

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar

I Ade Suantra⁽¹⁾

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari⁽²⁾

Putu Yudy Wijaya⁽³⁾

(1)(2)(3)Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: adesuantara06@gmail.com

ABSTRACT

Enhancing employee performance is a major challenge for management, as the company's success and sustainability heavily rely on the quality of its human resources. This study aims to examine the impact of transformational leadership, empowerment, and work environment on employee performance at the Department of Agriculture in Gianyar Regency. The research involved 119 employees from the Department of Agriculture in Gianyar Regency, utilizing a total sampling method. Data was collected through questionnaires, and multiple linear regression analysis was employed to determine the effect of transformational leadership, empowerment, and work environment on employee performance. The results of hypothesis testing indicate that transformational leadership, empowerment, and the work environment have a positive and significant impact, both individually and collectively, on employee performance at the Department of Agriculture in Gianyar Regency. Therefore, it is recommended that the Department of Agriculture in Gianyar Regency enhance employees' personal initiatives through training or workshops, address the needs and development of individual employees through regular discussion sessions, improve transparency and participation in decision-making, and pay attention to employee welfare through holistic welfare programs. For future researchers, it is suggested to add independent variables such as compensation, workload, and organizational culture, use different research locations, and increase the sample size for broader results

Keywords: *Transformational Leadership; Empowerment, Work Environment; Employee Performance.*

ABSTRAK

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu tantangan terbesar bagi manajemen, karena pencapaian tujuan dan keberlanjutan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Penelitian ini dilakukan pada 119 sampel pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar, metode penentuan sampel yang digunakan yaitu metode *total sampling*/sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar, digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara individu maupun keseluruhan, terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Oleh karena itu, disarankan agar Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar meningkatkan inisiatif pribadi pegawai melalui pelatihan atau workshop,

memperhatikan kebutuhan dan perkembangan individu pegawai melalui sesi diskusi rutin, meningkatkan transparansi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai melalui program kesejahteraan holistik. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel bebas seperti kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi, menggunakan lokasi penelitian lain, dan menambah jumlah sampel untuk hasil yang lebih luas.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Empowerment; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Instansi atau organisasi pemerintah diharapkan untuk semakin meningkatkan efektivitas dan efisiensinya dalam mengoptimalkan kinerja, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Menurut Gustiana et al (2022), SDM yang kreatif, inovatif, dan berdaya saing mempengaruhi perkembangan perusahaan. Jabar et al (2022) menekankan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk memastikan semua kegiatan berjalan lancar dan efisien. Zanra (2022) menyatakan bahwa kebutuhan manusia yang semakin beragam dan kompleks mendorong organisasi untuk mengoptimalkan kinerja. Sari et al (2023) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai proses kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang ditentukan sebelumnya. Persaingan ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat bersaing, karena kinerja mencerminkan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya (Munir et al., 2020). Penilaian kinerja pegawai harus adaptif dan tidak kaku, karena pencapaian kinerja yang optimal dapat diukur dari sejauh mana perusahaan berhasil mencapai tujuannya (Retnowati & Darmawan, 2022).

Menjalankan roda organisasi memerlukan kinerja pegawai yang baik, dan hal ini juga berlaku untuk Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jl Raya Astina No.3. Dinas Pertanian ini memiliki enam bidang sesuai peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2019, dan bertugas untuk menyelenggarakan urusan pertanian daerah, termasuk penyuluhan, kebijakan pertanian, administrasi, pembinaan teknis, dan penyaluran bantuan. Upaya Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar dalam meningkatkan kinerja pegawainya sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Tabel 1. 1 Rata-rata Nilai SKP Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar Tahun 2021-2022

Unsur yang dinilai	2021		2022	
	Angka	Keterangan	Angka	Keterangan
Integritas	77,50	Baik	76,40	Baik
Komitmen	76,00	Baik	75,00	Cukup
Disiplin	77,00	Baik	75,30	Baik
Kerjasama	77,30	Baik	77,00	Baik
Rata-rata	77,00	Baik	76,00	Baik

