

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara

The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and the Work Environment on Employee Performance at the Office of the General Election Commission of North Sumatra Province

Giovany Silalahi^{1,*}, Novendi Sabas Silaen^{1,*}, Agustinus Aldy F. Simatupang^{1,*}, Kristi Endah Ndilosia Ginting^{1,*} & Mella Yunita^{1,*}

¹⁾PUI Human Resource Management Research and Inovation Centre, Universitas Prima, Universitas Tjut Nyak Dien

Koresponden : ^{1,*}giovanysilalahi560@gmail.com

ABSTRAK

Kajian ini dihiatkan untuk membedah sejauh mana corak kepemimpinan transformasional, daya gerak motivasi kerja, serta konstelasi lingkungan kerja mengkurat pengaruh atas kinerja karyawan di lingkup Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. Pijakan awal kajian ini berpangkal pada fenomena kinerja karyawan yang belum menjejak titik optimal, yang ditaksir bersumber dari minimnya pembekalan pelatihan, lesunya motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya bersahabat. Kajian ini mengusung ancangan kuantitatif berbalut metode deskriptif. Populasi yang dijadikan objek kajian berjumlah 83 personel, dengan teknik sampling jenuh sehingga keseluruhan populasi sekaligus berperan sebagai sampel. Penghimpunan data ditempuh lewat kuesioner, lalu diurai menggunakan regresi linier berganda berbantuan piranti SPSS. Temuan kajian memperlihatkan bahwa secara parsial, ketiga unsur - gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja - masing-masing mengkurat pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, trio variabel bebas tersebut juga mengkurat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Adjusted R Square menyentuh angka 0,458, yang bermakna 45,8% keragaman kinerja karyawan terjelaskan oleh ketiga variabel itu, sedangkan sisa persentase ditentukan oleh faktor lain di luar jangkauan kajian. Dapat dirangkai simpulan bahwa pendakian kinerja karyawan dapat ditempuh melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang mumpuni, penggerakan motivasi kerja, serta perekayasaan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil kajian ini kiranya dapat menjelma bahan renungan bagi organisasi dalam mendongkrak kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan secara paripurna.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjelma aset yang menggenggam peran teramat krusial sebab menyumbang kontribusi paling dominan demi tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang berkarya dan menjadi bagian dari suatu perusahaan atau institusi lazim disapa

karyawan. Karyawan memikul peran sentral dalam menggerakkan segenap aktivitas perusahaan agar mampu bertumbuh dan menjaga kelangsungan hidupnya. Demi merajut sumber daya manusia yang tangguh, dibutuhkan pengelolaan yang cermat agar kinerja karyawan kian optimal; organisasi dan karyawan merupakan dua unsur yang saling bergantung dan tak terpisahkan satu sama lain. Karyawan pada umumnya menyimpan potensi yang sanggup menyumbang kebaikan bagi perusahaan, sehingga sumber daya manusia (SDM) menjelma salah satu faktor krusial dalam ikhtiar perusahaan menggapai tujuannya.

Di lingkup Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara, dijumpai sejumlah capaian kinerja karyawan yang kualitasnya belum menggembirakan. Fenomena ini ditaksir berpangkal dari minimnya pembekalan pelatihan dan pengembangan kecakapan karyawan dalam merampungkan pekerjaan, serta minimnya informasi seputar tugas yang diamanahkan kepada masing-masing personel. Kondisi semacam ini niscaya berbuah pada penyusutan hasil kinerja perusahaan/organisasi. Dan Fasilitas bisa diartikan sebagai fasilitas bagi kehidupan dan fasilitas yang merupakan bagian dari infrastruktur. (Asih Aryani Soemitro, R., & Suprayitno, H. 2025)

Gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara menebar kepercayaan dan memberi keluasaan ruang gerak bagi karyawan agar dapat berkarya secara maksimal. Sayangnya, minimnya arahan dan dukungan yang tersusun rapi berpotensi memunculkan hasil kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditaksir lantaran pemimpin cenderung menitikberatkan perhatian pada cara karyawan bekerja tanpa merumuskan standar kinerja yang jelas, sehingga memunculkan kelangkaan tindakan serta langkah konkret dari sang pemimpin.

Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara, motivasi kerja karyawan masih menyimpan sejumlah kendala. Karyawan menaruh harapan agar hasil kinerjanya kian terangkat, salah satu wujud harapan tersebut ialah tunjangan/gaji yang sepadan. Hal ini ditaksir amat dibutuhkan oleh seluruh personel yang berkarya di KPU demi menyejahterakan kehidupan mereka.

Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara, lingkungan kerja di tubuh KPU sendiri masih terbelenggu kebijakan penghematan pemakaian listrik dan operasional kantor bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Fenomena ini ditaksir berpangkal dari upaya efisiensi dan penghematan biaya agar tak terjadi pelonjakan ongkos terhadap masa pakai sarana yang difasilitasi kepada karyawan yang berkarya.

Berlandaskan paparan latar belakang masalah tersebut, peneliti tergerak untuk merampungkan kajian bertajuk “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara”.

METODE PENELITIAN

Kajian ini mengusung ancangan kuantitatif berbalut metode deskriptif guna memaparkan kondisi variabel yang ditelisik secara tersusun. Metode kuantitatif berpijak pada filsafat positivisme yang menitikberatkan pemakaian data berwujud angka serta diurai secara statistik untuk menguji hipotesis kajian (Sugiyono, 2017 dalam Shiddiq, 2019). Dalam konteks kajian ini, ancangan tersebut dipakai untuk meraih gambaran seputar kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. Kajian digelar di Kantor KPU Provinsi Sumatera Utara yang bermukim di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 35, Gaharu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, dengan rentang waktu pelaksanaan kajian dimulai pada 29 Juli 2025 hingga proses kajian tuntas.

Populasi dalam kajian ini ialah segenap karyawan Kantor KPU Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 83 personil. Populasi sendiri merupakan keseluruhan subjek kajian yang

menyandang karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik simpulannya (Sugiyono, 2017 dalam Purba et al., 2021). Lantaran jumlah populasi tergolong sedikit, kajian ini mengusung teknik sampel jenuh, yakni seluruh anggota populasi dijadikan sampel kajian (Sugiyono, 2016 dalam Ula, 2021). Data yang dipakai terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dihimpun lewat penyebaran kuesioner tertutup kepada responden, sedangkan data sekunder dihimpun dari beragam sumber semisal buku, data statistik, dan publikasi lain yang relevan (Andrei et al., 2020). Variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang diukur memakai skala Likert berlandaskan indikator masing-masing variabel sesuai konsep yang dikemukakan dalam literatur terkait.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175, dalam Ilnawati, 2022)) hasil kajian dikatakan valid bila terdapat kesesuaian antara data yang terhimpun dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid bermakna alat ukur yang dipakai untuk meraih data (mengukur) itu valid. Valid bermakna instrumen yang dipakai sanggup mengukur apa yang semestinya diukur. Validitas memperlihatkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang sanggup dihimpun oleh peneliti. Jika kaitan antara dua variabel tak bersifat linier, maka koefisien korelasi Pearson tak mencerminkan kekuatan kaitan antara dua variabel yang diteliti, walau kedua variabel itu menyimpan kaitan yang kuat.

Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil kajian yang valid dan reliabel. Hasil kajian dikatakan valid bila terdapat kesesuaian antara data yang terhimpun dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid bermakna alat ukur yang dipakai untuk meraih data mengukur itu valid. Menurut Sugiyono (2019:175 dalam Ilnawati, 2022)) valid bermakna instrumen tersebut sanggup dipakai untuk mengukur apa yang semestinya diukur.

Dalam menentukan layak-tidaknya suatu item yang akan dipakai, lazimnya ditempuh uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, bermakna suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Indikator dalam kuesioner dapat disebut valid apabila nilai r hitung hasilnya melampaui r tabel.

Uji Reliabilitas

Dalam Saptutyningsih dan Seityaningrum (2019:166, dalam (Akbar, 2022)) dipaparkan bahwa reliabilitas merupakan kestabilan hasil pengukuran secara berulang dari masa ke masa. Reliabilitas alat ukur dapat ditelusuri dengan menempuh pengukuran berulang pada gejala yang sama dengan hasil yang sama. Reliabilitas item diuji dengan menyimak nilai Alpha-Cronbach. Nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas dapat disimak pada keseluruhan item dalam satu variabel. Apabila nilai α melampaui α 0,05 maka taraf reliabilitas terpenuhi (sufficient reliability), namun apabila nilai α di bawah α 0,05 maka reliabilitas tergolong rendah dan sebaiknya item tersebut tak dipakai.

