

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KOTA PALANGKA RAYA**

Oleh

Brill Yosia Sumantri

223030302364

JURNAL ILMIAH

Untuk memperoleh gelar sarjana

Program studi Manajemen

Bidang Konsentrasi Sumber Daya Manusia



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2026

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KOTA PALANGKA RAYA**

Oleh

Brill Yosia Sumantri

223030302364

JURNAL ILMIAH

Untuk memperoleh gelar sarjana

Program studi Manajemen

Bidang Konsentrasi Sumber Daya Manusia



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS PALANGKA RAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2026

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KOTA PALANGKA RAYA

Oleh
Brill Yosia Sumantri
223030302364

JURNAL ILMIAH

Untuk memperoleh gelar sarjana

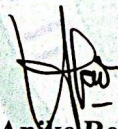
Jurusan Manajemen

Bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Palangka Raya, 10 Agustus 2026

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Dra. Anike Retawati, MM
NIP. 19650412 199003 2 001

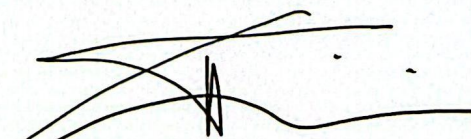


Aprilita, ST., M.Si
NIP. 19900423 202203 2 007

Mengetahui,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Palangka Raya

Jurusan/Program Studi
Ketua,



Dr. Vivv Kristinae, S.E., M.Si
NIP. 198409102015042001

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KOTA PALANGKA RAYA

Oleh

Brill Yosia Sumantri

223030302364

Dipertahankan di depan Tim Penguji Jurnal Ilmiah

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya

Tanggal 10 Agustus 2026

TIM PENGUJI

Tanda Tangan

1. **Dra. Anike Retawati, MM**
Ketua
2. **Aprilita, ST., M.Si**
Anggota
3. **Dr.Roby Sambung, SE., MM.,**
Anggota

.....
.....
.....

**IDENTITAS DEWAN PENILAI JURNAL ILMIAH
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KOTA PALANGKA RAYA**

Nama : Brill Yosia Sumantri

NIM 223030302364

Jurusan : Manajemen

DEWAN PENILAI

1. Ketua Tim Penguji : Dra. Anike Retawati, MM

2. Anggota : Aprilita, ST., M.Si

3. Anggota : Dr.Roby Sambung, SE., MM.

Tanggal Ujian Seminar Hasil Artikel : 10 Maret 2026

Nomor Surat Tugas Penguji : 4034/UN24.4/KP/2026

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Palangka Raya maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Bab XX tentang sanksi karya ilmiah dan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palangka Raya, 13 Agustus 2026

Yang membuat pernyataan,



Brill Yosia Sumantri

223030302364

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



I. IDENTITAS DIRI

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1. Nama Lengkap | : Brill Yosia Sumantri |
| 2. Tempat dan Tanggal Lahir | : Bekasi, 5 Juli 2004 |
| 3. Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| 4. Agama | : Kristen |
| 5. No. HP | 081348459366 |
| 6. Email | : brillajawoi@gmail.com |
| 7. Orang Tua | |
| Ayah | : Bambang Sumantri |
| Ibu | : Dewi Wanrae |

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | |
|---|---------------------|
| 1. SD Imanuel Victory | : Tahun 2010 - 2016 |
| 2. SMP Angkasa Lanud Halim Perdana Kusuma | : Tahun 2016 - 2019 |
| 3. SMA Methodist 2 Palembang | : Tahun 2019 - 2022 |

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas rahmad dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palangka Raya”**. Penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi materi maupun pembahasan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengalaman dan kemampuan serta pengetahuan yang penulis miliki. Disamping itu juga, penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, nasehat, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. DR. IR. Salampak, M.S, selaku Rektor Universitas Palangka raya yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Palangka Raya.
2. Dr. Sunaryo Neneng, SE., MP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya.
3. Dr. Vivy Kristinae, SE., M.SI, selaku Ketua jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka raya.
4. Drs. Anike Retawati, MM selaku dosen pembimbing I dan Aprilita, M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing penyusunan tugas akhir pengganti skripsi ini dengan sabar dan penuh kesabaran.
5. Ibu Dra. Anike Retawati, MM selaku dosen penguji 1 dan Ibu Aprillita, ST., M.Si. selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan, pertanyaan pertanyaan yang membuat penulis semakin menyempurnakan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya yang telah memberikan ilmu bermanfaat, motivasi, informasi dan membantu dalam proses perkuliahan.
7. Rekan-rekan mahasiswa utamanya dari Program Studi Manajemen angkatan

2022 atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini

8. Terimakasih kepada Kepala Dinas pekerjaan Umum, atas izin yang diberikan untuk melakukan penelitian dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
9. Kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Ayah Bambang Sumantri dan Ibu Dewi Wanrae tercinta yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri. Terima kasih karena telah bertahan sejauh ini, tidak menyerah ketika jalan di depan terasa gelap, ketika keraguan datang silih berganti, dan ketika langkah ini terasa berat untuk diteruskan. Terima kasih karena telah berani melawan ketakutan dan mengubahnya menjadi keberanian, karena tetap memilih untuk melanjutkan walau tidak tahu pasti ke mana arah ini akan membawa. Terima kasih untuk hati yang selalu tabah dan ikhlas, untuk air mata yang dihapus dengan tangan sendiri, untuk lelah dan keluh kesah yang dipendam sendiri, dan karena telah menjadi teman paling setia dalam sunyi, dalam diam, dan dalam tanya. Terima kasih karena telah percaya pada proses, tetap jujur pada rasa takut namun tidak membiarkannya membatasi langkah, karena keberanian bukanlah ketiadaan rasa takut, melainkan keinginan untuk tetap bergerak meski takut masih melekat erat. Semoga ke depannya kita bisa tetap tegar, ikhlas, dan sabar melewati setiap fase kehidupan. Mari terus bekerja sama, merayakan setiap kecemasan dan perjuangan di level kehidupan berikutnya, dan mewujudkan setiap mimpi yang tertunda. Tidak ada yang lebih indah dari menyaksikan proses dan pertumbuhan diri sendiri.

