

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UD. Dua Bersaudara

Vina Linda Maulah ^{1*}, Imam Baidlowi ², Toto Heru Dwihandoko ³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,

Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Email : vinalinda1709@gmail.com ^{1*}, imambaidlowi@unim.ac.id ², totodwihandoko@yahoo.com ³

Alamat: Jl. Raya Jabon No.KM.0,7, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar,
Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61364

*Korespondensi Penulis

Abstract. *This study aims to analyze the influence of transformational leadership style and work environment on employee performance at UD. Dua Bersaudara. The background of this study is based on the importance of leadership that is able to provide inspiration, motivation, and support in increasing employee productivity. On the other hand, a conducive work environment is also a key factor that can create comfort, increase morale, and foster employee loyalty to the company. The method used in this study is a quantitative method with an associative approach, where data were obtained through questionnaires distributed to 50 respondents who are all employees of the company. The collected data were then analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS program version 25. The results of the analysis show that transformational leadership style has a significant influence on employee performance. In addition, the work environment also plays an important role in improving employee outcomes. Simultaneously, both variables are proven to have a significant influence on employee performance. These findings indicate that the application of an appropriate transformational leadership style, such as providing a clear vision, being a role model, and encouraging innovation, can improve work quality and employee productivity. Likewise, creating a supportive work environment, such as good communication, adequate work facilities, and a harmonious work atmosphere, will encourage employees to work more effectively. Therefore, it can be concluded that creating a supportive work environment combined with effective leadership can significantly enhance employee performance. This research also provides practical implications for home industries, encouraging them to pay more attention to leadership aspects and work environment conditions in an effort to increase competitiveness.*

Keywords: *Employee Performance; Home Industries; Productivity; Transformational Leadership Style; Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Dua Bersaudara. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta dukungan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor kunci yang dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan semangat, serta menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, di mana data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 50 responden yang merupakan seluruh karyawan perusahaan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa *transformational leadership style has a significant influence on employee performance*. Selain itu, *work environment also plays an important role in improving employee outcomes*. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat, seperti memberikan visi yang jelas, menjadi teladan, serta mendorong inovasi, dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan. Begitu pula dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, seperti komunikasi yang baik, fasilitas kerja yang memadai, dan suasana kerja yang harmonis, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *creating a supportive work environment combined with effective leadership can significantly enhance employee performance*. Penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi industri rumahan agar lebih memperhatikan aspek kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan daya saing.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Industri Rumahan; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Produktivitas.

1. LATAR BELAKANG

Topik kepemimpinan selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling banyak diamati sekaligus sebagai fenomena atau kejadian yang paling sedikit dipahami. Dalam dunia industri, khususnya di sektor usaha mikro, kecil, menengah (UMKM) produksi kerupuk ikan tenggiri ini berkembang sangat pesat sekali saat ini. Setiap usaha membutuhkan berbagai komponen keunggulan yang berbeda untuk mencapai pada tujuannya.

Sumber daya manusia selalu melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun, sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Sasminto & Purba, 2022).

Usaha Dagang (UD) Dua Bersaudara merupakan sebuah usaha skala rumahan yang berfokus pada bidang makanan, khususnya produksi kerupuk ikan tenggiri. Kinerja karyawan yang optimal menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan operasional dan daya saing perusahaan (Dwianto, 2019). Kinerja karyawan mencerminkan pencapaian hasil kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang dihasilkan oleh seorang individu dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan bukan hanya aset, tetapi juga motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan harus bisa menciptakan atau menjadi faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan oleh pimpinan di UD. Dua Bersaudara ini cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan transformasional, di mana pimpinan berupaya memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian individual kepada para karyawan (Bass & Riggio, 2006). Berupa dukungan moral dan pembagian tugas yang menantang namun sesuai dengan kemampuan di masing-masing bidang produksi mulai dari bagian proses produksi, pengemasan, hingga distribusi produk.

Pemimpin transformasional seharusnya dapat menjalin kedekatan dengan karyawan untuk membimbing dan memberi arahan (Northouse, 2021). Namun pada skala usaha kecil hingga menengah seperti di UD. Dua Bersaudara, pemilik bisnis sering kali terlalu sibuk dengan operasional sehingga sulit untuk terlibat langsung secara konsisten (Yukl & Gardner, 2020). Selain itu, karakteristik tenaga kerja yang tidak tetap dan berasal dari masyarakat sekitar turut menyulitkan penerapan visi kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan (Avolio & Yammarino, 2013; Robbins & Judge, 2019).

