

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, RELIGIUSITAS, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Mahmud^{1*}, Erlina Kartini Wati², Ega Saiful Subhan³ Irwansyah⁴
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Jl. Syech Muhammad Lingkar Utara Sawete Bali 1 –
Dompu – Nusa Tenggara Barat
Email. memettdomp@gmail.com*, erlinakartiniwati28@gmail.com², egar.saiful@gmail.com³,
danuaja36@gmail.com⁴

Abstract

Repairgovernment employee performance is one of the important issues in public administration reform in various countries. This study was conducted to find out what things can affect employee performance. In this study, how does the influence of transformational leadership style, religiosity and physical work environment on employee performance at the Dompu Regency Industry and Trade Service. Descriptive quantitative research sample of 32 employees with saturated sampling techniques. Data collection techniques are observation and questionnaire methods. SEM-PLS v 3 data analysis technique. Transformational leadership style (X1) does not affect employee performance, religiosity (X2) does not partially affect performance, while the physical work environment (X3) has a significant effect on employee performance (Y). The contribution of this study can improve employee performance efforts through the variables that influence it.

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

Abstrak

Perbaikan kinerja pegawai pemerintah merupakan salah satu isu penting dalam reformasi administrasi publik di berbagai negara. Penelitian ini dilakukan agar mengetahui apa saja hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Dompu. Penelitian kuantitatif deskriptif sampel 32 pegawai dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data SEM-PLS v 3. Gaya kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, Religiusitas (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, sedangkan Lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Kontribusi penelitian ini dapat meningkatkan upaya kinerja pegawai melalui variabel yang mempengaruhinya.

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

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan global yang terjadi sekarang ini, sebuah lembaga pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dari setiap pegawai. Kinerja pegawai di sektor layanan publik merupakan salah satu topik yang menarik dan penting oleh ilmuwan maupun praktisi di bidang Sumber Daya Manusia karena kinerja pegawai pemerintah dianggap dapat mempengaruhi berjalan atau tidaknya sebuah organisasi kearah pencapaian tujuannya. Perbaikan kinerja pegawai pemerintah merupakan salah satu isu penting dalam reformasi administrasi publik di berbagai negara, termasuk Indonesia. Tuntutan perbaikan kinerja pegawai pemerintah di sektor publik semakin besar jika dikaitkan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan daya saing negara dalam persaingan global. Selama ini kinerja pegawai pemerintah mendapatkan kesan bahkan seringkali diberitakan buruk, diindikasikan dari besarnya dana yang digunakan untuk membiayai pegawai pemerintah di sektor publik tetapi tidak diimbangi dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat padahal pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan tentang pelayanan publik oleh aparatur negara yang di atur dalam [1] tentang Standar Pelayanan Publik. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh segenap orang-orang yang bekerja dalam sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan

seorang pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu dimana pelaksanaan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti target/sasaran atau sasaran, standar kerja [2]

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional salah satu model kepemimpinan yang sangat kuat yang dapat menentukan kejelasan visi dan misi organisasi, menjaga iklim tetap kondusif, proses pengawasan yang intens, serta mampu mentransformasi harapan dan cita-cita kepada semua pegawai Harsono (2020). Kualitas gaya kepemimpinan transformasional dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai semakin baik ([3][4] Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu religiusitas. Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal [5]. Dalam agama Islam, setiap muslim diharuskan untuk melaksanakan syariat agama Islam secara menyeluruh. Dengan demikian penerapan nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari, bukan hanya untuk mengharapkan pahala, namun merupakan suatu hal yang wajib untuk dilakukan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada Allah SWT. Selain gaya kepemimpinan transformasional dan religiusitas, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain Nawawi (2001)

Hasil wawancara dengan Kasubag Kepegawaian dan beberapa pegawai menunjukkan bahwa kepemimpinan perlu menjadi motivasi dan inspirasi bagi pegawainya atau teladan bagi para pegawai. Setiap pegawai harus memiliki sifat religius dengan patuh dan mempertanggungjawabkan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena menyelesaikan pekerjaan bukan hanya sebagai tuntutan organisasi melainkan sebagai bentuk ibadah yang dipertanggungjawabkan kepada tuhan. Lingkungan kerja fisik sudah cukup mampu memfasilitasi sebagai pendukung kenyamanan operasional organisasi tetapi masih ada saja keluhan pegawai.