Palangka Raya, 13 Agustus 2026
Yang Menyatakan

Brill Yosia Sumantri
Nim. 223030302364

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palangka Raya

Brill Yosia Sumantri^{1*}, Anike Retawati², Aprilita³, Roby Sambung⁴

¹⁻⁴Universitas Palangka Raya, Indonesia

Alamat: Jalan Yos Sudarso, Kota Palangka Raya, Provinsi Kalimantan Tengah

Korespondensi penulis: brillajawoi@gmail.com

Abstract. *This study examined the partial and simultaneous effects of transformational leadership and the work environment on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Department (Dinas PUPR) of Palangka Raya City. Based on multiple linear regression analysis of data from 90 respondents, three main conclusions emerge. First, transformational leadership has a positive and significant partial effect on employee performance, evidenced by a t value of 5.756 exceeding the t table value of 1.662, with significance of 0.000. This confirms that leaders who inspire, motivate, provide intellectual stimulation, and give individualized attention to subordinates play a decisive role in performance outcomes. Second, the work environment covering physical aspects such as lighting, ventilation, and workspace comfort, and non physical aspects such as communication and interpersonal relations also has a positive and significant partial effect on performance, supported by a t value of 2.141 against a t table of 1.662. Third, when tested simultaneously, both variables jointly produce a positive and significant effect on employee performance, shown by an F value of 28.583, well above the F table value of 3.104. Together, they explain 39.7% of the variance in employee performance, while the remaining 60.3% is attributable to other unexamined factors such as motivation, discipline, competence, or organizational culture. These findings underscore that strengthening transformational leadership alongside improving physical and non physical work environment conditions should be prioritized as strategic interventions for optimizing employee performance in local government institutions, particularly project heavy technical agencies such as Dinas PUPR.*

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

Abstrak. Penelitian ini mengkaji pengaruh parsial dan simultan kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (Dinas PUPR) Kota Palangka Raya. Berdasarkan analisis regresi linier berganda terhadap data dari 90 responden, terdapat tiga kesimpulan utama. Pertama, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t sebesar 5,756 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,662, dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menegaskan bahwa pemimpin yang menginspirasi, memotivasi, memberikan stimulasi intelektual, dan memberikan perhatian individual kepada bawahan memainkan peran yang menentukan dalam hasil kinerja. Kedua, lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan ruang kerja, serta aspek non-fisik seperti komunikasi dan hubungan interpersonal, juga memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja, didukung oleh nilai t sebesar 2,141 dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,662. Ketiga, ketika diuji secara simultan, kedua variabel tersebut secara bersama-sama menghasilkan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 28,583, jauh di atas nilai tabel F sebesar 3,104. Bersama-sama, keduanya menjelaskan 39,7% varians dalam kinerja karyawan, sedangkan 60,3% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, disiplin, kompetensi, atau budaya organisasi. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa penguatan kepemimpinan transformasional, bersamaan dengan peningkatan kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik, harus diprioritaskan sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di lembaga-lembaga pemerintah daerah, khususnya instansi teknis yang banyak menangani proyek seperti Dinas PUPR.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Received: Januari 15, 2025; Revised: Februari 28, 2025; Accepted: Maret 28, 2025;

Online Available: Maret 30, 2025; Published: Juni 10, 2025;

Kinerja organisasi publik mencerminkan keberhasilan pemerintah dalam menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat melalui sistem tata kelola yang efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil. Ukuran kinerja tidak hanya terbatas pada capaian *output* fisik, tetapi juga mencakup kualitas pelayanan, efisiensi penggunaan anggaran, serta tingkat kepuasan publik terhadap layanan yang diberikan (Gębczyńska et al. 2020; Tran et al. 2020). Kepemimpinan menggambarkan aspek berarti yang memastikan kinerja sesuatu organisasi, termasuk organisasi di zona publik (Sambung et al., 2021). Dalam konteks tersebut, kepemimpinan yang visioner dan partisipatif memiliki peran sentral dalam mengarahkan strategi organisasi, memotivasi pegawai, dan membangun budaya kerja yang produktif (Susilowati et al. 2024). Tidak hanya kepemimpinan, area kerja yang menunjang baik dari sisi fisik ataupun nonfisik jadi prasyarat untuk meningkatnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan sarana kerja yang mencukupi, kenyamanan ruang kerja, serta keselamatan kerja, sebaliknya area nonfisik mencakup komunikasi yang terbuka, ikatan antarpegawai yang harmonis, dan hawa kerja yang mendorong partisipasi serta motivasi (Zhenjing et al. 2022). Menurut Septin (2019) Pengelolaan sumber daya manusia harus merancang strategi yang mencukupi buat menanggulangi tantangan ini serta menghasilkan area kerja yang menunjang produktivitas sembari memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kinerja organisasi publik yang unggul bisa terwujud apabila kepemimpinan transformasional serta area kerja yang kondusif berjalan selaras dalam menghasilkan pelayanan publik yang bermutu serta berkeadilan (Ahmad et al. (2020). Namun demikian, kondisi ideal tersebut pada kenyataannya belum sepenuhnya tercapai di berbagai instansi pemerintah.

Fakta yang terjadi memperlihatkan bahwa situasi tersebut belum sepenuhnya terwujud. Dalam konteks desentralisasi dan era keterbukaan informasi, masyarakat semakin kritis terhadap kualitas pelayanan publik yang masih dinilai lambat, kurang transparan, serta belum responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Afrilia et al., 2024). Di berbagai instansi pemerintah, termasuk di tingkat daerah, masih ditemukan tantangan berupa lemahnya praktik kepemimpinan dan kurang optimalnya lingkungan kerja, baik dalam aspek fisik maupun nonfisik (Yuana et al., 2025). Kondisi tersebut kemudian memunculkan berbagai kendala operasional yang turut menghambat pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

Dinas PUPR Kota Palangka Raya bertanggung jawab mewujudkan infrastruktur perkotaan dan pelayanan publik yang optimal guna mendukung visi kota maju dan *Smart Environment*. Berdasarkan Pasal 5 dan 6 Perda tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Pasal 258 UU No. 23 Tahun 2014, tanggung jawab ini diwujudkan

melalui program strategis seperti pembangunan jalan, jembatan, drainase, permukiman, dan penataan ruang. Agar program yang tertuang dalam rencana kerja tahunan ini terealisasi secara efisien dan tepat waktu, keberhasilannya tidak hanya bergantung pada anggaran, melainkan juga sangat ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai.

Berdasarkan pra-observasi serta wawancara dengan Kasubbag TU Dinas PUPR, Bapak Ciptadi, pada 29 Oktober 2025, ditemui hambatan pada lingkungan kerja fisik serta non-fisik yang membatasi motivasi, disiplin, serta produktivitas pegawai. Masalah lingkungan kerja fisik meliputi ruang kerja yang kurang nyaman, sempit, serta pencahayaan dan ventilasi yang belum memadai. Sementara itu, masalah lingkungan kerja non-fisik mencakup komunikasi vertikal dan horizontal yang belum optimal, ditandai dengan miskomunikasi, kurangnya keterbukaan, beredarnya informasi tidak akurat, serta ketidakjelasan pembagian tugas yang memicu tumpang tindih beban kerja. Kompleksitas interaksi non-fisik ini juga berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di organisasi.

