

MEMREDIKSI KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN PROVINSI BANTEN BERDASARKAN PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN SUBJECTIVE WELL-BEING

PREDICTING THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE BANTEN PROVINCIAL AGRICULTURAL OFFICE BASED ON TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ROLES, NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENTS AND SUBJECTIVE WELL-BEING

Yudi Sugiarto^{*}, Ipah Ema Jumiati, Rina Yulianti

Program Pendidikan Magister Program Studi Ilmu Administrasi Publik Pasca sarjana
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Jl. Raya Jakarta Km.4 Pakupatan, Serang-Banten, Indonesia, 42122
^{*}E-mail: yudisugiarto36@gmail.com

disubmit: 14 Juli 2022, direvisi: 07 Januari 2023, diterima: 13 Januari 2023

ABSTRAK

Keberhasilan birokrasi publik dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan oleh pimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kebahagiaan pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten melalui peran kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan kesejahteraan subjektif. Metode kuantitatif non eksperimen digunakan dalam penelitian dengan sampel sebanyak 192 pegawai. Hasil studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan kesejahteraan subjektif baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 67,5%, sedangkan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Variabel kepemimpinan transformasional adalah variabel yang paling berperan dalam memprediksi kinerja pegawai (0,381) dibandingkan variabel kesejahteraan subjektif (0,341) dan lingkungan kerja non fisik (0,180).

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Subjective Well-Being*, Kinerja

ABSTRACT

The success of the public bureaucracy in carrying out its duties is largely determined by the leadership, the non-physical work environment and the happiness of its employees. This study aims to determine the performance of Banten Provincial Agriculture Service employees through the role of transformational leadership, non-physical work environment and subjective well-being. Non-experimental quantitative methods were used in this study with a sample of 192 employees. The results of the study show that transformational leadership, non-physical work environment, and subjective well-being either partially or simultaneously have a significant positive effect on employee performance. The three variables simultaneously affect employee performance by 67.5%, while the remaining 32.5% are influenced by other variables outside of this study. The transformational leadership variable is the variable that has the most role in predicting employee performance (0.381) compared to subjective welfare variables (0.341) and non-physical work environment (0.180).

Keywords: *Transformational Leadership, Non-Physical Work Environment, Performance, Subjective Well-Being*

PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusianya. (Mulyadi et al., 2018) menjelaskan bahwa hasil kinerja yang optimal berawal dari SDM yang berkualitas yang mempunyai dampak positif bagi kinerja organisasi.

Kinerja sendiri merupakan suatu tingkat keberhasilan secara keseluruhan dari seseorang dalam suatu periode tertentu dan dibandingkan dengan beberapa kemungkinan yang telah ditentukan sebelumnya secara bersama-sama, diantaranya seperti standar hasil kerja, target/sasaran, atau melalui kriteria-kriteria tertentu (Sule & Priansa, 2018). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang pertama adalah faktor internal seperti kemampuan intelektualitas, kebahagiaan, keterikatan kerja, disiplin kerja.

Sedangkan faktor eksternal lainnya seperti kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang ada di suatu organisasi tersebut (Djuraiddi & Laily, 2020). Apabila beberapa faktor tersebut dapat terpenuhi dengan baik, maka secara otomatis akan menciptakan kinerja yang tinggi pada karyawan dan begitu juga sebaliknya.

Keterlibatan seorang pemimpin yang selalu memberikan dukungan adalah cerminan salah satu dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan istilah *contingent reward*. *Contingent reward* merupakan cerminan dari seorang pemimpin yang mampu secara terus menerus memberikan sesuatu yang menjadi harapan bagi bawahannya yang tidak hanya dalam bentuk materi saja, tetapi juga dapat berupa penghargaan/apresiasi, pujian atas pencapaian keberhasilan, dan/atau motivasi, serta perhatian terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya (Finley, 2014)