Lingkungan kerja dalam home industri sering kali lebih sederhana dibandingkan dengan perusahaan besar, namun tetap berkontribusi besar pada peningkatan kenyamanan dan kinerja karyawan. Selain itu, banyak penelitian juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja. (Kahn, 1990)

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris diartikan sebagai “Leadership”, namun secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan yang erat antar seseorang dengan suatu kelompok (Sofiah Sinaga et al., 2021). Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi individu-individu karyawan kreatif dan inovatif, membawa pembaharuan dalam kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi (Widayati et al., 2017).

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Avolio dkk dalam Stone et, al 2004 dalam (Shalahuddin, 2016) Adapun indikator kepemimpinan transformasional: a). Pengaruh ideal atau pengaruh karismatik: Dengan kata lain, seorang pemimpin transformasional harus memiliki aura yang kuat dan mampu "menyihir" bawahannya untuk bertindak sesuai dengan arahan mereka. Perilaku yang menunjukkan kharisma ini termasuk memahami visi dan misi organisasi, menghargai bawahan, dan tetap teguh dan konsisten dalam membuat keputusan. b). Motivasi inspirasional: Sifat seorang pemimpin transformasional yang tidak hanya mampu menetapkan standar yang tinggi tetapi juga mampu mendorong bawahannya untuk mencapainya. dengan kata lain, seorang pemimpin transformasional selalu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahannya. c). Stimulasi Intelektual: Ini berarti bahwa seorang pemimpin dapat membantu pengikutnya menjadi lebih cerdas, kreatif, dan inovatif. Pemimpin mengajak anggota tim untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang, sehingga mampu meningkatkan kemampuan berpikir dan inovasi mereka. d). Pertimbangan individual: Di sini, seorang pemimpin akan memperlakukan setiap bawahannya sebagai individu yang berbeda satu sama lain, melacak, mendampingi, dan memberikan peluang bagi mereka. Dengan cara ini, pemimpin akan melihat dan mengenali setiap pengikutnya dengan cara yang berbeda dan memperlakukan mereka

dengan cara yang berbeda sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, dan semangat mereka. Selain itu, para pemimpin akan memberi saran dan pelatihan.

Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu kegiatan atau melakukan sesuatu (Chresstela Prasidya Norianggono et al., 2014).

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Kristanti (2017) dan Ade (2014) dalam (Fitriani et al., 2019) Indikator tersebut antara lain: Pencahayaan, Sirkulasi udara, Kebisingan, Pewarnaan ruangan, dan Bau - bauan.

Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. (Chairunnisah et al., 2021).

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2012) dalam (Juniyar Sri Tiyaniti et al., 2021) menyatakan bahwa beberapa indikator kinerja, termasuk kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual.

Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja memiliki peran penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, memberikan umpan balik untuk perbaikan dan peningkatan kinerja, serta memastikan pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Selain itu, penilaian kinerja juga mampu meningkatkan efektivitas kerja individu maupun tim, membantu dalam pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, atau tindakan perbaikan, serta mendukung organisasi dalam menyusun strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey, dengan mencakup gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. (Sugiyono, 2023) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan

untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek dalam penelitian adalah seluruh karyawan UD. Dua Bersaudara sebanyak 50 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini dilakukan selama bulan Maret-Juli 2025 di Mojokerto.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terbuka dan kuesioner tertutup berbasis skala likert (1-5), variabel yang diteliti meliputi gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kuesioner

Tabel 1. Uji Validitas.

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Ket
Pertanyaan					
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,704	0,281	0,000	Valid
	X1.2	0,565	0,281	0,000	Valid
	X1.3	0,482	0,281	0,000	Valid
	X1.4	0,599	0,281	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X1.1	0,570	0,281	0,000	Valid
	X1.2	0,605	0,281	0,000	Valid
	X1.3	0,648	0,281	0,000	Valid
	X1.4	0,689	0,281	0,000	Valid
	X1.5	0,613	0,281	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,615	0,281	0,000	Valid
	Y1.2	0,636	0,281	0,000	Valid
	Y1.3	0,730	0,281	0,000	Valid
	Y1.4	0,589	0,281	0,000	Valid
	Y1.5	0,657	0,281	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025.

Variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai $\text{sig} < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka disimpulkan yaitu item pertanyaan pada setiap variabel bisa dikatakan sah atau benar (Valid).