Pada aspek kepemimpinan transformasional, masalah yang dihadapi yaitu komunikasi dan arahan dari pimpinan yang belum berjalan optimal. Instruksi kerja yang tidak jelas mengakibatkan pegawai kesulitan dalam memahami target yang harus dicapai. Selain itu, keterbatasan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif membuat pegawai tidak mengetahui secara tepat evaluasi atas kinerjanya. Meskipun pimpinan telah menerapkan sistem penghargaan dan sanksi sebagai upaya pengendalian kinerja, pendekatan ini belum sepenuhnya mencerminkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang menekankan inspirasi, motivasi, serta pengembangan potensi pegawai secara berkelanjutan. Dengan demikian, perbaikan terhadap kelemahan-kelemahan dalam kepemimpinan transformasional tersebut menjadi krusial, terutama karena isu ini tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja yang secara langsung berdampak pada kinerja pegawai.

Isu kepemimpinan transformasional dan perbaikan lingkungan kerja menjadi sangat penting dalam kondisi ini. Tantangan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum serta Penataan Ruang (PUPR) Kota Palangka Raya menunjukkan bahwa permasalahan kinerja tidak cuma diakibatkan oleh aspek kepemimpinan, namun pula sangat berkaitan erat dengan mutu lingkungan kerja. Hal ini menjadi perhatian karena lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan positif secara sosial dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai, serta menurunkan tingkat stres. Pengelolaan sumber manusia yang efisien wajib dapat

menghasilkan lingkungan kerja yang menunjang produktivitas sekaligus senantiasa mencermati kesejahteraan dari karyawan itu sendiri (Aprilita, 2024). Pada akhirnya, kondisi tersebut akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas (Diani et al., 2024). Ini dari sejalan dengan sejumlah kajian terdahulu, yang secara konsisten memvalidasi adanya korelasi erat antara gaya kepemimpinan, atmosfer tempat kerja, dengan tingkat produktivitas karyawan.

Kajian-kajian sebelumnya telah memberikan bukti yang nyata bahwa pencapaian pegawai pada lembaga negara bergantung secara substansial pada implementasi model kepemimpinan transformasional sekaligus iklim kerja di sekitarnya, seperti yang ditunjukkan oleh Nurlaela et al. (2025) di Kantor Distrik Arso, Purnomo et al. (2025) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, Retawati & Tunjang (2023) di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah, dan Sambung et al. (2021) di Dinas Perhubungan Kota Palangka Raya. Meskipun demikian, berbagai temuan tersebut masih menyisakan sejumlah celah penelitian (*research gap*) yang memerlukan kajian lebih lanjut.

Penelitian ini bertujuan mengisi tiga celah penelitian (*research gap*) utama. Pertama, *contradictory gap* akibat perbedaan hasil temuan Marcus et al. (2022) dan Risahondua et al. (2024) terkait pengaruh lingkungan kerja. Kedua, *empirical gap* karena minimnya studi pada instansi pemerintah daerah di luar pusat pemerintahan. Ketiga, *contextual gap* karena belum banyak yang menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan pada instansi padat proyek seperti Dinas PUPR di Kalimantan Tengah.

Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga aspek utama. Pertama, berfokus pada konteks instansi teknis pemerintah daerah (Dinas PUPR Kota Palangka Raya) yang masih jarang diteliti. Kedua, menggabungkan indikator lingkungan kerja fisik dan non-fisik ke dalam satu variabel utuh, berbeda dari penelitian terdahulu yang cenderung mengkajinya secara terpisah. Ketiga, riset ini berupaya mengisi kekosongan literatur pada bidang tata kelola aparatur negara dengan menetapkan Kalimantan Tengah, sebuah wilayah yang belum banyak tersentuh oleh kajian serupa sebagai pusat penelitian.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian ini diarahkan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Palangka Raya”. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis bagi literatur perilaku organisasi publik, tetapi juga menghasilkan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah dalam memperkuat sistem kepemimpinan dan menciptakan iklim kerja yang lebih produktif, disiplin, serta inovatif.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan transformasional dapat dimaknai sebagai model pendekatan manajerial yang berpusat pada kemampuan menstimulasi dan membangkitkan semangat staf. Melalui metode ini, pengikut didorong untuk mengesampingkan ego individual mereka demi memprioritaskan pencapaian visi institusi serta prinsip-prinsip yang lebih luhur. Bass & Riggio dalam Saprudin et al. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah metode kepemimpinan yang telah banyak dipelajari dan terbukti berhasil meningkatkan kinerja. Dengan keteladanan yang kuat, arah tujuan yang terukur, pemicu gagasan kritis, serta pendekatan yang personal, model kepemimpinan tersebut terbukti ampuh dalam memacu semangat staf. Hasilnya, para pegawai terdorong untuk mencetak performa yang jauh di atas standar ekspektasi. Bass et al. (1993) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan mendasar dalam pola pikir, sikap, dan perilaku, dengan mendorong pengikut untuk berinovasi, berpikir kritis, serta berpartisipasi aktif dalam membangun organisasi yang berkelanjutan. Pendekatan ini menjadi sangat krusial di era kontemporer. Hal tersebut dikarenakan kemampuannya dalam membentuk ekosistem organisasi yang sinergis, mendorong keterlibatan aktif pegawai, serta sangat responsif dalam menghadapi berbagai dinamika pergeseran situasi eksternal. Terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional menurut Subhan (2022), yaitu pengalaman pribadi, nilai dan kepercayaan, kepribadian dan karakteristik pribadi, dan konteks dan tugas kepemimpinan. Secara konseptual, Bass et al. (1993) menguraikan empat indikator utama kepemimpinan transformasional, yaitu Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), dan Perhatian Individual (*Individualized Consideration*).

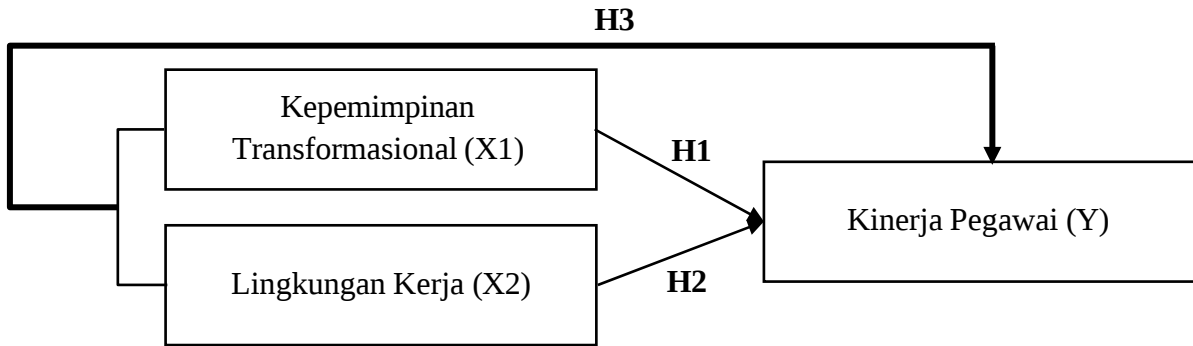
Berdasarkan pandangan Sedarmayanti (dalam Wahyudi et al., 2024), konsep lingkungan kerja dapat diartikan sebagai situasi di area operasional yang ditunjang oleh ketersediaan aneka sarana, di mana kesemuanya ditujukan untuk mewujudkan cita-cita serta tujuan utama organisasi. Dinamika lingkungan kerja dipengaruhi oleh *job demands* (beban kerja, tekanan waktu, ketidakjelasan peran) dan *job resources* (dukungan sosial, otonomi, umpan balik) (Xie et al., 2025). Secara konseptual, lingkungan kerja diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik, menurut Pawirosumarto et al. (dalam Marcus et al., 2022), mencakup ruang, tata letak, kebisingan, dan peralatan yang memengaruhi kenyamanan serta kualitas kerja karyawan. Fikri et al.