Hadirnya pemimpin yang mengerti kondisi pegawai akan memunculkan lingkungan kerja yang baik pula. Lingkungan kerja disini sangat berpengaruh terhadap tinggi dan rendahnya kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi (Yulistiyono et al., 2021). Pegawai akan merasa betah bila berada dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, dan menyenangkan serta akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut Pratana_&_Abadi_(2018) mengatakan bahwa semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan. Suatu Organisasi hendaknya dapat menciptakan kondisi yang mendukung adanya kerjasama antara

tingkat atasan, bawahan atau rekan kerja dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Menurut Suhartini_ (2021) yang menjelaskan lingkungan kerja non fisik yang juga bisa disebut sebagai lingkungan kerja mental, yaitu segala keadaan non fisik di sekitarnya yang tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Berbagai aktivitas yang berlangsung di tempat kerja seperti rutinitas, supervisi, dan kompleksitas tugas dapat mempengaruhi kemampuan kontrol setiap individu sehingga individu tersebut mampu merasakan emosi dan persepsi yang positif mengenai tempat kerjanya.

Penilaian yang positif ini dapat dijadikan sebagai suatu indikator dari kesejahteraan dalam suatu organisasi. Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia yang dirasakan oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaannya. Ketika seorang individu menilai bahwa lingkungan kerjanya sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh tantangan, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut merasa bahagia dan akan selalu menunjukkan kinerja yang optimal. Kebahagiaan yang dapat dirasakan oleh seseorang individu di tempat kerja adalah apabila seseorang tersebut merasa

puas dengan hasil pekerjaan yang dikerjakannya (Voukelatou et al., 2021).

Dinas Pertanian berfungsi menyelenggarakan urusan kewenangan dan tugas pembantuan dalam bidang pertanian pada wilayah provinsi Banten serta memiliki beberapa tugas dan fungsi lain seperti penyuluhan pertanian, merumuskan kebijakan pertanian, memutus kebijakan bidang pangan, administrasi ketatausahaan pertanian, pembinaan teknis pada pihak-pihak bidang pertanian, memastikan ketersediaan pupuk pertanian, hingga penyaluran bantuan alat dan mesin pendukung pertanian.

Selain itu, dinas pertanian Provinsi Banten juga berperan sebagai dinas penjamin kesejahteraan petani melalui program memastikan memberikan Asuransi Usaha Tani Padi (AUTP) memiliki wewenang untuk mengeluarkan surat izin pertanian, izin alih fungsi, izin usaha pertanian, pembukaan lahan dan izin lainnya terkait pertanian. Dalam penyelenggaraan pemerintah di daerah dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat serta melaksanakan pembangunan daerah, dibutuhkan sumber-sumber yang memadai (Masyuroh, 2021).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, ditemukan adanya beberapa permasalahan seperti kurang optimalnya pendelegasian dari seorang pimpinan terhadap tugas dan tanggung

jawab yang dibebankan kepada masing-masing pegawai, kondisi ini dapat disebabkan karena seorang atasan atau pimpinan dalam menjalankan setiap fungsi kepemimpinannya menggunakan kekuasaan berupa wewenang yang ada dan selalu menuntut kepatuhan dari bawahan dalam memberikan tugas kepada pegawai dengan sangat kaku dan harus prosedural.

Pimpinan juga belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dengan adanya aturan-aturan yang berlaku sehingga kurang improvisasi untuk mentoleransi adanya keberatan, kedaruratan, maupun peristiwa yang tidak terduga.

Permasalahan lain yang terjadi berkaitan dengan cara pemimpin dalam memberikan perintah dan tugas, mendorong semangat kerja dengan cara menegur kesalahan pegawai yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* pada pegawai sehingga para pegawai kurang merasakan penerimaan diri, dan memiliki relasi positif antar orang lain dan pemimpin.

Berdasarkan latar belakang permasalahan serta hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan tentang keterkaitan ketiga variabel terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai peran *subjective well-being*, kepemimpinan transformasional, dan

komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten berdasarkan peran kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *subjective well-being*.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka dalam penelitian ini dirumuskan beberapa masalah dan menjawab beberapa pertanyaan yang disusun berdasarkan rumusan masalah, diantaranya: Apakah kepemimpinan transformasional ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai? Apakah lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai? Apakah *subjective well-being* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai? Apakah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *subjective well-being* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai? Bagaimana peran kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *subjective well-being* dalam mempengaruhi kinerja pegawai? Dan Variabel mana yang paling berperan dalam memprediksi kinerja pegawai?