Metode Penelitian

Metode kajian yang dipakai ialah regresi linier berganda, yakni analisis statistik untuk menakar pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) terhadap satu variabel terikat (Y), semisal pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon \quad \dots (1)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
 a : Konstanta
 b : Koefisien Regresi
 X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional
 X2 : Motivasi Kerja
 X3 : Lingkungan Kerja
 ε : Error

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) dipakai untuk menakar kesanggupan variabel dalam menjelaskan variabel dependen; dengan kata lain, nilai Koefisien Determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang sanggup dijelaskan oleh variabel penduganya. Koefisien Determinasi disimbolkan dengan R square atau R kuadrat, dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100 \% \quad \dots (2)$$

Keterangan:

- Kd = Koefisien Determinasi
 R^2 = koefisien variabel bebas dengan variabel terikat
 100% = Persentase distribusi

Sumber: Kuncoro (2018, dalam (Pratomo, 2025))

Uji Parsial

Menurut Sahid Raharjo (2017, dalam (Firnanda & Subandrio, 2024)) Uji t berguna untuk menelusuri ada-tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang disumbangkan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai $sig > 0,05$, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Rumus t tabel:

$$t_{tabel} = a/2 ; n-k-1 \quad \dots (3)$$

Keterangan:

- α = tingkat kepercayaan (0,05)
 n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel X

Setelah diperoleh hasil hitungan t tabel, selanjutnya disimak distribusi nilai t tabel. Pengujian hipotesis dapat menempuh perbandingan t hitung dengan t tabel, maupun hasil analisis memakai SPSS 23.

Uji Simultan

Menurut Sahid Raharjo (2017, dalam (Firnanda & Subandrio, 2024)) Uji F bertujuan untuk menelusuri ada-tidaknya pengaruh stimulan (bersama-sama) yang disumbangkan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi < dari 0,05 atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05, atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Rumus f_{tabel} :

$$f_{tabel} = f(k ; n - k) \quad \dots (4)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Sumber: Sahid Raharjo (2017, dalam (Firnanda & Subandrio, 2024))

Setelah diperoleh hasil hitungan f_{tabel} , selanjutnya disimak distribusi nilai f_{tabel} . Pengujian hipotesis dapat menempuh perbandingan f_{hitung} dengan f_{tabel} , maupun hasil analisis memakai SPSS versi 23.

Teknik Analisis Data

Sebagaimana diutarakan Sugiyono (2017, dalam (Rosyidah, 2020)), Metode deskriptif merupakan Metode yang dipakai untuk mengurai data dengan menggambarkan data yang terhimpun sebagaimana adanya, tanpa berniat merumuskan simpulan yang bersifat umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dipakai untuk menyimak frekuensi serta variasi jawaban terhadap item-item pernyataan dalam kuesioner/angket, dimana Gaya Kepemimpinan Transformasional (Variabel X1), Motivasi Kerja (Variabel X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Variabel Y) masing-masing menyimpan lima opsi jawaban dengan bobot/nilai yang berlainan. Untuk menelusuri kategori rata-rata skor, dipakai perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Variabel X} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \quad \dots (5)$$

Uji Normalitas

Sebagaimana diutarakan Ghozali (2016, dalam (Namora et al., 2019)), Metode normalitas dihiitarkan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual menyandang distribusi normal. Bila asumsi ini dilanggar, uji statistik menjelma tak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas ditempuh dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Deimi meimudahkan peinghitungan statistik, analisis dalam kajian ini diolah beirbantuan piranti statistik SPSS 23. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov melampaui 0,05 atau 5%.

Uji Multikolinearitas

Sebagaimana diutarakan Ghozali (2016, dalam (Namora et al., 2019)), uji ini ditempuh untuk menelusuri apakah model regresi menjumpai korelasi antar variabel bebas. Model yang baik semestinya nihil korelasi di antara variabel bebas; untuk menelusuri ada-tidaknya multikolinearitas, disimak nilai VIF (Varians Inflation Factor). Jika toleransi melampaui 0,10 atau setara dengan nilai VIF di bawah 10, bermakna tak terjadi multikolinearitas.

Uji Heiteiroskedastisitas

Sebagaimana diutarakan Ghozali (2016, dalam (Namora et al., 2019)), uji ini ditempuh untuk menelusuri apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik ialah model regresi yang homoskedastis, alih-alih heiteiroskedastis. Untuk menelusuri kehadiran heiteiroskedastisitas, dapat disimak

melalui uji Weight Least Square dengan Weight Least: apabila probabilitas yang dihasilkan melampaui 5% atau 0,05, maka residual disebut homoskedastis.