Selain permasalahan yang terjadi di lapangan (*theoretical gap*), terdapat pula kesenjangan penelitian yang terjadi pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menghubungkan kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Research Gap

Variabel	Peneliti	Temuan
Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai	(Ngaisah, 2023; S. Mahmud, 2022; Shoalihin, 2023)	Terdapat hubungan kausal yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai.
	(Nurhuda et al., 2020; Imara, n.d.; Deddy, 2022)	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Religiusitas terhadap kinerja pegawai	(Lestari et al., 2023; Maulana & Fahrullah, 2020; Haryadi & Mahmudi, 2020)	Terdapat hubungan kausal yang positif dan signifikan antara religiusitas dengan kinerja pegawai.
	(Ramos, 2016; Maulana & Fahrullah, 2020; Melinda, 2023; Ilahi & Ajizah, 2023)	Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai	(Radito, 2020; Siboro & Syahreza, 2016; Marlius & Sholihat, 2022)	Terdapat hubungan kausal yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai.
	(Adhyasa, 2020; Stanley & Remiasa, 2022; Valentine, n.d.)	Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Sumber, diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam dan tidak konsisten. Sehingga terlihat adanya kesenjangan bukti empiris dan penting untuk melakukan kajian lebih lanjut. Untuk itu organisasional dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya harus memperhatikan bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik karena hal tersebut merupakan sangat penting dalam kemajuan organisasi.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif, rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih bersifat sebab akibat. Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Dompu responden 32 pegawai dengan SEM-PLSv3. Teknik analisa melalui : Tahap persiapan, peneliti mempersiapkan kuesioner dan menyebarkan langsung ke lapangan sebanyak 32 responden setelah diuji validitas dan reliabilitas. Waktu, kuesioner disebarkan langsung oleh peneliti dalam kurun waktu 3 hari mulai tanggal 3-6 Mei 2024. Tahap Evaluasi, hasil kuesioner yang diperoleh sejumlah 32 secara selektif semua memenuhi syarat untuk di analisis selanjutnya.

Uji Validitas

Variabel	Indikator	Validitas
Kepemimpinan transformasional (X1)	X1.1	0,836
	X1.2	0,846
	X1.3	0,890
Religiusitas (X2)	X2.1	0,900
	X2.2	0,950
	X2.3	0,867
Lingkungan kerja fisik (X3)	X3.1	0,831
	X3.2	0,864
	X3.3	0,838
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,908
	Y2	0,919
	Y3	0,802

Sumber : Data diolah, 2024

Merujuk tabel di atas, bahwa nilai *standardized loading factor* (SLF) dan *t-value* diatas 0,07. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai *Standardized Loading Factors* (SLF) harus lebih dari 0,70.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan transformasional (X1)	0,825	0,735
Religiusitas (X2)	0,891	0,821
Lingkungan kerja fisik (X3)	0,799	0,713
Kinerja Karyawan (Y)	0,851	0,771

Sumber : Data diolah, 2024

Merujuk tabel di atas, bahwa Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7. Maka instrumen layak digunakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Distribusi frekuensi Kepemimpinan transformasional

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Mean
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	Kharismatik	4,375
	X1.2	Motivasi inspiratif	4,375
	X1.3	Stimulasi intelektual	4,313

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data bahwa para pegawai sudah merasakan kenyamanan yang baik dari pemimpin dengan sangat baik, ditinjau dari ide-ide dan motivasi dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang terkumpul dan dianalisis dengan nilai rata-rata 4,375. Dengan demikian, melalui jiwa kharismatik akan menimbulkan semangat yang tinggi dalam bekerja.

Para pegawai juga sudah mendapatkan motivasi yang inspiratif dengan sangat baik, ditinjau dari pihak pemimpin yang peduli terhadap prestasi dan proses perbaikan berkelanjutan. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang terkumpul dan dianalisis dengan nilai rata-rata 4,375. Dengan demikian, melalui motivasi inspiratif akan menimbulkan prestasi dan perbaikan yang baik pada kehidupan pegawainya. Para pegawai juga sudah merasa simulasi intelektual yang baik, ditinjau dari pemimpin yang mengambil keputusan secara bersama. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang terkumpul dan dianalisis dengan hasil rata-rata tertinggi 4,313. Dengan demikian, simulasi intelektual akan menimbulkan kepercayaan dan saling mendukung satu sama lainnya dalam sebuah organisasi.