Sumber: LKJIP Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar, Tahun 2023

Namun, saat ini terjadi penurunan kinerja pegawai yang mengakibatkan hasil kinerja perusahaan menjadi kurang optimal. Hal ini terlihat dari penurunan skor Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada tahun 2022 dibandingkan tahun 2021, termasuk pada aspek integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Penurunan rata-rata SKP dari 77,00 pada tahun 2021 menjadi 76,00 pada tahun 2022 menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal dan memerlukan perbaikan agar dapat meningkatkan hasil kinerja dan pendapatan perusahaan

Menurut Pestalozzi et al (2019) salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Rafik et al. (2022) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan ini merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja, di mana pemimpin mampu memengaruhi dan melibatkan bawahan secara aktif untuk mencapai tujuan melalui kepemimpinan yang tepat. Fahrian et al. (2022) menambahkan bahwa pemimpin transformasional menginspirasi pengikutnya untuk mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Gaya kepemimpinan ini bertujuan meningkatkan loyalitas, rasa hormat, dan motivasi bawahan untuk bekerja melebihi ekspektasi. Menurut Wardhani et al. (2020), kepemimpinan transformasional menciptakan rasa kepercayaan, bangga, dan motivasi pada pegawai untuk melampaui harapan.

Rijanti et al. (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan ini diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal serupa juga disampaikan oleh Adiwantari et al. (2019) dan Arifuddin et al. (2021), yang sama-sama menunjukkan adanya korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Penelitian ini diperkuat oleh Djakasaputra et al. (2017) yang menyimpulkan bahwa semakin kuat kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai

H₁ : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah pemberdayaan (*empowerment*). Secara etimologis, pemberdayaan berasal dari kata "daya," yang merujuk pada kemampuan untuk melakukan atau mengendalikan sesuatu. Awalan "ber" dalam kata "berdaya" menandakan adanya kekuatan, kemampuan, energi, atau kecerdasan untuk mengatasi berbagai tantangan (Anggranata, 2023). Pembangunan masyarakat adalah salah satu tujuan utama dari pemberdayaan yang harus dicapai. Pemberdayaan berhubungan erat dengan peningkatan kinerja bawahan, bahkan lebih kuat dibandingkan dengan kepuasan terhadap pemimpin. Wibowo (2018) menjelaskan bahwa pemberdayaan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah secara mandiri dengan memberikan kepercayaan dan wewenang, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa tanggung jawab. Pemberian *empowerment* kepada pegawai adalah salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan pegawai itu dapat secara bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada pegawai tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Deni & Riswanto (2019), menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya *empowerment* dengan kinerja pegawai, yang artinya semakin baik *empowerment* yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyanti et al (2022), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya *empowerment* terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan hasil penelitian Pusparini (2018), membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *empowerment* terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₂ : *Empowerment* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Menurut Prastyoningsih *et al.* (2021), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Samudera *et al.* (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar pekerja yang memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif, memadai, dan mendukung akan membantu perusahaan menciptakan kondisi yang ideal bagi pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Dira *et al.* (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu elemen penting yang mendukung kinerja pegawai, karena perhatian yang lebih besar terhadap lingkungan kerja akan meningkatkan

produktivitas. Nabawi (2019) menjelaskan bahwa meskipun lingkungan kerja secara tidak langsung memengaruhi kinerja, lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal. Ketika pegawai merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka akan lebih betah dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Penelitian Wang *et al.* (2020) menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, yang menegaskan pentingnya memperbaiki kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Prastyoningsih *et al.* (2021), yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas. Astuti dan Suwandi (2022) menegaskan hal serupa, bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin besar peningkatan kinerja pegawai. Aditya *et al.* (2021) juga menemukan pengaruh positif yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, memperkuat kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik sangat berperan dalam meningkatkan performa

H₃ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini melibatkan desain penelitian yang berfokus pada hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Empowerment (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Jenis data yang digunakan meliputi data kuantitatif dari kuesioner dan data kualitatif dari wawancara. Data primer diperoleh dari observasi dan kuesioner, sedangkan data sekunder dari dokumen instansi. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar sebanyak 119 orang, dengan teknik sampling jenuh untuk pengambilan sampel. Metode pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, studi pustaka, dan angket. Pengujian instrumen dan data melibatkan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan keakuratan dan regresi linear berganda yang meliputi uji t, uji F dan uji determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	Chronbach's Alpha	Ket
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	No. 1 – 10				
2	Empowerment (X2)	No. 1 – 8	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
	Lingkungan Kerja (X3)	No. 1 – 10				
3	Kepuasan Pelanggan (Y)	No. 1 – 10				

