
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Samsara Ubud di Gianyar

I Made Yogi Setiadi ⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba ⁽²⁾

I Made Astrama ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: yogi.setiadi62@gmail.com

ABSTRACT

To find out the influence of transformational leadership styles, physical work environments, and work disciplines on employee performance. The study was conducted at Restaurant Samsara Ubud with a population and a sample of 30 people with a saturated sample method. The instruments used are validity tests and reliability tests, using classical assumption tests and multiple linear regression analysis. Based on the results of the research, transformational leadership style, physical work environment and work discipline partially have a positive and significant effect on employee performance at Samsara Ubud Restaurant and Transformational Leadership Style, Physical Work Environment, and Work Discipline simultaneously positively and significantly affect Employee Performance at Samsara Restaurant Ubud where $F_{hitung} > F_{tabel}$ values are $(32,368 > 2,98)$. The advice given is that the company is able to develop good leadership, maintain an effective work environment and foster employee discipline to improve employee performance.

Keywords: Transformational Leadership; Physical work environment; Work Discipline; Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Restaurant Samsara Ubud dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 30 orang dengan metode sampel jenuh. Instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Samsara Ubud dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Samsara Ubud dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(32,368 > 2,98)$. Saran yang diberikan yaitu perusahaan mampu mengembangkan pimpinan yang baik, menjaga lingkungan kerja yang efektif dan menumbuhkan sikap disiplin kerja karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional ; Lingkungan Kerja Fisik ; Disiplin Kerja ; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kontribusi pegawai terhadap organisasi sangat penting bagi suatu organisasi, karena pegawai merupakan penghasil kerja dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pekerjaannya, sehingga karyawan harus diperlakukan dan difasilitasi dengan cara yang tepat agar dapat bekerja dengan baik di organisasi atau perusahaan tersebut. Mahsun (2006:25) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian yang dicapai melalui pelaksanaan kegiatan atau rencana untuk mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis organisasi.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, harus ada kepemimpinan yang dapat mendukung kelancaran dan organisasi perusahaan yang baik. Menurut Siagian (2002), peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan pandangan ini, pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin. Setiap pemimpin harus mampu memberikan arahan atau instruksi kepada bawahan, seperti bagaimana menumbuhkan komitmen organisasi, memotivasi bawahan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan hubungan kerja dengan karyawan atau bawahan.

Cavazotte dan Hickman (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang memiliki perubahan pikiran dengan bawahan, membuat bawahan bersemangat untuk pergi ke sana dan ini berdampak pada bawahan atau pengikut. di luar kepentingan pribadi mereka di tempat kerja. dan membawa keluar hal-hal penting untuk pengikut mereka. Jadi, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau bawahannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Pratista (2018), Budi, dkk. (2020) dan Budiwibowo (2014) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformatif, lingkungan kerja yang sebenarnya adalah hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedarmayanti (2014: 1) mendefinisikan lingkungan kerja yang sebenarnya sebagai seperangkat alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerjanya dan cara kerjanya baik secara profesional maupun sebagai cara individu dan kelompok. Sementara itu, Nitisemito (2015:181) berpendapat bahwa lingkungan kerja sebenarnya adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh (Bana, 2016) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang menjadi norma dan juga berdampak besar terhadap kinerja perusahaan adalah rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan fungsinya. Menurut Rivai (2010:825), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilakunya serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran akan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wihara, 2017) menunjukkan bahwa hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Restaurant Samsara Ubud adalah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner atau khusus menyediakan jasa makanan. Dalam proses pelaksanaannya, Restoran Samsara Ubud selalu berusaha untuk mencapai efisiensi operasional yang optimal. Manajemen restoran Samsara Ubud sangat fokus dan menginginkan setiap bawahannya dapat bekerja sama dalam menjalankan tugasnya, tidak terlepas dari bekerja sama dalam satu unit atau organisasi sebagai satu kesatuan. Namun faktanya, manajemen restoran Samsara Ubud belum bisa memenuhi tugas chef. Pemimpin dipandang otoriter terhadap arah organisasi. Hal ini diketahui setelah melakukan wawancara dengan karyawan, mereka mengatakan bahwa sikap manajemen kurang terbuka terhadap karyawan dan manajemen tidak membiarkan karyawan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Selain masalah gaya kepemimpinan, dari pengamatan pertama peneliti juga menemukan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Bisa dibayangkan, lingkungan kerja di restoran Samsara Ubud kurang kondusif, terbukti dengan dapur yang sempit dan ruang ganti serta kurangnya sirkulasi udara yang membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja. Selain itu, penerangan di dapur juga sangat kurang, dan kurangnya alat kebersihan di tempat kerja juga menjadi masalah yang membuat karyawan tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mutlak harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya kelangsungan perusahaan.