ANALISIS PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melangkah ke analisis inti, ditempuh Pengujian instrumen guna memastikan kuesioner yang dipakai bersifat valid dan dapat diandalkan.

Uji Validitas

Uji validitas dihiitarkan untuk menakar apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner sanggup mengungkap sesuatu yang ingin diukur. Weight Least Pengujian ialah dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Untuk meraih hasil dari r-tabel, dipakai rumus sebagai berikut:

$$df = (N-2) = (83-2) = 81$$

Maka hasil dari r-tabel yang diperoleh sebesar 0,215.

X1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

Name	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,965	0,215	Valid
X1.2	0,968	0,215	Valid
X1.3	0,962	0,215	Valid
X1.4	0,968	0,215	Valid
X1.5	0,946	0,215	Valid
X1.6	0,940	0,215	Valid
X1.7	0,903	0,215	Valid
X1.8	0,899	0,215	Valid

Sumber: IBM SPSS veir 25, 2026

X2 Motivasi Kerja

Tabel 2a. Hasil Uji Validitas X2

Name	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0,870	0,215	Valid
X2.2	0,854	0,215	Valid
X2.3	0,847	0,215	Valid
X2.4	0,885	0,215	Valid
X2.5	0,857	0,215	Valid
X2.6	0,848	0,215	Valid

Tabel 2b. Hasil Uji Validitas X2

Name	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.7	0,868	0,215	Valid
X2.8	0,868	0,215	Valid
X2.9	0,862	0,215	Valid
X2.10	0,858	0,215	Valid

Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

X3 Lingkungan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X3

Name	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X3.1	0,754	0,215	Valid
X3.2	0,715	0,215	Valid
X3.3	0,697	0,215	Valid
X3.4	0,453	0,215	Valid
X3.5	0,643	0,215	Valid
X3.6	0,756	0,215	Valid
X3.7	0,715	0,215	Valid
X3.8	0,658	0,215	Valid

Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Y Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Y

Name	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,794	0,215	Valid
Y.2	0,552	0,215	Valid
Y.3	0,743	0,215	Valid
Y.4	0,810	0,215	Valid
Y.5	0,802	0,215	Valid
Y.6	0,561	0,215	Valid

Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Berlandaskan data yang terolah, segenap butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menyandang nilai r-hitung yang melampaui r-tabel. Dengan begitu, segenap item dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Uji ini ditempuh untuk menyimak konsistensi jawaban responden dari masa ke masa. Tolak ukur yang dipakai ialah nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70.

Tabel 5a. Hasil Uji Reliabilitas

Variabels	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,982	8	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,961	10	Reliabel

Tabel 5b. Hasil Uji Reliabilitas

Variabels	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)	0,828	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,785	6	Reliabel

Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Hasil Pengujian memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) bertengger di atas 0,70. Fenomena ini menandakan instrumen yang dipakai bersifat Reliabel alias konsisten.

Uji Statistik Deskriptif

Bagian ini menyuguhkan gambaran umum seputar profil data yang terhimpun, meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel kajian.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation	Variance
Gaya Kepemimpinan Transformasional	83	8	40	32.73	7.295	53.222
Motivasi Kerja	83	10	50	41.24	8.203	67.283
Lingkungan Kerja	83	16	40	33.29	4.994	24.940
Kinerja Karyawan	83	12	30	23.48	4.377	19.155
Valid N (listwise)	83					

Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Pada gambar 3.1, hasil dari nilai Minimum, Maksimum, Mean, serta Std. Deviation untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) yakni sebagai berikut:

1. Pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) total sampel 83, nilai minimum 8, nilai maksimum 40, nilai mean 32,73 serta standar deviasi 7,295.
2. Pada variabel Motivasi Kerja (X2) total sampel 83, nilai minimum 10, nilai maksimum 50, nilai mean 41,24 serta standar deviasi 8,203.
3. Pada variabel Lingkungan Kerja (X3) total sampel 83, nilai minimum 16, nilai maksimum 40, nilai mean 33,29 serta standar deviasi 4,994.