Tabel 2. Uji Reliabilitas.

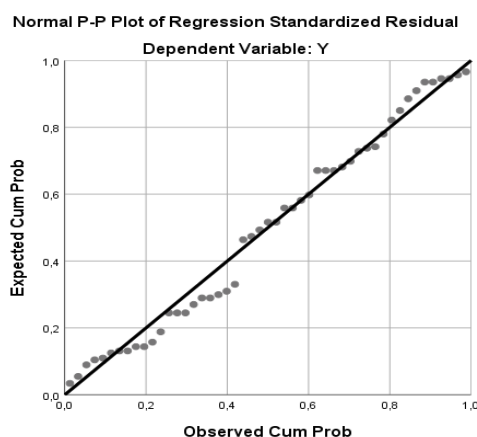
Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,611	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,602	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,642	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025.

Berdasarkan hasil reliabilitas di atas maka dapat disimpulkan yaitu semua item pernyataan dinyatakan reliabel dikarenakan hasil cronbach's alpha menunjukkan $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025.

Grafik histogram menampilkan distribusi normal, dan grafik plot normal menunjukkan bahwa titik-titik cenderung mengelompokkan di sekitar diagonal dan bergerak ke arah yang sama dengan sumbu. Jika data berdistribusi normal, maka model regresi tersebut valid.

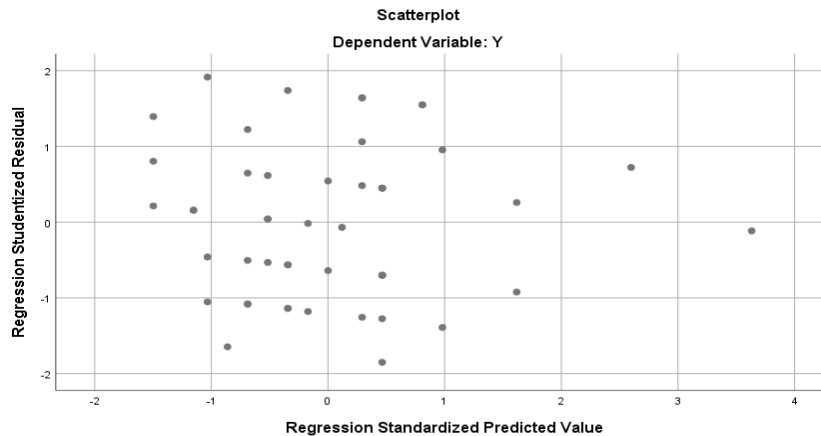
Tabel 3. Uji Multikolineritas.

No.	Item	Tolerance	VIF	Ket
1.	X1 (Gaya Kepemimpinan Transformatif)	0,941	1,069	Non Multikolineritas
2.	X2 (Lingkungan Kerja)	0,941	1,069	Non Multikolineritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025.

Hasil dari uji multikolineritas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolineritas antar variabel independen dalam model regresi itu. Dengan variabel yang memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025.

Hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot terlihat jelas bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda.

Item	B	Std. Error	Beta
Konstanta	9,345	2,329	
X1 (Gaya Kepemimpinan Transformatif)	0,258	0,076	0,435
X2 (Lingkungan Kerja)	0,216	0,063	0,440

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025.

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda, maka dapat dirumuskan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,345 + 0,258 X_1 + 0,216 X_2 + 2,329$$

Berdasarkan hasil regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$\beta = 9,345$: Nilai konstanta dalam persamaan regresi ini adalah sebesar 9,345. Artinya, jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dianggap tidak memberikan pengaruh atau bernilai nol, maka nilai dasar kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,345.

$X_1 = 0,258$: Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) adalah sebesar 0,258. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformatif akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,258, dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja tetap konstan.

$X_2 = 0,216$: Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar 0,216. Artinya, jika lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,216, dengan asumsi bahwa gaya kepemimpinan transformatif tetap konstan.

$e = 2,329$: Nilai Standard Error dari konstanta sebesar 2,329 menunjukkan adanya variabilitas atau tingkat kesalahan dalam prediksi nilai kinerja karyawan (Y) ketika variabel independen bernilai nol. Ini juga mencerminkan besarnya variabel pengganggu atau error yang tidak dijelaskan oleh model regresi ini.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t).