(2025) menambahkan empat faktor penentu lingkungan fisik meliputi suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Lingkungan kerja fisik diukur melalui tujuh indikator utama menurut Marcus et al. (2022), yaitu kebersihan, tingkat penerangan, sirkulasi udara, tata warna, musik, suhu udara, dan dekorasi tempat kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik berkaitan erat dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan (Norianggono dalam Risahondua et al., 2024). Faktor yang memengaruhinya meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja internal, dan sistem informasi (Santoso et al., 2022). Secara konseptual, lingkungan kerja non-fisik ini dinilai melalui lima indikator utama menurut Untung dan Nugraheni (dalam Risahondua et al., 2024), yaitu sikap terbuka dan jujur, dukungan antaranggota, kerja sama, komunikasi yang baik, serta komitmen organisasi.

Merujuk pada pandangan Memon et al. (2023) serta Veronika et al. (2024), kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai rasio keberhasilan dalam menuntaskan amanah maupun pekerjaan yang dibebankan, di mana evaluasinya didasarkan pada tolok ukur mutu dan jumlah pada batasan yang telah ditetapkan. Eliyana et al. (2019) merespons bahwa karyawan yang memiliki komitmen besar terhadap pekerjaan mereka adalah karyawan yang memiliki kinerja tinggi, karena karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam pengembangan keterampilan, memfokuskan energi mereka pada pengembangan karir, melakukan pekerjaan ekstra, dan meminimalkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Ady dan Wijono dalam Makawimbang et al. (2023), yaitu motivasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, keterampilan, dan pengalaman sebelumnya. Secara konseptual, Lundgren dalam Ariani et al. (2025) menguraikan lima indikator utama kinerja pegawai, yaitu kemampuan analitis, kepribadian, keterampilan komunikasi, kreativitas, dan integritas.

Kerangka Konseptual

Merujuk pada pemaparan di atas, model konseptual ini disusun guna memetakan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional serta kondisi tempat kerja berdampak terhadap produktivitas pegawai, sebagaimana divisualisasikan melalui gambar berikut:



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan temuan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut:

H1: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Palangka Raya.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Palangka Raya.

H3: Diduga kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Palangka Raya.

3. METODE PENELITIAN

Guna membuktikan korelasi sebab-akibat antara model kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen Dinas PUPR Kota Palangka Raya, studi ini mengadopsi desain penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Penggalan informasi di lapangan bertumpu pada penyebaran kuesioner, observasi, dan pengumpulan berkas administratif. Untuk memastikan pengumpulan data yang terarah, kuesioner dirancang dengan sistem tertutup yang membatasi responden pada pilihan jawaban spesifik. Lebih lanjut, observasi diterjunkan untuk meninjau keadaan sebenarnya bagaimana atmosfer tempat kerja, pola komunikasi internal pegawai, dan pendekatan pimpinan direalisasikan. Di sisi lain, teknik dokumentasi difungsikan untuk menelaah secara sistematis berbagai literatur dan catatan instansi yang memiliki kaitan dengan topik bahasan.

Dua jenis sumber data, yakni primer dan sekunder, dimanfaatkan guna menunjang kebutuhan analisis penelitian ini. Data primer dikumpulkan secara empiris dengan mengandalkan respons langsung dari para pegawai Dinas PUPR Kota Palangka Raya yang

mengisi formulir kuesioner tertutup. Di sisi lain, data sekunder diperoleh dari luar subjek penelitian melalui penelaahan berbagai material pendukung. Material ini meliputi arsip internal dinas, laporan evaluasi kinerja, pedoman struktur organisasi, yang kemudian diperkuat oleh landasan literatur seperti buku, terbitan jurnal, dan dokumentasi hasil pengamatan sebelumnya.

Keseluruhan subjek yang menjadi target populasi dalam pengamatan ini mencakup 116 pegawai. Guna mengukur proporsi sampel yang ideal, perhitungan sampel dengan formula Slovin diaplikasikan, dan menghasilkan 90 orang sebagai partisipan. Berkaitan dengan prosedur penarikan data, kajian ini mengadopsi teknik *quota sampling* yang tergolong dalam rumpun pengambilan sampel non-probabilitas (*nonprobability sampling*). Pendekatan ini secara spesifik menyeleksi kandidat dari populasi berdasarkan kriteria-kriteria tertentu, hingga ambang batas kuota yang ditargetkan sejak awal berhasil terpenuhi (Sugiyono, 2023). Teknik ini dipilih karena jumlah sampel yang ditetapkan dari hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin adalah 90 responden, sehingga proses pengumpulan data dinyatakan selesai apabila jumlah responden yang memenuhi kriteria penelitian telah mencapai kuota tersebut.

Merujuk pada Siregar (2021), proses analisis data didefinisikan sebagai langkah pencarian dan penyusunan informasi empiris secara metodis. Tujuannya adalah untuk memperdalam wawasan akademis terhadap fenomena yang dikaji agar dapat diekspos sebagai konklusi ilmiah ke ruang publik. Guna mengeksekusi tahapan tersebut, kajian ini mengaplikasikan model regresi linear berganda yang dioperasikan melalui perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Pendekatan regresi ini ideal diimplementasikan ketika sebuah studi melibatkan multi-variabel prediktor. Secara substansial, metode tersebut difungsikan guna menganalisis dampak yang krusial dari sekurang-kurangnya dua variabel independen (X) atas sebuah variabel dependen (Y) (Mona et al., 2015). Selama tahapan pemrosesan data via SPSS, rangkaian evaluasi statistik yang dijalankan mencakup pengujian validitas serta reliabilitas, uji asumsi klasik (yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), regresi linear berganda, hingga proses pembuktian hipotesis melalui Uji-t parsial serta Uji-F simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dieksekusi dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian. Adapun sampel yang berpartisipasi mencapai 90 responden, di mana

keseluruhan subjek tersebut berstatus sebagai pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palangka Raya. Instansi tersebut berlokasi di Jalan G. Obos XI, Kompleks Perkantoran Lingkar Dalam, Provinsi Kalimantan Tengah. Berdasarkan penentuan sampel yang telah dilakukan, berikut adalah rincian karakteristik para responden tersebut.