Restoran Samsara Ubud, juga menemui permasalahan terkait disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pantauan, masih banyak pegawai yang pulang kerja tepat waktu dan sebagian pegawai tidak memakai seragam sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu, salah satu kriteria penilaian kedisiplinan di tempat kerja adalah dengan mempertimbangkan tingkat turnover karyawan. Rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan di restoran Samsara Ubud adalah 3,1%. Tingkat kehadiran ini termasuk di atas tingkat kewajaran,

karena menurut Ardana (2012: 52) tingkat ketidakhadiran yang wajar kurang dari 3 n menurut penilaian perusahaan standar tingkat kehadiran cukup tinggi, pada tingkat 3%-10% jadi menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan di restoran Samsara Ubud dalam kaitannya dengan peraturan perusahaan. Staf yang tidak disiplin di Samsara Ubud Restaurant dapat menurunkan kinerja staf secara keseluruhan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan staf restoran Samsara Ubud.

Menurut Bass (dalam Swandri, 2003), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, dan dengan mengadopsi kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya diri, percaya, menghargai, memberdayakan, loyalitas dan menghormati pemimpin. Pada akhirnya, bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pendapat para ahli di atas didukung oleh penelitian dari (Sugiono & Pratista, 2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian pendukung lainnya, khususnya yang dilakukan oleh (Bana, 2016) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, (Soelton & Yasinta, 2018) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dari penjelasan di atas adalah:

H1 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Samsara Ubud.

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah seperangkat kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Bana, 2016). Selain itu hal yang sama juga dikemukakan oleh (Soelton & Yasinta, 2018) hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dari penjelasan di atas adalah:

H2 :Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restaurant Samsara Ubud.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka siap untuk mengubah perilaku mereka dan melakukan upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan bersedia untuk mengikuti semua peraturan dan kebijakan perusahaan mengenai standar sosial kerja yang berlaku. Hetami (2008) berpendapat bahwa disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara menyebarluaskan aturan yang harus dipatuhi setiap karyawan untuk menjaga agar karyawan mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sinambela (2012) menemukan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dengan semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin baik kinerjanya dan sebaliknya. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Wihara (2017) dan Rastana, dkk, (2021) yang mengklaim bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada saat yang bersamaan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dari penjelasan di atas adalah:

H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Samsara Ubud.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Mengingat bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mempunyai karakter menginspirasi, memberikan teladan yang etis, tulus, serta optimis dan berwibawa. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2012:193) merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawannya. Hal ini didukung oleh sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Soelton & Yasinta, 2018) dan (Wihara, 2017) yang menyatakan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

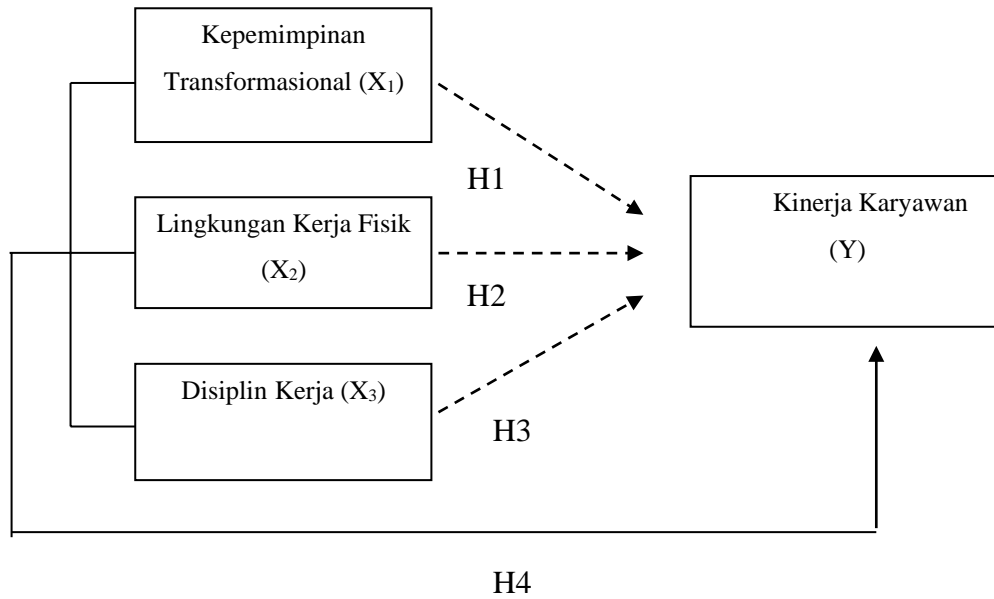
H4 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Samsara Ubud.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Restaurant Samsara Ubud yang berlokasi di Banjar Ayah, Desa Kelusa, Payangan, Gianyar – Bali. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah di bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Karena jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 30 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel responden. Sehingga metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan

metode observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Kemudian teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F.