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	9.345	2.329		4.013
	X_1	.258	.076	.4354	3.372
	X_2	.216	.063	.440	3.409

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Hasil Uji t parsial diperoleh nilai signifikansi (Sig) untuk variabel X_1 dan X_2 masing-masing sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kedua variabel independen, yaitu X_1 dan X_2 , berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Nilai t hitung untuk X_1 sebesar 3.372 dan untuk X_2 sebesar 3.409 juga lebih besar dari t tabel, yang memperkuat kesimpulan bahwa keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap Y . Dengan demikian, baik X_1 maupun X_2 memiliki kontribusi yang nyata dalam menjelaskan perubahan pada Y .

Tabel 6. Uji Simultan (Uji f).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.557	2	2.279	9.161	.000 ^b
	Residual	11.443	46	.249		
	Total	16.000	48			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan, karena kedua variabel independen secara kolektif mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi dari X1 dan X2 memberikan kontribusi yang berarti dalam memengaruhi perubahan nilai Y.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.254	.49875

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,254 merupakan hasil penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas yang digunakan dalam model. Nilai ini memberikan gambaran bahwa model regresi yang digunakan tetap cukup baik meskipun dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel prediktor.

Pembahasan:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD. Dua Bersaudara

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara empiris, hal ini tercermin dari upaya pimpinan yang mulai menunjukkan arah kepemimpinan visioner, memberikan motivasi, serta mendorong inovasi demi kemajuan bersama.

Berdasarkan hasil observasi, pimpinan UD. Dua Bersaudara telah aktif memberikan arahan kerja yang lebih terstruktur dan mulai membuka ruang komunikasi yang lebih terbuka kepada para karyawan. Upaya memotivasi juga telah dilakukan melalui pendekatan langsung serta pemberian tanggung jawab yang mendorong rasa percaya diri karyawan. Meskipun demikian, efek motivasi tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam peningkatan kinerja secara merata, karena sebagian karyawan masih membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan pola kerja dan tuntutan baru yang lebih modern.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD. Dua Bersaudara

Berdasarkan hasil observasi langsung di UD. Dua Bersaudara, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di area produksi kerupuk ikan tenggiri telah memenuhi berbagai indikator yang mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan, terutama dalam konteks industri rumahan yang terus berkembang.

Ruang produksi memiliki pencahayaan alami dan lampu memadai, warna netral yang memberi kesan bersih, serta sirkulasi udara baik meski tanpa exhaust fan. Kebisingan rendah karena proses sebagian manual, dan bau bahan baku tidak mengganggu berkat kebersihan yang terjaga.

Secara keseluruhan, UD. Dua Bersaudara telah menciptakan lingkungan kerja yang cukup kondusif dan nyaman bagi karyawannya. Dengan peningkatan bertahap dan perbaikan berkelanjutan, lingkungan kerja yang ada sudah memberikan fondasi positif dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

Kinerja Karyawan (Y) di UD. Dua Bersaudara

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan di UD. Dua Bersaudara secara umum menunjukkan hasil yang baik dan stabil. Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai target, khususnya dalam proses produksi dan pengemasan yang menjadi inti operasional perusahaan.

Diketahui bahwa kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu sudah cukup baik. Hal ini mencerminkan adanya komitmen dari karyawan terhadap tanggung jawab kerja mereka. Selain itu, karyawan juga menunjukkan ketekunan dalam menjalankan proses kerja secara manual yang membutuhkan ketelitian dan konsistensi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: a). Gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Dua Bersaudara. Hal ini

menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memberikan motivasi, serta memperhatikan kebutuhan individu karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. b). Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Dua Bersaudara. Kondisi fisik dan psikologis lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan hasil kerja karyawan. c). Gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Dua Bersaudara.

DAFTAR REFERENSI

- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead* (10th anniversary ed.). Emerald Group Publishing. <https://doi.org/10.1108/S1479-357120130000005037>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori sumber daya manusia*. In *Kinerja karyawan*.
- Chresstela Prasidya Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2). <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/383>
- Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- 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. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Juniyar Sri Tiyanti, V., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v7i1.5395>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UD. Eko Plastik (Doctoral dissertation, Universitas Islam Majapahit). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sasminto, C. R., & Purba, A. (2022). Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan. *Jebit Mandiri: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi*, 2(2), 1–7. <https://doi.org/10.31289/jsa.v1i2.1335>
- Shalahuddin. (2016). Karakteristik kepemimpinan transformasional. *Media Neliti*, 1(2), 171–188.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Vol. 11, Issue 1). <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485. <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.