Tabel 1. Tabel Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	53	58%
Perempuan	37	42%
TOTAL	90	100%
Usia		
20 – 30 Tahun	7	8%
31 – 40 Tahun	47	52%
41 – 50 Tahun	22	24%
51 – 60 Tahun	14	16%
TOTAL	90	100%
Tingkat Pendidikan		
SMA	10	11%
Diploma	6	7%
Sarjana (S1)	65	72%
Magister (S2)	9	10%
Doktor (S3)	0	0%
TOTAL	90	100%
Masa Kerja		
<1 Tahun	24	27%
1 – 3 Tahun	52	58%
4 – 6 Tahun	13	14%
>6 Tahun	1	1%
TOTAL	90	100%
Status Kepegawaian		
Pegawai Kontrak	71	79%
Pegawai Tetap	13	14%
PPPK	6	7%
TOTAL	90	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2026).

Merujuk pada paparan Tabel 1, profil demografi responden didominasi oleh kelompok pria yang mencapai persentase 58% (53 individu). Secara usia, lebih dari separuh responden (52% atau 47 orang) tergolong dalam kelompok umur 31 hingga 40 tahun. Pada dimensi tingkat pendidikan, kualifikasi Strata Satu (S1) menduduki peringkat tertinggi dengan representasi sebesar 72% (65 partisipan). Selanjutnya, dari kacamata durasi pengabdian serta jenis kepegawaian, profil partisipan paling banyak diisi oleh mereka yang telah mengabdikan selama 1 sampai 3 tahun (58% atau 52 orang), di mana porsi terbesarnya menyandang status sebagai Pegawai Kontrak (79% atau 71 individu).

Analisis Deskriptif

Pendekatan statistik deskriptif difungsikan sebagai prosedur untuk memaparkan sekaligus merangkum informasi empiris yang telah dihimpun secara terstruktur. Fokus utama dari metode ini semata-mata untuk memberikan gambaran kondisi temuan, bukan untuk melakukan inferensi atau penarikan konklusi yang berlaku secara luas bagi seluruh populasi (Sugiyono, 2023). Berikut adalah hasil analisis deskriptif dari penyebaran kuesioner penelitian:

Tabel 2. Deskriptif Penilaian Responden

Kepemimpinan Transformatif (X1)									
Indikator	Item	Skor Jawaban					N	Mean	
		1	2	3	4	5		Indikator	Variabel
Pengaruh Ideal	KT 1.1	22	12	24	13	19	90	3,17	3,13
	KT 1.2	16	14	30	15	15			
Motivasi Inspirasional	KT 2.1	20	15	28	10	17		3,13	
	KT 2.2	13	14	38	12	13			
Stimulasi Intelektual	KT 3.1	20	16	27	13	14		3,13	
	KT 3.2	14	18	26	12	20			
Perhatian Individual	KT 4.1	19	7	37	16	11		3,10	
	KT 4.2	23	10	24	13	20			
Lingkungan Kerja (X2)									
Indikator	Item	Skor Jawaban					N	Mean	
		1	2	3	4	5		Indikator	Variabel
Kebersihan tempat kerja.	LKF 1.1	19	16	23	21	11	90	3,18	3,11
	LKF 1.2	15	15	26	18	16			
Tingkat penerangan di tempat kerja	LKF 2.1	21	11	31	10	17		3,02	
	LKF 2.2	20	13	32	12	13			
Sirkulasi udara di tempat kerja	LKF 3.1	20	16	34	10	10		3,01	
	LKF 3.2	17	17	28	8	20			
Tata Warna di tempat kerja.	LKF 4.1	18	17	24	16	15		3,17	
	LKF 4.2	17	16	26	9	22			
Musik di tempat kerja	LKF 5.1	19	15	27	15	14		3,11	
	LKF 5.2	14	14	36	13	13			
Suhu udara di tempat kerja	LKF 6.1	17	10	31	18	14		3,24	
	LKF 6.2	22	8	20	21	19			
Dekorasi di tempat kerja	LKF 7.1	14	20	30	15	11		3,15	
	LKF 7.2	22	8	20	21	19			
Sikap terbuka dan jujur	LKnF 1.1	21	13	34	11	11		3,01	
	LKnF 1.2	19	16	27	12	16			
Dukungan antar anggota	LKnF 2.1	23	11	27	11	18		3,08	
	LKnF 2.2	20	11	28	16	15			
Kerja sama	LKnF 3.1	24	13	23	16	14		3,10	
	LKnF 3.2	17	12	34	14	13			
Komunikasi yang baik	LKnF 4.1	20	19	17	21	13		3,16	
	LKnF 4.2	18	9	34	12	17			
Komitmen organisasi	LKnF 5.1	25	11	23	16	15		3,12	
	LKnF 5.2	21	9	29	10	21			
Kinerja Pegawai (Y)									
Indikator	Item	Skor Jawaban					N	Mean	
		1	2	3	4	5		Indikator	Variabel
Kemampuan Analitis	KP1.1	22	11	30	11	16	90	3	2,99

	KP1.2	24	11	27	15	13			
Kepribadian	KP2.1	20	17	33	10	10		2,96	
	KP2.2	19	17	31	12	11			
Keterampilan Komunikasi	KP3.1	21	16	28	10	15		3,03	
	KP3.2	21	15	27	13	15			
Kreativitas	KP4.1	19	16	33	9	13		2,93	
	KP4.2	23	16	25	11	15			
Integritas	KP5.1	25	13	24	18	10		3,03	
	KP5.2	19	10	33	15	13			

Sumber: Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan hasil kuesioner pada Tabel 2, nilai rata-rata (mean) tertinggi berada pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 3,13, diikuti variabel lingkungan kerja sebesar 3,11. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada variabel kinerja pegawai, yaitu sebesar 2,99. Ketiga hasil tersebut seluruhnya masuk dalam kategori netral. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden menyikapi netral seluruh indikator yang mengukur ketiga variabel tersebut.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini merujuk pada komparasi antara nilai rhitung dan rtabel, dengan menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n - 2$. Untuk menentukan validitas dari masing-masing indikator, skor total item atau rhitung akan dibandingkan secara langsung dengan nilai rtabel (Iqbal & Salsabila, 2023). Sebuah indikator memenuhi kriteria valid apabila nilai rhitung lebih besar daripada rtabel. Sebaliknya, apabila nilai rhitung lebih kecil dari rtabel, maka indikator tersebut dianggap gugur atau tidak valid. Rincian hasil pengujian validitas dapat dicermati pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Tabel Uji Validitas Instrumen Penelitian

Nama Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,949	0,207	Valid
	X1.2	0,951		Valid
	X1.3	0,949		Valid
	X1.4	0,955		Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,938	0,207	Valid
	X2.2	0,932		Valid
	X2.3	0,927		Valid
	X2.4	0,935		Valid
	X2.5	0,928		Valid
	X2.6	0,928		Valid
	X2.7	0,899		Valid
	X2.8	0,898		Valid
	X2.9	0,875		Valid

	X2.10	0,899		Valid
	X2.11	0,906		Valid
	X2.12	0,910		Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,960	0,207	Valid
	Y2	0,960		Valid
	Y3	0,936		Valid
	Y4	0,946		Valid
	Y5	0,938		Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2026).