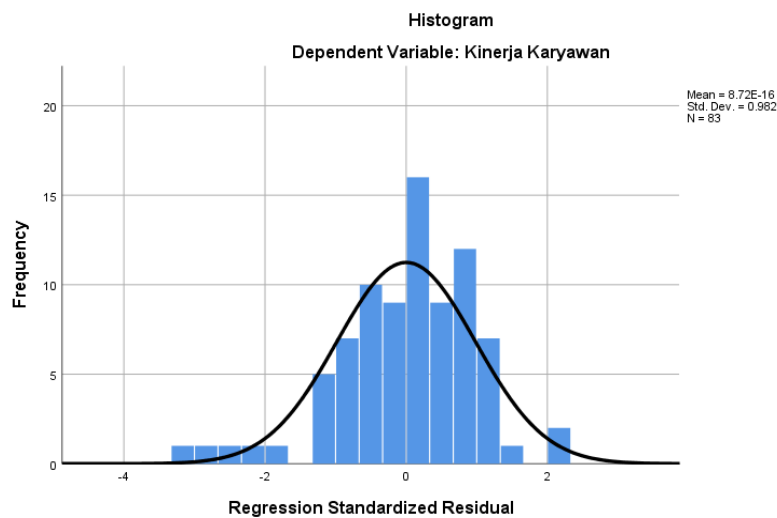
4. Pada variabel Kinerja Karyawan total sampel 83, nilai minimum 12, nilai maksimum 30, nilai mean 23,48 serta standar deviasi 4,377.

Uji Asumsi Klasik

Demi meraih model regresi yang bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), ditempuh serangkaian uji asumsi klasik sebagai berikut:

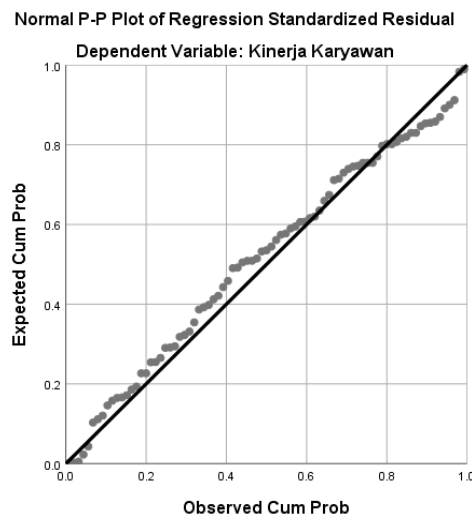
Uji Normalitas

Tujuannya ialah menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual menyandang distribusi normal.



Gambar 1. Grafik Histogram
Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Berlandaskan hasil Pengujian, grafik histogram memperlihatkan pola distribusi data yang menjelma kurva laksana lonceng (bell-shaped) yang simetris.



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot
Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Pada grafik Normal Probability Plot, Weight Least normalitas terpenuhi apabila titik-titik data bertaburan di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut secara konsisten. Hasil pengamatan memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebut tak menjauh dari garis diagonal utama.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16256250
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.066
	Negative	-.080
Test Statistic	Mean	.080
Asymp.Sig.(2-tailed)	Std. Deviation	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound of the true significance

Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Pada tabel uji Kolmogorov-Smirnov di atas, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,200, yang bermakna hasilnya melampaui 0,05. Maka, data tersebut berdistribusi Normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dipakai untuk memastikan nihilnya korelasi yang kuat antar variabel independen.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	5.061	2.517		2.010	.048	
	Kepemimpinan Transformasional	.198	.074	.330	2.661	.009	.430 2.327
	Motivasi Kerja	.152	.073	.285	2.098	.038	.357 2.800
	Lingkungan Kerja	.170	.085	.194	2.012	.048	.711 1.407