Berangkat dari rumusan masalah sebelumnya, maka penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja

pegawai, menganalisis pengaruh *subjective well-being* terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *subjective well-being* secara simultan terhadap kinerja pegawai, menganalisis peran kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *subjective well-being* dalam mempengaruhi kinerja pegawai, serta menganalisis variabel apa yang paling berperan dalam memprediksi kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto* (pendekatan kuantitatif non eksperimental), yaitu penelitian yang dilakukan untuk menemukan penyebab yang memungkinkan adanya perubahan gejala, perilaku, atau fenomena yang berdasarkan pada suatu kejadian yang sudah terjadi sebelumnya (Riduwan, 2015).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten yang berjumlah 192 orang. Dalam penelitian ini tidak membatasi adanya karakteristik dari responden seperti usia, lama bekerja, pendidikan akhir dan status perkawinan.

Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang diambil berdasarkan keseluruhan jumlah populasi. Teknik sampling menggunakan *non-probability sampling* dikarenakan tidak semua elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Suprpto, 2000). Jenis sampling menggunakan *purposive sampling*, dimana peneliti menentukan sendiri sampel yang dipilih berdasarkan pada beberapa pertimbangan tertentu (Riduwan, 2015).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berasal dari hasil observasi, wawancara, penyebaran angket/kuesioner, dokumentasi, studi pustaka. Sedangkan pengujian keabsahan data yang dilakukan adalah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji hipotesis (Sugiyono, 2018).

Hipotesis Penelitian

Beberapa penyusunan hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

(H₁): Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

(H₂): Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

(H₃): *Subjective well-being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

(H₄): Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *Subjective well-being* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

(H₅): Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *Subjective well-being* cukup berperan dalam memprediksi kinerja pegawai

(H₆): Variabel kepemimpinan transformasional adalah variabel yang paling berperan dalam memprediksi kinerja pegawai.

Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

Alat ukur pada variabel kinerja pada penelitian ini berdasar pada teori dan *Individual Work Performance Questionnaire* dari (Koopmans et al., 2012) dengan item berjumlah 65 menggunakan skala 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) sampai skor 6 untuk jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan untuk butir negatif, berlaku sebaliknya. Artinya apabila semakin tinggi skor tiap dimensi, maka seorang individu akan semakin menunjukkan kinerja yang baik.

Alat ukur pada variabel kepemimpinan transformasional yang

digunakan dalam penelitian ini adalah *Multifactor Leadership Questionnaire* dan dibuat berdasarkan teori dari (Bass et al., 2003) dengan item yang berjumlah 40 menggunakan skala 1 untuk jawaban Tidak Pernah (TP) sampai skor 5 untuk jawaban Sering (S). Sedangkan untuk butir negatif, berlaku sebaliknya. Artinya apabila semakin tinggi skor dari tiap faktor, semakin menunjukkan tipe kepemimpinan adaptif seorang dari seorang atasan.

Alat ukur pada variabel lingkungan kerja non fisik yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori Wursanto (1995) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa unsur yang sangat penting dalam pembentukan sikap dan perilaku seorang pegawai dalam lingkungan kerja non fisik, dengan item yang berjumlah 15 menggunakan skala 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) sampai skor 6 untuk jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan untuk butir negatif, berlaku sebaliknya. Artinya apabila semakin tinggi skor dari tiap dimensi, maka individu tersebut semakin menunjukkan rasa aman, nyaman dan kondusif dalam bekerja.

Alat ukur pada variabel *subjective well-being* dalam penelitian ini berdasarkan pada teori dari (Tay & Diener, 2011) dengan item yang berjumlah 30 menggunakan skala 1 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS) sampai skor 5 untuk jawaban

Sangat Sesuai (SS). Sedangkan untuk butir negatif, berlaku sebaliknya. Artinya apabila Semakin tinggi skor dari tiap dimensi, maka individu akan semakin mempunyai *subjective well-being* yang baik.

Metode Analisis Data

Alat analisis data dalam penelitian menggunakan SPSS 23. Untuk analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dengan perhitungan *corrected item total correlation*, apabila item memiliki hubungan ($r > 0.3$) terhadap total skor, maka item tersebut dapat dikatakan valid, atau dengan melihat besar nilai korelasi yang terjalin. Apabila semakin mendekati 1 ($0 \leq r \leq 1$), maka akan semakin valid item tersebut (Frey, 2018). Sedangkan untuk mengetahui nilai reliabilitas dari item, maka dilakukan pengujian menggunakan *cronbach alpha*.