Religiusitas

Distribusi frekuensi religiusitas

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Mean
Religiusitas (X2)	X2.1	Dimensi Keyakinan	4,344
	X2.2	Dimensi Peribadatan	4,344
	X2.3	Dimensi Penghayatan dan Pengalaman	4,281

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data bahwa para pegawai sudah memiliki keyakinan yang kuat dengan cukup baik, ditinjau dari segi keimanan yang mereka miliki dan mematuhi peraturan yang ada. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang terkumpul dan dianalisis dengan nilai rata-rata 4,344. Dengan demikian, melalui dimensi keyakinan akan menimbulkan keyakinan yang kuat dan selalu mematuhi peraturan dalam meningkatkan nilai suatu organisasi.

Para pegawai juga selalu beribadah pada waktu tertentu, ditinjau dari mereka sholat pada waktu tertentu. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang terkumpul dan dianalisis dengan hasil rata-rata tertinggi 4,343. Dengan demikian, melalui dimensi peribadatan akan menimbulkan rasa hormat akan kewajiban agama. Para pegawai juga selalu menanamkan Dimensi Penghayatan dan Pengalaman dengan sangat baik, ditinjau dari mereka merasa tenang setelah beribadah dan menjadikan Al-Qur'an sebagai landasan hidup. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang terkumpul dan dianalisis dengan nilai rata-rata 4,281. Dengan

demikian, melalui Dimensi Penghayatan dan Pengalaman akan menimbulkan berkualitas dalam bekerja, semangat yang tinggi, bekerja secara efisien dan efektif.

Lingkungan Kerja Fisik

Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja fisik

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Mean
lingkungan kerja fisik (X3)	X3.1	Pewarnaan	4,219
	X3.2	Penerangan	4,281
	X3.3	Suara Bising	4,344

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data bahwa para pegawai merasa nyaman terhadap suasana kerja dengan sangat baik, ditinjau dari kenyamanan mereka terhadap ruang kerja dan warna yang mereka sukai. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang terkumpul dan dianalisis dengan nilai rata-rata 4,219. Dengan demikian, bentuk pewarnaan pekerjaan tidak mengganggu dan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif.

Para pegawai juga sudah merasakan penerangan dengan sangat baik, ditinjau dari penerangan tempat kerja yang baik dan jauh dari kebisingan. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang terkumpul dan dianalisis dengan nilai rata-rata 4,281. Dengan demikian, melalui penerangan akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja. Para pegawai juga sudah tidak merasakan suara bising yang mengganggu dengan sangat baik, ditinjau dari ruangan sudah terbilang kondusif dan pengaturan kedap suara. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang terkumpul dan dianalisis dengan hasil rata-rata tertinggi 4,344. Dengan demikian, melalui suara bising akan menimbulkan bentuk pekerjaan yang lebih profesional.

Kinerja Karyawan

Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Mean
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	Kualitas	4,375
	Y2	Kuantitas	4,313
	Y3	Ketepatan Waktu	4,125

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data bahwa para pegawai sudah | pekerjaan yang kualitas dengan sangat baik, ditinjau dari pelaksanaan tugas yang diberikan dilakukan dengan target yang ditentukan dan pegawai merasa senang. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang terkumpul dan dianalisis dengan nilai rata-rata 4,375. Dengan demikian, melalui kualitas kerja akan menimbulkan perhatian kerja, spesifikasi, dan standar kerja.

Para pegawai juga memperhatikan kuantitas pekerjaan dengan teliti dengan sangat baik, ditinjau dari bentuk pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan harapan organisasi. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang terkumpul dan dianalisis dengan hasil rata-rata tertinggi 4,313. Dengan demikian, melalui kuantitas yang dihasilkan akan menimbulkan luaran yang diharapkan sesuai kemampuan organisasi. Para pegawai juga sudah melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan ketepatan waktu yang sudah ditentukan dengan sangat baik, ditinjau dari para pegawai mengerjakan tugas secara tepat waktu. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang terkumpul dan dianalisis dengan nilai rata-rata 4,125. Dengan demikian,

melalui ketepatan waktu akan menimbulkan tugas yang dikerjakan sesuai jadwal, efisiensi pekerjaan, tanggung jawab, target penyelesaian, disiplin terhadap waktu, dan mengikuti jadwal sesuai aturan.