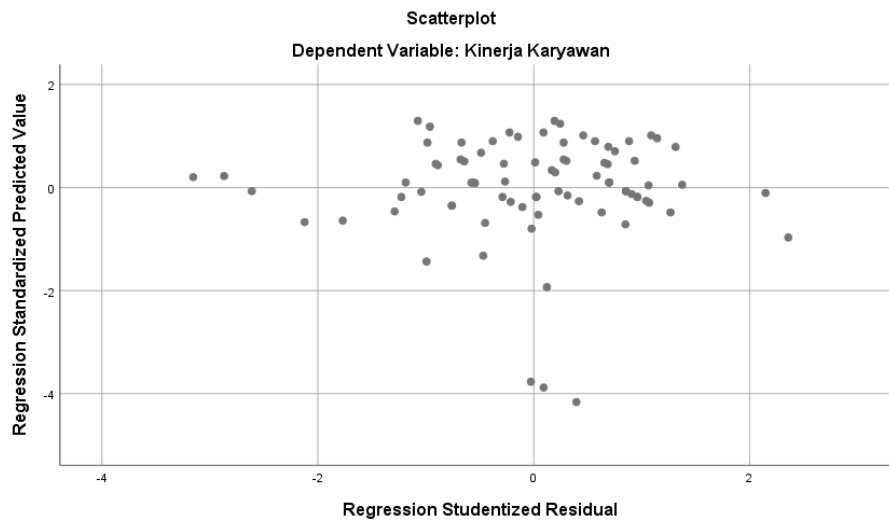
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Berlandaskan hasil pada tabel di atas, diperoleh nilai Toleransi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) melampaui 0,10 ($> 0,10$) dan Varians Inflation Factor (VIF) untuk segenap variabel di bawah 10 (< 10), sehingga dapat dirangkai simpulan bahwa model regresi ini nihil masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini diihtiarkan untuk menyimak apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 3. Grafik Scatterplot
Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik bertaburan secara acak. Jika titik-titik bertaburan secara acak, maka dinyatakan nihil heteroskedastisitas.

Sebagai penguat, ditempuh pula Uji Glejser dengan jalan meregresikan nilai absolut residual (Abs_Res) terhadap masing-masing variabel independen. Weight Least Pengujiannya ialah jika nilai signifikansi (Sig.) melampaui 0,05, maka nihil gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	
		B	Std.Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	1.398	1.606		.871 .387
	Kepemimpinan Transformasional	.037	.047	-.133	.779 .438
	Motivasi Kerja	.039	.046	.158	.847 .400
	Lingkungan Kerja	.018	.054	.044	.335 .739

a. Dependet Variable : Abs_Res

Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Berlandaskan tabel output, diperoleh nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,438, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,400, dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,739. Lantaran segenap nilai signifikansi bertengger di atas 0,05, dapat dirangkai simpulan bahwa model regresi ini homoskedastis (nihil kandungan heteroskedastisitas).

Uji Analisis Linear Berganda

Analisis ini dipakai untuk menelusuri sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara matematis.

Tabel 10. Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	
		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	5.061	2.517		2.010 .048
	Kepemimpinan Transformasional	.198	.074	.330	2.661 .009
	Motivasi Kerja	.152	.073	.285	2.098 .039
	Lingkungan Kerja	.170	.085	.194	2.012 .048

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Berlandaskan tabel, dapat dirumuskan model Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,061 + 0,198 X_1 + 0,152 X_2 + 0,170 X_3 + e \quad \dots (6)$$

Berlandaskan Persamaan tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 5,061 ini memperlihatkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja diandaikan tetap atau bernilai nol, maka besaran Kinerja Karyawan ialah sebesar 5,061 satuan.
2. Nilai Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) sebesar 0,198; koefisien yang bertanda positif ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional akan disusul dengan pendakian Kinerja Karyawan sebesar 0,198. Hal ini menggambarkan bahwa semakin mumpuni pola Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan, maka semakin optimal pula performa yang diperlihatkan karyawan.
3. Nilai Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,152; koefisien ini memperlihatkan kaitan yang searah antara motivasi dengan kinerja. Bermakna, pendakian pada aspek motivasi kerja ditaksir akan mengerek Kinerja Karyawan sebesar 0,152 satuan, dengan andaian variabel lainnya konstan. Hal ini membuktikan bahwa dorongan internal maupun eksternal menjelma pemicu utama produktivitas kerja.
4. Nilai Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0,170; nilai koefisien ini menggambarkan bahwa perubahan pada kondisi lingkungan kerja menggurat pengaruh sebesar 0,170 terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyokong operasional harian terbukti sanggup menyumbang kontribusi positif dalam pencapaian target kerja karyawan di organisasi.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini menakar sebesar apa kesanggupan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.458	3.222

a. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Berlandaskan tabel di atas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,458 memperlihatkan bahwa variabel independen sanggup menjelaskan variabel dependen sebesar 45,8%, sedangkan sisanya ditentukan faktor lain di luar jangkauan kajian ini.