Statistik deskriptif, dilakukan untuk memberikan suatu gambaran mengenai frekuensi dari data penelitian.

Uji asumsi klasik, dilakukan untuk mengetahui atau menguji kesalahan dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji normalitas dan uji multikolinearitas.

Uji hipotesis, dilakukan dengan menggunakan beberapa uji, diantaranya uji

t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji koefisien regresi berganda.

Uji parsial (t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel, sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai t-hitung $>$ t-tabel, maka hipotesis (H_0) ditolak.
- 2) Apabila nilai t-hitung $<$ t-tabel, maka hipotesis (H_0) diterima.

Uji simultan (F)

Uji F dilakukan dan bertujuan untuk menguji hipotesis secara simultan atau bersama-sama dengan cara membandingkan nilai F-hitung dan F-tabel, sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai F-hitung $>$ F-tabel, maka hipotesis (H_0) ditolak.
- 2) Apabila nilai F-hitung $<$ F-tabel, maka hipotesis (H_0) diterima.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila nilai R^2 mempunyai nilai besar (mendekati 1), artinya bahwa variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dapat memprediksi variabel dependen. Dan begitu juga sebaliknya, apabila R^2 mempunyai nilai kecil, artinya kemampuan variabel bebas dalam memprediksi variabel dependen sangat terbatas.

Uji koefisien regresi berganda

Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots (1)$$

Dimana: Y= Kinerja karyawan; a = Konstanta; β_1 = Koefisien regresi kepemimpinan transformasional; β_2 = Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik; β_3 = Koefisien regresi *subjective well-being*; X_1 = kepemimpinan transformasional; X_2 = lingkungan kerja non fisik; X_3 = *subjective well-being*; e = Koefisien error

Berdasarkan persamaan regresi tersebut nantinya dapat terlihat variabel X (kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *subjective well-being*) yang paling berperan dalam memprediksi terjadinya peningkatan pada variabel Y (kinerja pegawai).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Sebelum melakukan uji regresi berganda, terlebih dahulu harus melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan hasil ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1.

Nilai validitas dan reliabilitas item variabel kinerja

	Sebelum dihapus		Setelah dihapus	
	Nilai	Jumlah Item	Nilai	Jumlah Item
Validitas	0.383	65	0.383	65
	-		-	
	0.696		0.696	

	0.969	0.969
--	-------	-------

Item pada variabel kinerja pegawai mempunyai nilai r diatas 0.3 ($r > 0.3$). Ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup erat antara item dengan skor total item, sehingga dapat dikatakan bahwa data cukup valid. Selain itu, nilai *cronbach alpha* tergolong sangat tinggi (0.969), sehingga item-item tergolong sangat reliabel dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Variabel Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel kepemimpinan transformasional ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2.

Nilai validitas dan reliabilitas item variabel kepemimpinan transformasional

	Sebelum dihapus		Setelah dihapus	
	Nilai	Jumlah Item	Nilai	Jumlah Item
Validitas	0.332	40	0.332	40
	-		-	
	0.710		0.710	
Reliabilitas	0.952		0.952	

Item pada variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai r diatas 0.3 ($r > 0.3$). Ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup erat antara item dengan skor total item, sehingga dapat dikatakan bahwa data cukup valid. Selain itu, nilai *cronbach alpha* tergolong sangat tinggi (0.952), sehingga item-item tergolong sangat reliabel dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja non fisik ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3.

Nilai validitas dan reliabilitas item variabel lingkungan kerja non fisik

	Sebelum dihapus		Setelah dihapus	
	Nilai	Jumlah Item	Nilai	Jumlah Item
Validitas	0.376	15	0.376	15
	-		-	
	0.799		0.799	
Reliabilitas	0.895		0.895	

Item pada variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai r diatas 0.3 ($r > 0.3$). Ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup erat antara item dengan skor total item, sehingga dapat dikatakan bahwa data cukup valid. Selain itu, nilai *cronbach alpha* tergolong sangat tinggi (0.895), sehingga item-item tergolong sangat reliabel dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Variabel Subjective Well-being

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel *Subjective Well-being* ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4.