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS versi 26. Uji statistik yang digunakan adalah koefisien *Cronbach's Alpha* (α). Kriteria pengambilan keputusannya menetapkan bahwa sebuah variabel dapat dikatakan andal (reliabel) apabila memperoleh nilai $\alpha > 0,60$. Sebaliknya, instrumen dinyatakan tidak reliabel jika koefisien *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan kurang dari 0,60 ($\alpha < 0,60$) (Iqbal & Salsabila, 2023). Rincian mengenai hasil uji reliabilitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Tabel Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Nama Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif	0,964	Valid
Lingkungan Kerja	0,982	Valid
Kinerja Pegawai	0,972	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2026).

Sesuai dengan yang tertera pada Tabel 3, ditetapkanlah nilai r tabel sebesar 0,207, dengan merujuk pada taraf nyata (α) 0,05 dan *degree of freedom* (df) bernilai 88 (hasil dari $n-2 = 90-2$). Berdasarkan pengecekan korelasi, ditemukan fakta bahwa perolehan r hitung untuk semua item pernyataan secara serentak berada di atas ketetapan r tabel. Konsekuensinya, tiap-tiap butir pengukuran di dalam penelitian ini diakui validitasnya. Di sisi lain, indikator keandalan yang direpresentasikan lewat Tabel 4 memperlihatkan capaian *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel bertengger di atas standar minimal 0,60. Dengan begitu, instrumen pengukuran untuk seluruh variabel secara meyakinkan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tujuan utama dari pengujian normalitas adalah untuk mendeteksi apakah pola sebaran data pada variabel independen maupun dependen memiliki distribusi yang normal atau

setidaknya mendekati bentuk kurva normal. Dalam kajian ini, deteksi asumsi tersebut dieksekusi dengan mengaplikasikan metode Kolmogorov-Smirnov melalui perangkat lunak SPSS. Adapun kriteria pengambilan keputusannya merujuk pada standar yang dikemukakan oleh Wijaya (2009), yakni: apabila nilai signifikansi yang dihasilkan melampaui angka 0,05 ($>0,05$), maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika hasil signifikansi berada di bawah 0,05 ($<0,05$), hal itu mengindikasikan bahwa distribusi data tersebut tidak normal.

Tabel 5. Tabel Uji Normalitas

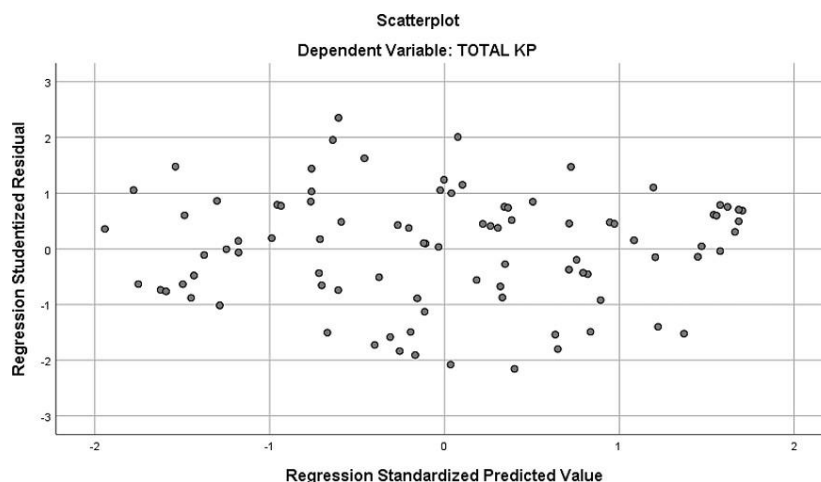
Asymp. Sig. (2-tailed)	.191 ^c
------------------------	-------------------

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Hasil komputasi data melalui piranti lunak SPSS versi 26 menunjukkan angka Asymp. Sig. sebesar 0,191 pada evaluasi statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Karena capaian skor tersebut berada di atas batas signifikansi 0,05, maka dapat ditarik konklusi bahwa keseluruhan data yang dioperasikan dalam kajian ini telah terbukti memenuhi prasyarat sebaran normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian heteroskedastisitas difungsikan sebagai metode pengujian kuantitatif guna menelusuri ada atau tidaknya ketidaksamaan varians dari nilai eror (residual) di antara setiap data pengamatan di dalam sebuah persamaan regresi. Gejala heteroskedastisitas ini dinyatakan muncul bilamana sebaran nilai residual tersebut menunjukkan pola yang fluktuatif atau tidak konstan dari satu observasi ke observasi lainnya.



Gambar 2. Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Tabel Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.718	.943		5.001	.000
	total kt	.005	.064	.008	.072	.943
	total lk	-.022	.022	-.113	-.966	.337
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Pendeteksian masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini direalisasikan melalui instrumen uji Glejser dan pemantauan plot pencar (*Scatterplot*) berbasis aplikasi SPSS 26. Hasil perhitungan mengekspos bahwa probabilitas signifikansi (Sig.) yang dihasilkan oleh dimensi Kepemimpinan Transformasional (total kt) menyentuh angka 0,943, sedangkan Lingkungan Kerja (total lk) berada di posisi 0,337. Karena keseluruhan nilai luaran tersebut secara absolut lebih tinggi daripada taraf toleransi 0,05, maka indikasi heteroskedastisitas pun secara statistik tertolak. Penolakan ini semakin tervalidasi melalui proyeksi grafik *Scatterplot* yang menampilkan letak titik-titik data berserakan tanpa membentuk pola tertentu di sekitar garis horizontal nol. Dengan demikian, kualitas data secara mutlak dikonfirmasi tidak mengalami heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat suatu hubungan antar variabel bebas atau variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan antara masing-masing variabel bebas. Dalam uji multikolinieritas nilai toleran dan lawannya akan dilihat. Jika nilai toleran yang rendah sama dengan nilai vif (variance inflation factor) yang tinggi maka hal tersebut akan menunjukkan adanya suatu multikolinieritas yang tinggi. Nilai umum yang dipakai dalam menunjukkan adanya suatu multikolinieritas adalah nilai toleran $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai vif ≤ 10 (Wijaya, 2009).