Uji F (Anova)

Dipakai untuk menelusuri apakah segenap variabel independen secara bersama-sama mengkurat pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji F (Anova)

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750.575	3	250.192	24.099	.000 ^b
	Residual	820.148	79	10.382		
	Total	1570.723	82			
a. Dependet Variable : Kinerja Karyawan						
b. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja						

Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Pada tabel di atas, diperoleh hasil f hitung melampaui f tabel. Nilai f hitung sebesar 24,099 dari nilai f tabel (2,720), dan untuk nilai Sig. F sebesar 0,000 ($< 0,05$). Fenomena ini memperlihatkan bahwa secara simultan, variabel-variabel tersebut mengkurat pengaruh signifikan.

Uji T (Parsial)

Dipakai untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individu.

Tabel 13. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized		
		B	Std.Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.061	2.517		2.010	.048
	Kepemimpinan Transformasional	.198	.074	.330	2.661	.009
	Motivasi Kerja	.152	.073	.285	2.098	.039
	Lingkungan Kerja	.170	.085	.194	2.012	.048
c. Dependet Variable : Kinerja Karyawan						

Sumbeir: IBM SPSS veir 25, 2026

Berlandaskan hasil pengolahan data pada tabel Coefficients di atas, berikut diuraikan hasil uji parsial:

- Berlandaskan hasil uji statistik, diperoleh nilai t-hitung dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) sebesar 2,661 yang melampaui t-tabel 1,990, dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang berada di bawah 0,05. Maka dapat dirangkai simpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif mengkurat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara. Ha diterima, Ho ditolak.
- Berlandaskan hasil uji statistik, diperoleh nilai t-hitung dari variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 2,098 yang melampaui t-tabel 1,990, dengan nilai signifikansi sebesar 0,039 yang berada di bawah 0,05. Maka dapat dirangkai simpulan bahwa Motivasi

Kerja mengurangi pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara. H_0 diterima, H_a ditolak.

3. Berlandaskan hasil uji statistik, diperoleh nilai t-hitung dari variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 2,012 yang melampaui t-tabel 1,990, dengan nilai signifikansi sebesar 0,048 yang berada di bawah 0,05. Maka dapat dirangkai simpulan bahwa Lingkungan Kerja mengurangi pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara. H_0 diterima, H_a ditolak.

Peimbahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil Pengujian hipotesis, tersua bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional mengurangi pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang berada di bawah 0,05. Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang sanggup menyuguhkan visi yang gemilang, stimulasi intelektual, serta perhatian secara individual kepada bawahan dapat memantik semangat kerja yang kian membara. Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara, tersua bahwa atasan yang kerap menebar apresiasi dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan membuat karyawan merasa kian dihargai, sehingga produktivitas mereka turut terkerek. Hasil ini sejalan dengan Teori Kepemimpinan Transformasional dari Bass & Avolio yang menyatakan bahwa pemimpin tipe ini sanggup mengubah kesadaran pengikutnya untuk menggapai hasil di atas standar. Selain itu, temuan ini turut memperkuat kajian terdahulu yang ditempuh oleh (Priyanto, 2016) yang menjumpai bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional mengurangi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja mengurangi pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah kaitan yang positif. Angka statistik sebesar 2,098 dan signifikansi sebesar 0,039 mengonfirmasi bahwa motivasi menjelma motor penggerak individu dalam merampungkan tanggung jawabnya. Dalam konteks kajian ini, motivasi yang tinggi tersembul lantaran adanya sistem pemberian kompensasi yang adil serta peluang pengembangan karier yang terbuka lebar. Karyawan yang merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi cenderung akan menyumbang kontribusi maksimal bagi perusahaan. Fenomena ini menyokong Teori Hierarki Kebutuhan Maslow atau Teori Dua Faktor Herzberg, dimana faktor pemotivasi (semisal pengakuan dan tanggung jawab) secara nyata mengerek kinerja. Temuan ini turut selaras dengan kajian yang ditempuh oleh (Purnamasari et al., 2019, dalam (Hendri, 2023)), (Armansyah, 2020, dalam (Hendri, 2023)) yang menyatakan motivasi mengurangi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja terbukti menyumbang kontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Fenomena ini memperlihatkan bahwa aspek-aspek di sekitar tempat kerja, baik yang bersifat fisik (semisal pencahayaan dan kebersihan) maupun non-fisik (suasana kekeluargaan), memegang peran penting dalam menyokong efektivitas kerja. Pengamatan di lapangan memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meminimalisir taraf stres dan kelelahan karyawan. Dengan fasilitas yang memadai dan kaitan harmonis antar rekan kerja, karyawan dapat berkonsentrasi merampungkan tugas tanpa hambatan teknis yang berarti. Secara teoretis, hasil ini menyokong pendapat Sedarmayanti seputar pentingnya ergonomi dan suasana kerja dalam mengerek output kerja. Kajian ini turut memperkuat hasil riset (Nengah Landra, Gde Bayu Surya Parwita, 2023) dalam Badrianto,

