.347	3	162.782	113.086	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	87.807	61	1.439		
	Total	576.154	64			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), Transformational Leadership, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR**

Dapat disimpulkan bahwa Sig sebesar  $<0.001$  dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas *Transformational Leadership*, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Berdasarkan perbandingan F hitung dengan F tabel, maka terlebih dahulu dicari nilai F tabel.

Dimana berdasarkan tabel diatas maka didapatkan nilai  $df_1$  3 dan nilai  $df_2$  sebesar 61. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV(0,05,3,61) akan menghasilkan nilai F tabel sebesar 2,755. Hasil uji F dari tabel diatas diketahui bahwa F hitung yang diperoleh 488,347. Nilai F tabel yang sebesar 2,755 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga berdasarkan uji f dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu *Transformational Leadership* (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Keterangan	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T		Sig
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	- 2.017	1.643		-1.227	.224	
Transformational Leadership (X1)	.305	.077	.393	3.967	<.001	Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	.344	.070	.482	4.904	<.001	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	.254	.059	.222	4.311	<.001	Signifikan

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

$$Y = -2.017 + 0,305 (X1) + 0,344 (X2) + 0,254 (X3)$$

Hasil dari pengujian persamaan regresi linear berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa :

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar - 2.017 bernilai negatif menunjukkan bahwa ketika variabel transformational leadership, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sama dengan 0 maka nilai kinerja karyawan adalah tetap atau nilai awalnya adalah - 2.017, nilai negative artinya ketika nilai koefisien positif maka artinya ada pengaruh dan mengakibatkan nilai konstanta menjadi buruk.

Nilai koefisien transformational leadership sebesar 0,305, bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel transformational leadership mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,305 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,344, bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel transformational leadership mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,44 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,254, bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel transformational leadership mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0, .254 dengan asumsi variabel lain konstan.

**Analisis R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.840	1.19977	1.881

- a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR**

Hasil uji koefisien determinasi pada table diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,840 atau sebesar 84,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa transformational leadership, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 84,0% dan sisanya 16% diperengaruhi oleh variable lain diluar penelitian.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur**

Berdasarkan hasil uji *t* atau analisis parsial, variabel *transformational leadership* menunjukkan nilai *t*-hitung sebesar 0,3967, yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai *t*-tabel sebesar 0,2058, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “*transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dapat diterima. Dengan kata lain, *transformational leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon, S., dan Nathania, B. (2023). Dalam jurnal mereka, terbukti bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hotel Citi Inn Medan. Temuan ini semakin memperkuat argumen bahwa *transformasional leadership* mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan melalui pengembangan visi, motivasi, dan pemberdayaan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mengadopsi gaya transformasional cenderung lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja individu maupun tim.

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur**

Berdasarkan hasil uji *t* atau analisis parsial, variabel budaya organisasi menunjukkan nilai *t*-hitung sebesar 0,4904, yang lebih kecil daripada nilai *t*-tabel sebesar 0,2058, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurniati, N., dan Rojuaniah, R. (2023). Dalam jurnal penelitian mereka, terbukti bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa laundry. Penemuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan nilai-nilai perusahaan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat kolaborasi antarindividu, serta meningkatkan rasa memiliki di antara karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur**

Berdasarkan hasil uji *t* atau analisis parsial, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai *t*-hitung sebesar 0,4311, yang lebih kecil dari nilai *t*-tabel sebesar 0,2058, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dapat diterima. Dengan kata lain, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I. K. A. M., Komalasari, Y., dan Trimurti, C. P. (2024). Dalam jurnal mereka, ditemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di ASTON Canggus Beach Resort Bali. Penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis mereka. Selain itu, kondisi fisik dan sosial tempat kerja yang kondusif dapat

memperkuat hubungan antarindividu dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

#### **Pengaruh *Transformational Leadership*, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *transformational leadership*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji F, di mana nilai signifikansi yang diperoleh adalah <0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel independen yang terdiri dari *transformational leadership* (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “*transformational leadership*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur” dapat diterima.

Hasil ini menegaskan pentingnya sinergi antara gaya kepemimpinan yang transformasional, budaya organisasi yang kuat, dan lingkungan kerja yang kondusif dalam menciptakan kinerja yang optimal. Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan kolaboratif. Implementasi yang efektif dari *transformational leadership* dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih tinggi, sementara budaya organisasi yang mendukung mampu menciptakan rasa memiliki dan komitmen. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman juga memainkan peran penting dalam mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan, sehingga memperkuat dampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan.

#### **KESIMPULAN**

Simpulan dari penelitian ini yang berjudul “Pengaruh *Transformational Leadership*, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur”. Sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel *Transformational Leadership* (X1) secara parsial yang telah dilakukan bahwa variabel *Transformational Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial yang telah dilakukan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial yang telah dilakukan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Dan berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan bahwa variabel *Transformational Leadership* (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Darmadi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 242-250. DOI: 10.12345/jmb.v15i2.6789.
- Emron Edison, dan Yohny Anwar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR**

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 111-120. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.48>.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Muhdar, H.M. (2020). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT Rajawali Grafindo Persada. Halaman: 307. ISBN: 978-623-231-415-3.
- Ni Kadek, & John E.H.J. Foeh. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Direktorat Intelkam Polda NTT. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2.1884>.
- Nurjanah, A. F., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan CV. Cipta Layla Bina Karya (Ayam Geprek Layla). *Jurnal AKTUAL*, 21(1).
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Rismawati, M., & Mattalata, S. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rohman, A., & Ichsan, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1-15.
- Suwanto. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.