Tabel 7. Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	total kt	.835	1.198
	total lk	.835	1.198
a. Dependent Variable: total kp			

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Bebasnya model regresi penelitian ini dari masalah multikolinearitas telah divalidasi secara empiris melalui proses pengolahan data berbantuan aplikasi IBM SPSS 26. Konklusi tersebut ditarik berdasarkan perolehan angka tolerance tiap-tiap variabel yang seluruhnya sukses melampaui patokan 0,10. Pada saat yang bersamaan, kalkulasi nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan kepatuhan terhadap kriteria kelayakan, yakni stabil di bawah angka kritis 10,00.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pendekatan regresi linear berganda diaplikasikan dalam studi ini guna menelaah korelasi antara sekumpulan prediktor (variabel bebas) dengan satu sasaran ukur (variabel terikat). Sasaran esensial dari penerapan metode statistik tersebut tidak lain adalah untuk mengestimasi besaran dampak akumulatif yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan transformasional serta kondisi lingkungan kerja terhadap fluktuasi produktivitas aparatur.

Tabel 8. Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.690	1.653		2.232	.028
	total kt	.649	.113	.525	5.756	.000
	total lk	.084	.039	.195	2.141	.035

a. Dependent Variable: total kp

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat diperoleh persamaan linier regresi berganda dengan hasil rumus sebagai berikut: $Y = 3.690 + 0,649X_1 + 0,084X_2 + e$. Sesuai dengan hasil rumus persamaan linear regresi berganda diatas, maka data penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan bahwa konstanta (α) sebesar 3.690 menunjukkan nilai positif. Hal ini berarti bahwa jika nilai kedua variabel independen (kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja) diasumsikan nol, maka kinerja pegawai diprediksikan sebesar 3.690.
2. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,649 menunjukkan hubungan positif. Artinya, dengan asumsi variabel

independen lainnya (lingkungan kerja) konstan, setiap peningkatan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palangka Raya.

3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,084 menunjukkan hubungan positif. Artinya, dengan asumsi variabel independen lainnya (kepemimpinan transformasional) konstan, setiap peningkatan pada kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palangka Raya.

Uji Hipotesis

Menurut pemaparan Sugiyono (2023), prosedur pengujian hipotesis pada dasarnya difungsikan sebagai instrumen evaluasi guna mengambil keputusan apakah sebuah asumsi awal layak disetujui atau justru harus diabaikan. Selaras dengan pembahasan terdahulu, aplikasi uji statistik ini secara spesifik diarahkan untuk memetakan ada tidaknya korelasi antara faktor-faktor prediktor (variabel bebas) dengan fokus utama penelitian (variabel terikat).

a) Uji T

Pengujian koefisien regresi secara parsial, atau yang lazim dikenal sebagai Uji t, diaplikasikan guna mendeteksi ada tidaknya kontribusi masing-masing variabel prediktor secara mandiri terhadap variabel kriteria. Dasar penarikan kesimpulannya bersandar pada dua kondisi. Pertama, apabila perolehan nilai Sig. < 0,05 berbarengan dengan skor t hitung > t tabel, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) didukung; hal ini membuktikan keberadaan dampak parsial yang bermakna dari variabel X1 maupun X2 atas Y. Kedua, bila yang terjadi adalah Sig. > 0,05 dan t hitung < t tabel, maka H0 dipertahankan sementara Ha digugurkan, yang mengindikasikan absennya pengaruh parsial yang signifikan. Adapun penentuan batas kritis dicari bersandarkan pada formulasi $t = [\alpha ; (df = n-k)]$, yang dalam penelitian ini membuahkan nilai t tabel sebesar 1,662.

Tabel 9. Tabel Uji Hipotesis Parsial Dengan Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.690	1.653		2.232	.028
	total kt	.649	.113	.525	5.756	.000
	total lk	.084	.039	.195	2.141	.035

a. Dependent Variable: total kp

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan evaluasi statistik secara parsial (Uji t), ditemukan fakta bahwa dimensi Kepemimpinan Transformasional (X1) memberikan kontribusi yang positif sekaligus bermakna terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kesimpulan ini bertumpu pada perolehan angka t hitung yang melampaui t tabel ($5.756 > 1.662$) beriringan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berujung pada penolakan hipotesis nol (H_0). Pola serupa juga teridentifikasi pada variabel Lingkungan Kerja (X2), di mana faktor ini secara sah dan positif mendorong peningkatan Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan melalui penolakan H_0 , mengingat skor t hitung tercatat sebesar 2.141 (lebih besar dari t tabel 1.662) dengan nilai probabilitas $0,035 < 0,05$.

1. Uji F

Pengujian statistik melalui Uji F diaplikasikan guna mendeteksi ada tidaknya pengaruh yang bermakna dari seluruh variabel bebas secara serentak (simultan) terhadap variabel terikatnya. Dalam pengujian ini, batas toleransi kesalahan (α) yang ditetapkan adalah sebesar 5%. Merujuk pada pedoman pengambilan keputusan dari Sugiyono (2023), sebuah hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan terbukti efek simultan apabila skor F hitung melampaui angka F tabel, atau jika nilai probabilitas signifikansinya $< 0,05$. Kondisi ini akan berujung pada penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Sebaliknya, ketiadaan pengaruh secara serempak ditandai dengan diterimanya H_0 dan digugurkannya H_a . Skenario ini terjadi manakala nilai signifikansi berada di atas 0,05 (α) atau ketika perolehan F hitung ternyata lebih kecil dari F tabel.

Tabel 10. Tabel Uji Hipotesis Simultan dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1389.013	2	694.507	28.583	.000 ^b
	Residual	2113.887	87	24.298		
	Total	3502.900	89			
a. Dependent Variable: total kp						
b. Predictors: (Constant), TOTAL LK, TOTAL KT						

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 10, diketahui nilai fhitung adalah 28.583 sedangkan untuk menentukan nilai ftabel digunakan rumus $df_1 = n - k$ dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga menghasilkan ftabel adalah 3.104. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa Fhitung sebesar $28.583 > F_{tabel} 3.104$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi (Uji R Square)

Menurut pandangan Ghozali (2020), nilai koefisien determinasi difungsikan sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi sejauh mana sebuah pemodelan statistik mampu menjabarkan fluktuasi pada variabel terikat. Di samping itu, pengujian ini berperan penting dalam mengkalkulasi persentase sumbangsih atau porsi dari ragam perubahan variabel dependen yang keberadaannya didikte oleh akumulasi seluruh variabel bebas.