dkk (2020), Wulandari, dkk (2021), Setiawan (2022), Kusuma (2021), Erawati, dkk (2019), yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja menggurat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil analisis data dan pembahasan kajian, dapat dirangkai simpulan bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional menggurat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. Fenomena ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang sanggup menyuguhkan inspirasi, stimulasi intelektual, serta perhatian secara individual kepada karyawan dapat memantik pendakian kualitas dan efektivitas kerja. Semakin mumpuni penerapan gaya Kepemimpinan Transformasional dalam organisasi, maka semakin menjulang pula kinerja yang diperlihatkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Di samping itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja turut terbukti menggurat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang menjulang, baik yang bersumber dari dorongan internal maupun sokongan eksternal organisasi, sanggup mengerek semangat dan komitmen karyawan dalam merampungkan pekerjaan secara optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif turut menyuguhkan kenyamanan serta menyokong produktivitas kerja karyawan. Secara bersama-sama, gaya Kepemimpinan Transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja menggurat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ketiga faktor tersebut menjelma elemen penting yang patut disimak oleh organisasi dalam ikhtiar mengerek efektivitas dan pencapaian kinerja secara paripurna.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, A. (2022). “Pengaruh Promosi, Kualitas Produk, Dan Kualitas”. 1–9.
- [2] Andrei, J., Nasution, S., Karo, K., & Oktaviani, H. (2020). “Penerapan Metode Survey Pasar Pada Proses Perakitan Shoulder Brace TALEINTA Confeireince Series”. 3(2). <https://doi.org/10.32734/eiei.v3i2.1060>
- [3] Asih Aryani Soemitro, R., & Suprayitno, H. (2025). “Pemikiran Awal tentang Konsep Dasar Manajemen Aset Fasilitas”. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 2, 1–14.
- [4] Fahira, Y. G. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor)*.
- [5] Firnanda, F., & Subandrio. (2024). “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu”. 5(1), 197–210.
- [6] Heindri, A. (2023). No Title. 2(1), 135–138.
- [7] Ilniawati, F. (2022). “Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku Prosocial Peserta Didik Di SMA Neigeiri 1 Seputih Raman Tahun Pelajaran 2022/2023”. 19–36.
- [8] Leimpoy, C., Pio, R. J., Rogahang, J. J., Studi, P., & Administrasi, I. (2025). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara”. 15(1), 42–53.
- [9] Namora, I., Siregar, P., Gurning, H. R., Elkononi, F., & Prima, U. (2019). “Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Raya Perkasa”. 5, 71–80.
- [10] Nengah Landra, Gede Bayu Surya Parwita, N. P. N. (2023). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar”. 4.

- [11] Pramisswari, B. (2025). “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Salco Jombang)”. 50, 28–43.
- [12] Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai. 07(02), 105–114.
- [13] Purba, F. B., Tanjung, D. S., & Gaol, R. L. (2021). *Jurnal PAJAR (Peindidikan dan Peingajaran) Volumei 5 Nomor 2 Mareit 2021*. 5, 278–286.
- [14] R. Sitinjak. (2024). “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Credit Union (CU) Mandiri Tebing Tinggi”. 1–37.
- [15] Ramanda, R., Irwan, M., & Yulis, Y. El. (n.d.). “Dasar Dalam Menilai Kinerja Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Teluk Kuantan”. 49–56.
- [16] Rosyidah, L. (2020). “Pengaruh Personal Selling Dan Kerelasian Nasabah Terhadap Keputusan Pengguna Kredit PT. Bank BRI Unit Jombang”. 1–17.
- [17] Shiddiq, F. (2019). *Bab iii meitodologi peineilitian 3.1*. 23–56.
- [18] Syofyan, M. A., Hardilawati, W. L., Fikri, K., Riau, U. M., Kerja, L., Budaya, D., Terhadap, O., Kuning, L., Organisasi, B., & Karyawan, K. (2024). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rs Lancang Kuning”. 3(1), 154–165.
- [19] Taqiyah, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Inteirveining Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang.
- [20] Ula, N. S. (2021). *Jurnal manajeimein*. 11(1), 54–63.