Nilai validitas dan reliabilitas item variabel *Subjective Well-being*

	Sebelum dihapus		Setelah dihapus	
	Nilai	Jumlah Item	Nilai	Jumlah Item
Validitas	-	30	0.396	28
	0.165		-	
	0.777		0.785	
Reliabilitas	0.915		0.932	

Item pada variabel *Subjective Well-being* mengalami penghapusan karena terdapat 2 item (-0.165 dan -0.217) mempunyai nilai r dibawah 0.3 ($r < 0.3$) yang tidak diikutsertakan dalam olah data dalam uji selanjutnya. Sedangkan 28 item sisanya dapat dikatakan bahwa data cukup valid. Selain itu, nilai *cronbach alpha* tergolong sangat tinggi, baik sebelum dilakukan penghapusan ataupun sesudah dilakukan penghapusan dan item-item tergolong sangat reliabel dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui jumlah pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten yang berusia 21-25 tahun sebanyak 42 orang (21.87%), 26-30 tahun sebanyak 27 orang (14.06%), 31-35 tahun sebanyak 68 orang (35.41%), dan 36-40 tahun sebanyak 55 orang (28.66%). Dengan demikian, pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Banten didominasi oleh pegawai yang yang berusia 31-35 tahun (35.41%).

Karakteristik Sampel Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Status Pernikahan

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Banten yang berpendidikan terakhir SMA/SMK adalah sebanyak 43 orang (22.39%), pegawai yang berpendidikan terakhir strata 1 (S1) yaitu sebanyak 103 orang (53.64%), pegawai yang berpendidikan terakhir strata 2 (S2) yaitu sebanyak 27 orang (14.06%) dan pegawai yang berpendidikan terakhir strata 3 (S3) yaitu sebanyak 19 orang

(9.91%). Sedangkan apabila dilihat dari status pernikahan, pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Banten yang berstatus menikah adalah sebanyak 142 orang (73.95%), lajang 40 orang (20.83%), dan duda/janda 10 orang (5.22%). Hal ini menyimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Banten didominasi oleh karyawan yang telah menikah sebanyak (73.95%) dan berpendidikan terakhir strata 1 sebanyak (53.64%).

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel diperoleh hasil pada Tabel 5.

Tabel 5.
 Hasil uji deskriptif variabel

n =192	Min	Maks	Rerata	Std.Dev
Kinerja	2.23	4.26	3.27	0.55
Kepemimpinan Transformasional	2.03	4.13	3.29	0.56
Lingkungan Kerja Non Fisik	2.15	4.70	3.41	0.53
Subjective Well-being	1.75	3.96	3.033	0.62

Berdasarkan uji deskriptif variabel diketahui beberapa penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai rerata variabel kinerja karyawan $3.27 > 3$ (nilai median skala 1-6) yang berarti rata-rata pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Banten memiliki kinerja yang cukup baik.
2. Nilai rerata variabel kepemimpinan transformasional $3.29 > 2.5$ (nilai median skala 1-5) yang berarti rata-rata pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Banten menilai atasannya cukup adaptif dalam memimpin.
3. Nilai rerata variabel lingkungan kerja non fisik $3.41 > 3$ (nilai median skala

1-6) yang berarti rata-rata pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Banten merasa memiliki lingkungan kerja non fisik yang sangat baik.

4. Nilai rerata variabel *subjective well-being* $3.03 > 2.5$ (nilai median skala 1-5 yang berarti rata-rata pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Banten memiliki *subjective well-being* yang cukup tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk uji Normalitas disini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk melihat pendistribusian data terjadi secara normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi (p) > 0.05 . Berikut adalah hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk setiap variabel (Tabel 6).

Tabel 6.
 Hasil uji normalitas

n= 192	KK	KT	LKNF	SWB
Kolm-Smirnov	1.307	1.261	1.300	1.175
Asymp.sig. (2-tailed)	0.068	0.086	0.071	0.130

Diketahui nilai *Asymp.sig* keempat variabel yaitu kinerja karyawan (KK) $0.068 > 0.05$, kepemimpinan transformasional (KT) $0.084 > 0.05$, lingkungan kerja non fisik (LKNF) $0.071 > 0.05$, dan *subjective well-being* (SWB) $0.130 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa data keempat variabel adalah normal.

Untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dilakukan dengan Uji **Multikolinearitas**. Model regresi dikatakan baik apabila tidak mengalami gejala multikolinearitas. uji

multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat besarnya nilai *tolerance* > 0.10 dan *variance inflation factor* (VIF) < 10.00 dari masing-masing variabel independen yang ada. Hasil uji multikolinieritas dari masing-masing variabel disajikan dalam Tabel 7.

Tabel 7
 Hasil uji multikolinieritas

n = 192	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0.342	2.944
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.497	2.022
<i>Subjective Well-being</i>	0.280	3.604

Berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada Tabel 7, maka dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen memiliki besaran nilai *tolerance* > 0.10 dan besaran nilai VIF < 10.00, sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Berdasarkan hasil uji-t dari ketiga variabel terhadap kinerja pegawai, diketahui hasil seperti pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil uji t

	t-hitung	t-tabel	Sig.
(constant)	1.965	1.972	0.053
Kepemimpinan Transformasional	3.711	1.972	0.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	2.292	1.972	0.025
<i>Subjective Well-being</i>	2.798	1.972	0.006

(H₁): Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil perbandingan nilai t-hitung dan t-tabel (3.711 > 1.972) dan nilai signifikansi (0.000 < 0.05), ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima.

(H₂): Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil perbandingan nilai t-hitung dan t-tabel (2.292 > 1.972) dan nilai signifikansi (0.025 < 0.05), ini berarti H₀ ditolak dan H₂ diterima.

(H₃): *Subjective Well-being* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil perbandingan nilai t-hitung dan t-tabel (2.798 > 1.972) dan nilai signifikansi (0.006 < 0.05), ini berarti H₀ ditolak dan H₃ diterima.

Uji Simultan (F)

Berdasarkan hasil uji F dari ketiga variabel terhadap kinerja pegawai diketahui hasil seperti pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji F

	F hitung	F tabel	Sig.
<i>Regression</i>	58.230	3.04	0.000

(H₄): Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *Subjective well-being* secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil perbandingan nilai

Fhitung dan Ftabel ($58.230 > 3.04$) dan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), ini berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui hasil seperti pada Tabel 10.

Tabel 10 Hasil uji R^2

Model	R	Rsquare(R^2)
1	0.822	0.675

Dimana terjadi adanya korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *subjective well-being* terhadap kinerja pegawai yang tergolong tinggi ($R = 0.822 > 0.50$). Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *subjective well-being* dari individu pegawai, maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh individu pegawai tersebut.

Nilai R^2 ($0.675 > 0.50$) ini menunjukkan bahwa peran variabel adalah sebesar 67.5%, dimana 32.5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa: (H_5): kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *subjective well-being* cukup berperan dalam memprediksi kinerja pegawai atau dengan kata lain menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima.

Uji koefisien regresi berganda

Persamaan regresi berganda pada penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y=0.328+0.381X_1+0.180X_2+0.341X_3+e.....(2)$$

- 1) Nilai konstanta yang didapat sebesar 0.328 ini memiliki arti apabila kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *subjective well-being* mendapat nilai 0, maka kinerja pegawai bernilai 0.328.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0.381 dan positif memiliki arti bahwa jika kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.381. Tanda positif disini diartikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional seorang pegawai, maka akan semakin tinggi juga kinerja bawahannya.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 0.180 dan positif memiliki arti bahwa jika lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.180. Tanda positif disini diartikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik yang dirasakan seorang pegawai, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut.
- 4) Koefisien regresi *subjective well-being* adalah sebesar 0.341 dan positif memiliki arti bahwa jika *subjective well-being* mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.341. Tanda positif disini diartikan bahwa

semakin tinggi *subjective well-being* yang dirasakan seorang pegawai, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut.

