

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI
RADIO KELAS II MANADO**

Stenly Takaliuang¹, Shine P. Siolemba²,
Universitas Terbuka^{1,2,3}
takaliuangstenly@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Manado, dengan sampel sebanyak 52 pegawai yang diambil dengan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi ganda, analisis menggunakan bantuan software SPSS. Berdasarkan hasil analisis data didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Selain itu juga ditemukan bahwa besar pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai sebesar 78,5%. Artinya pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk ke dalam kategori yang kuat. Sisanya sebanyak 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine the partial and simultaneous relationships between transformational leadership style, non-physical work environment, and quality of work life on employee performance at the Class II Manado Radio Frequency Spectrum Monitoring Center. The population in this study consists of all employees at the Class II Manado Radio Frequency Spectrum Monitoring Center, with a sample of 52 employees taken using the simple random sampling technique. The data collection technique used a questionnaire that has been declared valid and reliable. The data analysis used in this study is multiple regression analysis, with the analysis assisted by SPSS software. Based on the results of the data analysis, it was concluded that there is a significant influence between transformational leadership style, non-physical work environment, and quality of work life on employee performance both partially and simultaneously. In addition, it was also found that the influence of these three variables on employee performance is 78.5%. This means that the influence of these three variables falls into the strong category. The remaining 21.5% is influenced by other variables that were not examined in this study. The implication of this research is that to improve employee performance, the head of the Class II Manado Radio Frequency Spectrum Monitoring Center needs to implement a transformational leadership style, as well as pay attention to non-physical work environment aspects and enhance the quality of employees' work life.

Keywords: Transformational Leadership Style, Non-Physical Work Environment, Quality Of Work Life, Employee Performance

PENDAHULUAN

Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Manado merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika (Ditjen SDPPI) yang bertugas mengawasi dan mengendalikan penggunaan frekuensi radio di Sulawesi Utara. Sebagai instansi pemerintah Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Manado menyediakan layanan pemantauan, pengukuran, inspeksi, penertiban penggunaan frekuensi, dan penanganan gangguan untuk memastikan kualitas layanan telekomunikasi serta manfaat ekonomi bagi masyarakat. Seiring waktu, muncul tantangan seperti

peningkatan penggunaan frekuensi radio ilegal dan keluhan masyarakat terkait gangguan frekuensi. Tantangan ini menuntut peningkatan kinerja pegawai, di mana peran pemimpin menjadi krusial dalam mempengaruhi semangat kerja, kepuasan, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan prestasi organisasi. Kualitas kepemimpinan sering menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap efektif. Pemimpin dengan gaya ini memberikan inspirasi dan dukungan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri demi mencapai tujuan organisasi. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Carter dkk. (2012), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam meningkatkan hubungan kerja dan kinerja karyawan selama masa perubahan organisasi.

Namun, hasil penelitian terkait kepemimpinan transformasional tidak selalu konsisten. Studi Amalia dkk. (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini tidak selalu berdampak positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, menjadi aspek penting dalam mendukung kinerja. Lingkungan yang harmonis dapat meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan dan kepuasan karyawan. Teori O'Leary (2001) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong individu dan tim untuk melampaui status quo. Bass (dalam Mutamimah, 2001) dan O'Leary (2001) menyebut empat elemen utama dalam kepemimpinan transformasional: Charismatic Leadership, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration yang berperan penting dalam menciptakan perubahan positif dan meningkatkan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Manado. Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Manado adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT), Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika, Kementerian Komunikasi dan Informatika. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Manado yang berjumlah 52 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan) dan uji koefisien determinasi (R^2). Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner serta menggunakan skala Likert. Data sekundernya terdiri dari sejarah singkat Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Manado, struktur kepemimpinan lokasi Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Manado dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2022.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Analisis Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.858	2.038			4.346	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.112	.036	.309		3.156	.003

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.352	.080	.449	4.380	.000
Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	.142	.060	.242	2.362	.023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

$$Y = 8.858 + \beta 0.112 + \beta 0.352 + \beta 0.142 + 2.038$$

Maka persamaan tersebut sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 8.858. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X3), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja (Y) adalah 8.858.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0.112. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja. Hal ini artinya jika variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,112. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) yaitu sebesar 0.352. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel Lingkungan Kerja Non dan Kinerja. Hal ini artinya jika variabel Lingkungan Kerja Non mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,352. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3) yaitu sebesar 0.142. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja.
- 5) Hal ini artinya jika variabel Kualitas Kehidupan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,142. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Tabel 2.
Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8.858	2.038		4.346	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.112	.036	.309	3.156	.003
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.352	.080	.449	4.380	.000
Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	.142	.060	.242	2.362	.023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa:

- 1) Nilai Thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 3,156 > 1,677

(Ttabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

- 2) Nilai Thitung untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar $4,380 > 1,677$ (Ttabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y)
- 3) Nilai Thitung untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3) sebesar $32,362 > 1,677$ (Ttabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 3.
Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617.401	3	205.800	59.495	.000 ^b
	Residual	155.660	45	3.459		
	Total	773.061	48			

Berdasarkan tabel diatas , diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar $59,495 > 2.794$ (Ftabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif antar variabel independent (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kualitas Kehidupan Kerja) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.785	1.85987

Hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel diatas bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,785 atau setara dengan 78,5%. Besar nya nilai tersebut mengandung arti bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel Independent terhadap variabel Dependent sebesar 78,5% sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

SIMPULAN

Bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non-fisik, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Manado. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 78,5% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang inspiratif, lingkungan kerja yang mendukung, dan kualitas kehidupan kerja yang baik dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pemimpin harus menjadi teladan dalam etika kerja, berinovasi dalam pengawasan spektrum, dan mengkomunikasikan visi yang jelas untuk menjaga kualitas layanan publik, menciptakan komunikasi terbuka dan koordinasi dengan instansi terkait untuk mempercepat respons terhadap aduan masyarakat serta memperkuat pengawasan dengan sistem evaluasi yang terstruktur. Diharapkan penerapan saran ini dapat

meningkatkan kinerja pegawai dan mengurangi penggunaan frekuensi ilegal di wilayah Sulawesi Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Carter, M. Z., et al. (2012). Transformational leadership, relationship quality, and employee performance during continuous incremental organizational change. (Studi di China menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional, hubungan kerja, dan kinerja serta Organizational Citizenship Behavior (OCB), terutama pada situasi perubahan berkala) .
- Amalia, I. R., & Mangundjaya, W. L. (2024). Gaya kepemimpinan transformasional sebagai salah satu prediktor kesejahteraan psikologis. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 637–642. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i3.3214>
- Amalia Febri L., & Atmaja, D. R. (2023?). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional serta psychological capital terhadap kinerja karyawan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), –, DOI:10.54783/jser.v5i2.239
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). The impact of transformational leader behaviors on employee trust, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.
- O’Leary, V. E. (2001). Leadership team development during organizational change: Implications for transformational leadership theory and practice. (Referensi teori mengenai elemen-elemen kepemimpinan transformasional yang mendorong perubahan positif dan kinerja).
- Mutamimah, S. (2001). Model kepemimpinan transformasional menurut Bass dan O’Leary. (Referensi pinggiran mengenai 4 elemen utama kepemimpinan transformasional).
- Rejekiyah, S., Kusumawati, Y. T., & Damingun, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Kalimantan Timur. *JE USI: Jurnal Ekonomi Universitas Siliwangi*, 1(–), –, <https://doi.org/10.36985/wrpara75>
- Utami, N. N., Parimita, W., & Suherdi, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(1), –, <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i01.764>