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur tiap variabel terbukti valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3 serta koefisien reliabilitas (alpha Cronbach) yang melebihi 0,6. Dengan demikian, semua variabel penelitian ini layak digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 2 Uji Asumsi Klasik

Variabel Penelitian	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
		Tolerance	VIF	Sig
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,200	0.323	3.097	0.869
Empowerment (X2)		0.271	3.688	0.500
Lingkungan Kerja (X3)		0.423	2.362	0.717

Berdasarkan hasil perhitungan uji asumsi klasik, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05, yang menandakan bahwa data memiliki distribusi normal. Nilai Tolerance yang melebihi 0,10 dan nilai VIF yang di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas. Selain itu, nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, semua variabel penelitian telah memenuhi syarat untuk uji asumsi klasik.

Tabel 3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.888 ^a	.788	.783	2.338

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai koefisien R² sebesar 0,788 atau 78,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan, pemberdayaan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar sebesar 78,8%. Sisa 21,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi.

Tabel 4 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.884	.438		4.300	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.192	.026	.374	7.371	.000
<i>Empowerment</i>	.200	.025	.446	8.046	.000
Lingkungan Kerja	.127	.027	.205	4.630	.000

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai-nilai : $a = 10.666$, $b_1 = 0.334$, $b_2 = 0.224$ dan $b_3 = 0.270$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 10.666 + 0.334X_1 + 0.224X_2 + 0.270X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka pengaruh kepemimpinan, dan *empowerment* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar dapat diartikan sebagai berikut :

1. Koefisien konstan a sebesar 10.666 menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, pemberdayaan, dan lingkungan kerja. Jika tidak ada upaya untuk meningkatkan ketiga faktor tersebut, maka kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar tidak akan mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi untuk kepemimpinan (X_1) sebesar 0.334 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.334 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi untuk pemberdayaan (X_2) sebesar 0.224 berarti bahwa setiap tambahan satu satuan dalam pemberdayaan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.224 satuan, dengan variabel lainnya tetap. Ini menunjukkan bahwa pemberdayaan juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X_3) sebesar 0.270 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.270 satuan, dengan variabel lainnya tetap. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja juga memiliki efek positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 0.334. Uji t (t-test) mengungkapkan nilai t-hitung sebesar 7.916 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari α (0,05). Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari oleh Herlina (2021), Arifuddin et al (2021) dan Rijanti et al (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Empowerment* Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa pemberdayaan (*empowerment*) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, koefisien regresi untuk pemberdayaan adalah 0.224. Uji t (t-test) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4.697 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari α (0,05). Ini menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, tanpa perhatian dan peningkatan pada aspek pemberdayaan, kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar tidak akan mengalami perbaikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari oleh Setyanti et al (2022) , Deni & Riswanto (2019) dan Pusparini (2018) yang menyatakan bahwa *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, koefisien regresi untuk lingkungan kerja adalah 0.270. Uji t (t-test) menghasilkan nilai t-hitung sebesar 6.430 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil

dari α (0,05). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain, tanpa perbaikan dan perhatian terhadap lingkungan kerja, peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar tidak akan tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari oleh Prastyoningsih et al (2021), Alfaruq (2023) dan Iqbal (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2341.485	3	780.495	142.758	.000 ^b
Residual	628.734	115	5.467		
Total	2970.218	118			

Hasil uji hipotesis mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, pemberdayaan (empowerment), dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 0.795, diketahui bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 79,5% dari variasi kinerja pegawai, sedangkan 20,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 142.758 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari α (0,05). Ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berperan penting dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, jika Gaya Kepemimpinan Transformasional, pemberdayaan, dan lingkungan kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar tidak akan mengalami perbaikan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyanti et al (2022), Alfaruq (2023) dan Rijanti et al (2020) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Tranformasional, *empowerment*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan.

Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Tranformasional tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.