2. Hasil Analisis SEM-PLS

Reliabilitas indikator menunjukkan seberapa besar varians indikator yang dapat dijelaskan oleh variabel laten. Pada Indikator reliabilitas, suatu indikator reflektif harus dihilangkan dari model pengukuran bila nilai outer loading (λ) lebih kecil dari 0,7. Berikut hasil nilai loading (λ). diperoleh. Kriteria pengukuran reliabilitas berdasarkan [23] menunjukkan bahwa indikator mempunyai tingkat reliabilitas yang baik jika nilai loadingnya lebih besar dari 0,7.

Outer Loading variabel penelitian

Variabel Laten & Indikator	Outer Loading	T-Statistics	p-value
X1.1←kepemimpinan transformasional	0,836	7,741	0,000
X1.2← kepemimpinan transformasional	0,846	17,324	0,000
X1.3← kepemimpinan transformasional	0,890	9,742	0,000
X2.1 ← religiusitas	0,900	11,293	0,000
X2.2 ← religiusitas	0,950	26,125	0,000
X2.3 ← religiusitas	0,867	16,364	0,000
X3.1 ← lingkungan kerja fisik	0,831	11,177	0,000
X3.2 ← lingkungan kerja fisik	0,864	15,273	0,000
X3.3 ← lingkungan kerja fisik	0,838	12,770	0,000
Y1 ← kinerja karyawan	0,908	22,739	0,000
Y2 ← kinerja karyawan	0,919	26,987	0,000
Y3 ← kinerja karyawan	0,802	11,831	0,000

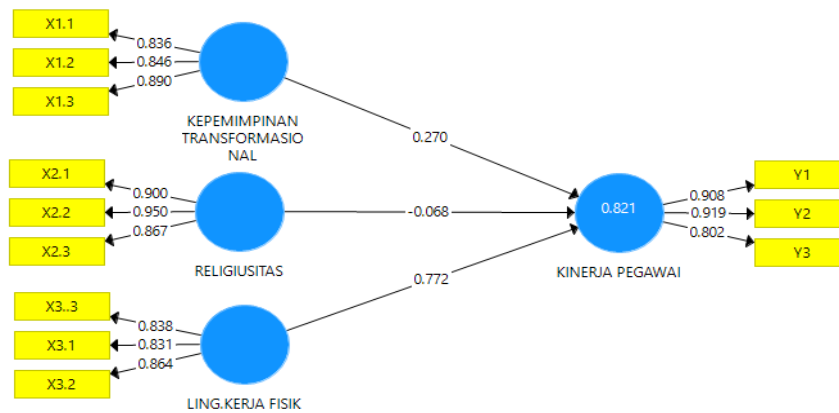
Sumber: Hasil Output PLS 2024

Merujuk tabel di atas dengan nilai *outer loading* > 0,7 menunjukkan bahwa setiap indikator dari variabel memiliki nilai *p-value* < 0,05, sehingga konstruk dikatakan telah memenuhi kriteria reliabilitas. Masing-masing indikator telah memberikan kontribusi yang relatif sama besarnya sebagai pembentuk variabel penelitian.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dilakukan metode *bootstrapping*. Pendekatan *bootstrapping* merepresentasi nonparametrik untuk precision dari estimasi. Dalam metode PLS, pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak sebuah hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (P Value), dan nilai t – tabel, nilai signifikansi bisa diketahui dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Jika nilai signifikansi t – value > 1,96 dan atau nilai p – value < 0,05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berikut Hasil analisis SmartPLS:

Hasil analisis SEM-PLS



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan adanya analisis jalur antar variabel. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian melalui *path coefficients* pada output SmartPLS:

Hasil uji hipotesis

Path	Coefficient	t Statistics (o/std.dev)	P Values	Hipotesis
Direct Effect				
Kepemimpinan transformasional -> Kinerja pegawai	0,270	1,484	0,139	Ditolak
Religiusitas -> Kinerja pegawai	-0,068	0,296	0,767	Ditolak
Lingkungan kerja fisik -> Kinerja pegawai	0,772	6,225	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Output PLS 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta pengujian reliabilitas, selanjutnya peneliti melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil pengolahan data penelitian dapat dilihat pada tabel di atas untuk mengetahui pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung dan besarnya koefisien parameter untuk variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada pegawai perindag di Kabupaten Dompu menunjukkan tidak adanya pengaruh secara langsung positif. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan *Bootstrapping*, dimana hasil koefisien sebesar 0,270 dengan p value sebesar 0,139 > 0,05 dan t statistik 1,484 < 1,96. Dengan demikian H1 ditolak. Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepemimpinan transformasional tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai pada perindag di Kabupaten Dompu.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung dan besarnya koefisien parameter untuk variabel Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai perindag di Kabupaten Dompu menunjukkan tidak adanya pengaruh secara langsung positif. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan *Bootstrapping*, dimana hasil koefisien sebesar -0,068 dengan p value sebesar 0,296 > 0,05 dan t statistik 0,767 < 1,96.