Berdasarkan tinjauan rumusan masalah dan literatur tersebut di atas maka kerangka berpikir dapat ditunjukkan pada Gambar 1:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai instrumen diperoleh dari jawaban kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kelompok	Validitas		Reliabilitas	
	Korelasi (r)	Keterangan	Koefisien Alpha	Keterangan
X _{1.1} – X _{1.8}	0,877 ; 0,874 ; 0,806 ; 0,863 ; 0,886 ; 0,913 ; 0,809 ; 0,836	Valid	0,949	Reliabel
X _{2.1} – X _{2.7}	0,592 ; 0,868 ; 0,879 ; 0,843 ; 0,792 ; 0,845 ; 0,812	Valid	0,907	Reliabel
X _{3.1} – X _{3.6}	0,760 ; 0,835 ; 0,766 ; 0,682 ; 0,575 ; 0,638	Valid	0,800	Reliabel
Y ₁ -Y ₁₀	0,728 ; 0,702 ; 0,635 ; 0,736 ; 0,778 ; 0,836 ; 0,618 ; 0,503 ; 0,642 ; 0,695	Valid	0,879	Reliabel

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian. Nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 2 hasil yang didapatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47245203
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.073
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan mempunyai angka *tolerance* > 0,10. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.364	2.749
	Lingkungan Kerja Fisik	.578	1.731
	Disiplin Kerja	.418	2.395

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.060	2.095		1.461	.156
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.088	.076	-.363	-1.166	.254
	Lingkungan Kerja Fisik	.066	.069	.239	.967	.342
	Disiplin Kerja	-.003	.127	-.008	-.027	.978

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai konstanta (α) = 3,966 dan koefisien regresi (β_1) = 0,375, (β_2) = 0,301 dan (β_3) = 0,580. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 3,966 + 0,375X_1 + 0,301X_2 + 0,580X_3$

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.966	3.946		1.005	.324
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.375	.143	.394	2.633	.014
	Lingkungan Kerja Fisik	.301	.129	.276	2.331	.028
	Disiplin Kerja	.580	.240	.337	2.415	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,764. Dengan demikian besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Samsara Ubud adalah sebesar 76,4% sedangkan sisanya ($100\% - 76,4\%$) = 23,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya Lingkungan Kerja Fisik, budaya organisasi, beban kerja dan lainnya.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.764	2.611

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2021)

Hasil Uji t-Test

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Restaurant Samsara Ubud.

Besarnya t-hitung = 2,633 lebih besar dari nilai t-tabel = 2,055 hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena nilai t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 , maka hal ini berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada Restaurant Samsara Ubud (hipotesis terbukti).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azizil (Bana, 2016) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian dari (Soelton & Yasinta, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Restaurant Samsara Ubud.

Besarnya t-hitung = 2,331 lebih besar dari nilai t-tabel = 2,055 hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena nilai t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 , maka hal ini berarti Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada Restaurant Samsara Ubud (hipotesis terbukti).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azizil (Bana, 2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Soelton & Yasinta, 2018) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Restaurant Samsara Ubud.

Besarnya t-hitung = 2,415 lebih besar dari nilai t-tabel = 2,055 hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena nilai t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 , maka hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada Restaurant Samsara Ubud (hipotesis terbukti).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wihara, 2017) menunjukkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F-test

Berdasarkan hasil analisis tabel 7 besarnya nilai Fhitung adalah 32,368 lebih besar dari nilai Ftabel = 2,98. Jadi dengan demikian variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya (hipotesis terbukti).

Hal ini menguatkan pendapat dari Azizil Banna (2016) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. (Soelton & Yasinta, 2018) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Wihara, 2017), menunjukkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Uji Signifikan Secara Simultan Uji – F (F-test)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.089	3	220.696	32.368	.000 ^b
	Residual	177.278	26	6.818		
	Total	839.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Samsara Ubud. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Samsara Ubud. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Samsara Ubud dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Samsara Ubud.

Kemudian saran yang dapat diberikan yaitu : 1) Pimpinan untuk mampu mengembangkan kemampuan diri, menjaga sopan santun dan tata bicara kepada karyawan dan mampu mengambil keputusan atas permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan baik sehingga mampu menumbuhkan sikap pemimpin yang berkhariaisma dan dikagumi oleh karyawannya. 2) Perusahaan mampu menyiapkan dan menyediakan fasilitas-fasilitas seperti alat penerangan dan karyawan selalu mematuhi peraturan. 3) Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja secara individu sehingga karyawan mampu menumbuhkan sikap kemandiriannya. 4) Kepada

peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel lainya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam), Kota Kendari). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol.*, 3(1), 1–16.
- Bayu Sentosa, Nurul Fauziah, Tholiatul Mas'adah. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro. *JRE 2 (2) 2019*, 37-41.
- Bayu Septian, Faris. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan CV. Jade Indopratama Malang.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.
- Budiwibowo, S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun Satrijo Budiwibowo*. *Premiere Educandum*, 4(2), 119–132.
- Kadek Yudhi Prawira Jaya, I Gst. Ayu Dewi Adnyana. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015 : 2702-2721.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 834-843.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi*, XXIII(01), 20–32.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 43–58.
- Satrijo Budiwibowo. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) di Kota Madiun. *Premiere Educandum*, Vol. 4, No. 2, Desember 2014, 119-132.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refka Aditama.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Moch. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Haji Masagung Jakarta.
- Wihara, D. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). *Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 19(1), 7–18. <https://doi.org/ISSN 1693-928X>