- 2) *Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti apabila *empowerment* tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.
Gaya Kepemimpinan Transformasional, *empowerment* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional, *empowerment* dan lingkungan kerja tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar.
- 4) Disarankan agar Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar meningkatkan inisiatif pribadi pegawai melalui pelatihan atau workshop, memperhatikan kebutuhan dan perkembangan individu pegawai melalui sesi diskusi rutin, meningkatkan transparansi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai melalui program kesejahteraan holistik. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel bebas seperti kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi, menggunakan lokasi penelitian lain, dan menambah jumlah sampel untuk hasil yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 6(1), 39–54.
- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. *BISMA: Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 101–111.
- Ammar Alfaruq, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Di Surabaya. *Student Scientific Creativity Journal (SSCJ) Vol.1, No.1 Januari*, 1(1), 46–64. 1.1073
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya

- Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Anggranata, A., & Rijanti, T. (2023). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3476–3486.
- Arifuddin, A., Maryadi, M., & Gusti, D. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Beban Kerja dan Kerjasama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai OPD Perkimtan Kabupaten Majene. *Nobel Management Review*, 2(1), 23–34.
- Astuti, W., & Suwandi, Y. W. (2022). Dampak Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Klinik Utama di Bandung. *Journal of Banking & Management*, 6(1), 100–110.
- Deni, A., & Riswanto, A. (2019). Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ekonomak*, 5(2), 36–50.
- Dira, T. N., Rimbano, D., Amir, I., Meylisa, M., Suprpto, S. F. T., & Ningrum, E. A. N. A. (2022). Meta Analisis: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Overload Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *ESCAF*, 1(1), 1017–1027.
- Djakasaputra, A., Widayati, C. C., & W, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delekatif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri Kcp Jakarta Kota. *Jurnal Ekonomi*, 22(1), 83–94.
- Fahrian, R. R., Harahap, P., Saddewisasi, W., & Artikel, I. (2022). *Sustainable Business Journal the Influence of Transformational Leadership Style , Intrinsic Motivation and Work Culture on Employee*. 1(1), 42–55.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Herlina. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan* (Vol. 4, 1).
- Jabar, C. S. A., Pamungkas, J., Sutyem, S., Winarso, W., & Ningrum, N. C. (2022). Analisis Pola Pelatihan Management Di Desa Giripurwo Sebagai Peningkatan Sumber Daya Manusia. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 1(2), 45–49.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161–170.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pestalozi, D., Erwandi, R., & Putra, M. R. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinovatifan Guru SMA Negeri Kota Lubuklinggau. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 30–38.
- Prastyoningsih, A., Rohmantika, D., Pratiwi, E. N., Maharani, A., & Rohmah, A. N. (2021). The Effect of Education Breastfeeding to Breastfeeding Self Efficacy in Central Java Indonesia. *PLACENTUM: Jurnal Ilmiah Kesehatan Dan Aplikasinya*, 9(3), 1–6.
- Pusparini, A. C. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(2), 38–

50.

- Rafik, A., Suardhita, N., & Sugeng, I. S. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(8), 2426–2436.
- 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. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Retnowati, E., & Darmawan, D. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi. *Arbitrase: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 219–226.
- Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Yunianto, A., & Yusuf, I. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 111–122.
- Samudera, W. S., Efendi, F., & Indarwati, R. (2021). Effect of community and peer support based healthy lifestyle program (CP-HELP) on self care behavior and fasting blood glucose in patient with type 2 Diabetes Mellitus. *Journal of Diabetes & Metabolic Disorders*, 20(5), 193–199.
- Sari, P., Habe, H., & Kawulusan, B. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(2), 158–163.
- Setyanti, S. W. L. H., Singgih, M., & Azizah, N. (2022). Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 5(2), 1951–1959.
- Tiniari, N. K. H. N., Trarintya, M. A. P., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver di Denpasar Timur. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(7), 1343-1353.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC Family Practice*, 21(6), 1–10.
- Wardhani, T. A., Lubis, A. S., & Hidayat, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM DI PTPN III (PERSERO) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian*, 3(1), 234–240.
- Wibowo, M. I. N. A., & Galistiani, G. F. (2018). Pemberdayaan Remaja Panti Asuhan Putri Muhammadiyah Purwokerto Tentang Kosmetik Aman dan Halal Menggunakan Metode Game Teaching. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 3(2), 171–178.
- Zanra, S. W. (2022). Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Berkelanjutan Di Era Digital Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 7(2), 213–227.