Dengan demikian H2 ditolak. Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas terhadap kinerja pegawai. Artinya, religiusitas tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai pada perindag di Kabupaten Dompu.

Pengaruh Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis pengaruh langsung dan besarnya koefisien parameter untuk variabel Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai perindag di Kabupaten Dompu menunjukkan adanya pengaruh secara langsung positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan *Bootstrapping*, dimana hasil koefisien sebesar 0,772 dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$ dan t statistik $6,225 > 1,96$. Dengan demikian H3 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik Lingkungan kerja fisik maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai perindag di Kabupaten Dompu adalah temuan yang penting dalam konteks manajemen dan sumber daya manusia. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik dapat memiliki dampak positif pada produktivitas dan kinerja karyawan tetapi hasil menunjukkan hasil yang negatif sehingga proses transformasional kepemimpinan perlu adanya proses adaptasi dan pelatihan yang intens.

kepemimpinan transformasional yang positif sebaiknya akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung hubungan antarpersonal yang kuat. Hubungan yang baik di antara pegawai dan rekan kerja dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja tim, mendorong keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki peran yang penting dalam organisasi karena mereka memiliki pemimpin yang transformasional. Pegawai yang merasa mereka memiliki kontrol atas pekerjaan mereka cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam mencapai tujuan.

Hasil temuan yang mendukung penelitian ini adalah (Nurhuda et al., 2020; Imara, n.d.; Deddy, 2022) menemukan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan tidak sejalan dengan (S. Mahmud, 2022; Shoalihin, 2023) kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa religiusitas tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai perindag di Kabupaten Dompu. Persepsi ini membuat pegawai merasa kurang saling mendukung dan membentuk ikatan seperti satu keluarga, yang pada gilirannya tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pegawai perindag di Kabupaten Dompu belum merasa puas dengan bentuk aturan dan peribadatan sehingga mereka cenderung mengabaikan kepemilikan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Walaupun mereka merasa bahwa pekerjaan mereka adalah bagian penting dari identitas mereka.

Seperti diketahui bahwa Mayoritas penduduk di NTB, termasuk Kabupaten Dompu, adalah Muslim. Agama Islam mendominasi dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, dan praktik keagamaan seperti shalat, puasa, dan perayaan Idul Fitri sangat penting sehingga nilai keagamaan lekat dengan budaya masyarakatnya. merasa bahwa mereka sebagai satu keluarga dalam organisasi karena didalam islam sendiri untuk selalu menjaga kerukunan antar sesama yang dijelaskan dalam Al-Quran sebagai pedoman hidup mereka dalam QS Al Hujurat Ayat 49;10-

11 Ayat ini menekankan pentingnya menjaga kerukunan, menghindari prasangka buruk, dan berusaha untuk berdamai dalam situasi konflik. Pesan persaudaraan dan persatuan dalam Islam bukan hanya terbatas pada satu ayat, tetapi dapat ditemukan di seluruh Al-Quran, dan juga merupakan bagian integral dari ajaran-ajaran Nabi Muhammad SAW. Dalam banyak hadis, Nabi Muhammad SAW menekankan pentingnya persatuan dan cinta sesama Muslim serta berbicara tentang umat Muslim seperti satu tubuh, di mana jika satu bagian terluka, seluruh tubuh merasakannya. Konsep ini menjadi dasar bagi persaudaraan dan kerukunan alam Islam.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Maulana & Fahrullah, 2020; Melinda, 2023) menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan (Lestari et al., 2023; Haryadi & Mahmudi, 2020) menemukan dampak positif dan signifikan.