Hipotesis terakhir dalam penelitian ini berdasarkan hasil perhitungan adalah:

(H6): Variabel kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling berperan dalam memprediksi kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji koefisien regresi berganda dimana variabel kepemimpinan transformasional bernilai paling tinggi (0.381) apabila dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja non fisik (0.180) dan variabel *subjective well-being* (0.341), sehingga dengan hasil tersebut H6 pada penelitian ini diterima.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data, maka didapat kesimpulan bahwa hasil perhitungan dan analisis parsial membuktikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hasil perhitungan dan analisis parsial membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, hasil perhitungan dan analisis parsial juga membuktikan bahwa variabel *subjective well-being* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis secara simultan membuktikan

bahwa variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *subjective well-being* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten.

Hasil perhitungan dan analisis koefisien determinasi membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan *subjective well-being* cukup berperan dalam memprediksi kinerja pegawai dengan nilai sebesar 67.5%.

Variabel kepemimpinan transformasional adalah variabel yang paling berperan dalam memprediksi kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten dengan mendapatkan nilai sebesar 0.381.

Rekomendasi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pengembangan organisasi khususnya dalam perbaikan kinerja pegawai dalam pelayanan publik dan memandang pegawai sebagai aset untuk maju dan ke arah yang lebih baik. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dirasa sangat efektif untuk diimplementasikan sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja non fisik dan *subjective well-being* yang dirasakan pegawai sudah menunjukkan nilai positif yang artinya harus terus dipertahankan oleh pegawai Dinas Pertanian Provinsi Banten.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit

- performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2).
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1).
<https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Finley, M. J. (2014). An exploration of the relationship between teachers' perceptions of principals' instructional leadership and transformational leadership behaviors. *American Educational Research Association Bass, B. M. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 47(2011).
- Frey, B. B. (2018). SPSS. In *The SAGE Encyclopedia of Educational Research, Measurement, and Evaluation*.
<https://doi.org/10.4135/9781506326139.n655>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van, S., Allard, B., Van Der Beek, J., De Vet, H. C. W., & De, H. C. W. (2012). International Journal of Productivity and Performance Management Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management International Journal of Productivity and Performance Management Iss EuroMed Journal of Business Iss Journal of Managerial Psychology*, 62(4).
- Masyuroh, A. M. (2021). Pengaruh Potensi Penerimaan Pajak Dan Retribusi Terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Kota Serang. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, 5(1).
<https://doi.org/10.37950/Jkpd.V5i1.116>
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA*, 15(1).
<https://doi.org/10.29264/Jkin.V15i1.1999>
- Nawaz, M. M., & Bodla, M. A. (2010). Comparative Study Of Full Range Leadership Model Among Faculty Members In Public And Private Sector Higher Education Institutes And Universities. *International Journal Of Business And Management*, 5(4).
<https://doi.org/10.5539/Ijbm.V5n4p208>
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 1(2).
- Riduwan, A. (2015). Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula. In *Journal Of Chemical Information And Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sedarmayanti. (2009). Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan. In *Refika Aditama*.
- Sugiyono. (2018). Sugiyono. 2013. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta. In *Bandung; Alfabeta*.
- Suhartini, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *Eco-Buss*, 3(3).
<https://doi.org/10.32877/Eb.V3i3.2>

- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018).
Kepemimpinan Dan Perilaku
Organisasi (Membangun Organisasi
Unggul Di Era Perubahan). In *Infant
Beha*.
- Suprpto, J. (2000). Teknik Sampling
Untuk Survei Dan Eksperimen. In
*Journal Of Chemical Information
And Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs And
Subjective Well-Being Around The
World. *Journal Of Personality And
Social Psychology*, 101(2).
<https://doi.org/10.1037/A0023779>
- Voukelatou, V., Gabrielli, L., Miliou, I.,
Cresci, S., Sharma, R., Tesconi, M.,
& Pappalardo, L. (2021). Measuring
Objective And Subjective Well-
Being: Dimensions And Data
Sources. In *International Journal Of
Data Science And Analytics* (Vol. 11,
Issue 4).
<https://doi.org/10.1007/S41060-020-00224-2>
- Wursanto. 1995. Dasar-Dasar Ilmu
Organisasi. Yogyakarta: Andi
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E.,
Kustiawan, D., Hanifa Sari, D.,
Marlina, L., Encep Saefullah, H.,
Sugiarto Wiyono, A., Purba, S.,
Tsanya Fariati, W., Ristia Djaya, T.,
H.Manurung, E., & Rachmawati, E.
(2021). *Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Insania Team.