Pengaruh Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perindag di Kabupaten Dompu adalah temuan yang penting dalam konteks manajemen dan sumber daya manusia. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat memiliki dampak positif pada produktivitas dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang positif menciptakan tingkat motivasi yang tinggi yang dapat meningkatkan kinerja karena pegawai erasa didukung dan bersemangat untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja fisik yang positif menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung hubungan antarpersonal yang kuat. Hubungan yang baik di antara pegawai dan merasa nyaman serta kondusif terhadap lingkungan sekitar dan rekan kerja dapat meningkatkan olaborasi dan komunikasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja tim.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang positif bukan hanya tentang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi yang berupaya membangun lingkungan kerja fisik yang positif seringkali dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil temuan yang mendukung penelitian ini adalah (Radito, 2020; Marlius & Sholihat, 2022). Sementara tidak sejalan dengan (Adhyasa, 2020; Stanley & Remiasa, 2022) bahwa lingkungan kerja fisik tidak berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kajian ini berfokus pada bidang Sumber Daya Manusia, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, religiusitas, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Dompu. Hasil analisis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tingkat kepemimpinan transformasional yang tinggi yang dipersepsikan oleh pegawai cenderung meningkatkan kinerja mereka. namun, hasil analisis menemukan tidak berdampak positif maka, memperhatikan dan mengembangkan dimensi kepemimpinan transformasional dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Religiusitas memiliki dampak yang negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Dompu perlu menciptakan dan memelihara konsep religiusitas para pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, pihak perindag perlu menciptakan dan menjaga lingkungan kerja fisik yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai terhadap organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Reformasi DAN, Republik B. Buku pedoman kemenpan 2004 no. 075 2013.

- [2] Robbins, S.R & Judge T. Organization Behavior (Perilaku Organisasi) (Edisi 16). Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Salemba Empat Jakarta. 2019.
- [3] Shoalihin et al. Effectiveness of Ethical Leadership on Employee Performance: Systematic Literature Review. *Különleges Bánásmód - Interdiszplináris Folyóirat* 2023;9:101–12. <https://doi.org/10.18458/kb.2023.1.101>.
- [4] Mahmud S. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. 5–7:2003;2022 הארץ.
- [5] Mauliana, Hidayat M. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja KaryawanPt. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. *Economix* 2022;10:46–57.
- [6] Ngaisah S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Religiusitas Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja 2023:1–12.
- [7] Nurhuda A, Sardjono S, Purnamasari W. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHADequity J Manaj* 2020;1. <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>.
- [8] Imara FR. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada EF English First Malang) n.d.
- [9] Deddy A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota Jambi. *J Manaj Terap Dan Keuang* 2022;11:171–85. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17274>.
- [10] Lestari I, Aini Azhari F, Furniawan. the Influence of Religiosity and Commitment on the Performance of Education Personnel At the Daar El-Qolam 1 Gintung Jayanti Tangerang Islamic Boarding School. *Asia Pacific J Manag Stud* 2023;10:129–36.
- [11] Maulana H, Fahrullah A. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan. *J Ekon Dan Bisnis Islam* 2020;3:90–9. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n3.p90-99>.
- [12] Haryadi I, Mahmudi LN. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). *Islam Econ J* 2020;6:159. <https://doi.org/10.21111/iej.v6i2.4600>.
- [13] Ramos ALSC. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Ardhian transport Yogyakarta. *עלון הנוטע* 2016;66:37–9.
- [14] Melinda N. Pengaruh Religiulitas Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Budur. *Inkubis J Ekon Dan Bisnis* 2023;3:20–36. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v3i1.36>.
- [15] Ilahi HW, Ajizah N. Stres Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi. *J Ekon Akunt Manaj* 2023;2:91–107.
- [16] Radito T. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta. *Optimal* 2020;13:19–33.
- [17] Siboro JK, Syahreza DS. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. *J PLANS Penelit Ilmu Manaj Dan Bisnis* 2016;11:834–43. <https://doi.org/10.24114/plans.v11i1.9598>.
- [18] Marlius D, Sholihat I. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *J Bina Bangsa Ekon* 2022;15:703–13. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>.
- [19] Adhyasa B. Pegawai Sebagai Variabel Intervening. *J Manaj* 2020:1–18.
- [20] Stanley S, Remiasa M. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui

-
- Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora* 2022;10:121–31.
- [21] Valentine AC. Pengaruh dimensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan toko buku gramedia basukirahmat malang n.d.:1–16.
- [22] Hair JF, Sarstedt M, Hopkins L, Kuppelwieser VG. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *Eur Bus Rev* 2014;26:106–21. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>.
- [23] Hair JFH, Hult GTM, Ringle CM, Sarstedt M, Danks NP, Ray S. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook (p. 197). Springer Nature; 2021. <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>.