Tabel 11. Tabel Hasil *R-Square*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.383	4.929
a. Predictors: (Constant), TOTAL LK, TOTAL KT				

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 11, nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,397 atau setara dengan 39,7%. Artinya, variabel kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 39,7%. Sisa variansi sebesar 60,3% (100% - 39.7%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan utama. Pertama, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palangka Raya, yang dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar 5,756 lebih besar dari t -tabel 1,662 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar 2,141 lebih besar dari t -tabel 1,662 dan nilai signifikansi 0,035 lebih kecil dari 0,05. Ketiga, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F -hitung sebesar 28,583 lebih besar dari F -tabel 3,104 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja

pegawai adalah 39,7%, sedangkan 60,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan-temuan tersebut menegaskan keterkaitan antara permasalahan awal penelitian, yaitu lemahnya praktik kepemimpinan transformasional serta kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang belum optimal di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palangka Raya, dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kedua faktor tersebut secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterkaitan ini menjadi dasar kontribusi penelitian bagi upaya perbaikan kepemimpinan dan lingkungan kerja di Dinas PUPR, sekaligus melandasi arah saran-saran berikut bagi penelitian selanjutnya.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan beberapa pengembangan seperti menambah variabel independen lain (motivasi, disiplin, kompetensi, atau budaya organisasi) karena masih ada 60,3% variansi kinerja yang belum dijelaskan dalam model ini, menggunakan variabel mediasi atau moderasi (kepuasan kerja atau komitmen organisasi), memperluas cakupan penelitian ke instansi pemerintah daerah lain di Kalimantan Tengah agar hasil dapat digeneralisasikan secara lebih luas, serta mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan kualitatif (*mixed methods*) untuk memperoleh gambaran dinamika sektor publik yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis juga menyampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih kepada Kepala Kepala Sub bagian Tata Usaha Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) yaitu dengan Bapak Ciptadi yang telah membantu selama proses penelitian. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada seluruh Pegawai Tetap, Pegawai Kontrak, dan PPPK sebagai responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Tidak lupa, kepada para dosen pembimbing dan penguji yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga serta kepada sahabat dan rekan-rekan di jurusan manajemen Universitas Palangka Raya atas dukungan moral dan motivasinya selama proses penelitian berlangsung. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan kebijakan SDM di instansi terkait, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai melalui kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja.

Artikel ilmiah ini merupakan bagian tidak terpisahkan dari hasil penelitian skripsi yang disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya. Penelitian ini difokuskan pada analisis mendalam mengenai dinamika sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintahan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan ilmu manajemen organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Afrilia, U. A., Asy'Ary, A. P. M. H., Muhdiarta, U., Mayasari, Y., & Anangkota, M. (2024). Transforming public services: The role of digital innovation in Indonesian municipal governance. *Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 16(1).
- Ahmad, A., Ambad, S. N. A., Mohd, S. J. A. N. S., & Lajuni, N. (2020). The effect of transformational leadership on employees' performance in Malaysia's public sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(11). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i11/8363>
- Aprilita, A. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir. *Advances In Social Humanities Research*, 2(2), 221–235. <https://doi.org/10.46799/adv.v2i2.187>
- Ariani, M., Tamara, D., Yuliani, T., Saraswati, W., Arrywibowo, I., & Darma, D. C. (2025). Employee performance and several predicting factors: A causality and strategy implication. *Corporate and Business Strategy Review*, 6(1), 293–303. <https://doi.org/10.22495/cbsrv6i1siart6>
- Arofah, D. P., & Adiwati, M. R. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4371–4377. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12320>
- Azizah, H. A. N., & Faras, M. N. R. (2025). Lingkungan kerja yang mendukung: Kunci peningkatan kinerja karyawan di PT. X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, (11).
- Azizah, J. N., & Prahiawan, W. (2024). Systematic literature review: The effect of work environment and work supervision on employee performance. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 6(2). <https://doi.org/10.7454/jabt.v6i2.1103>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.
- Darmadi. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada pt. setya kuliner mandiri Jakarta Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1662–1669.
- Diani, R. D., Sariwulan, R. T., & Aminah, H. (2024). Analysis of work environment factors, incentives, and job satisfaction in increasing the loyalty of Indonesian ombudsman employees. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 8(2), 151–159. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/60364/21195>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>

- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., Kusmawanti, & Muksin, A. (2025). Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(3). <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v12i3>
- Gębczyńska, A., & Brajer-Marczak, R. (2020). Review of selected performance measurement models used in public administration. *Administrative Sciences*, 10(4). <https://doi.org/10.3390/admsci10040099>
- Iqbal, M., & Salsabila, S. (2023). Validitas dan reliabilitas kuesioner kebiasaan menonton mukbang. *Muhammadiyah Journal of Nutrition and Food Science*, 4(2), 102–109. <https://doi.org/10.24853/mjnf.4.2.102-109>
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. (2024). Laporan kinerja pemerintah kota Palangka Raya. Pemerintah Kota Palangka Raya.
- Makawimbang, C. J. N., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2023). Kajian kualitatif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Kharisma Indah Lestari Mokupa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 820–830. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51060>.
- Marcus, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi pada toko emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1).
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between job satisfaction and employee performance in the construction industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Mona, M. G., Kekenusa, J. S., & Prang, J. D. (2015). Penggunaan Regresi Linear Berganda untuk Menganalisis Pendapatan Petani Kelapa Studi Kasus: Petani Kelapa Di Desa Beo, Kecamatan Beo Kabupaten Talaud. *D'CartesiaN*, 4(2).
- Nasir, & Sukmawati. (2023). Analysis of research data quantitative and qualitative. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(1).
- Nurlaela, Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 241–258. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.555>
- Platania, S., Morando, M., Gruttadauria, S. V., & Koopmans, L. (2024). The Individual Work Performance Questionnaire: Psychometric properties of the Italian version. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(1), 49–63. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14010004>
- Purnomo, A. I., Rachman, M., & Latif, I. N. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di sekretariat daerah kabupaten Kutai Timur. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2).
- Retawati, A., & Tunjang, H. (2023). The influence of organizational climate, organizational culture and work environment on the performance of social service employees of Central Kalimantan province. *International Journal of Applied Finance and Business Studies (IJAFIBS)*, 11(2), 59–67. www.ijafibs.pelnus.ac.id
- Risahondua, N. S., Samson, L., & Bahasoan. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai. *Journal of Social Science Research*, 4, 7054–7065.
- Sambung, R., Kristiawan, R., & Winda Ony Panjaitan, O. (2021). Does transformational leadership encourage organizational commitment? *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 6(03), 123–132. <https://doi.org/10.22219/jiko.v6i03.18425>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien – Journal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).

- Saprudin, Atqiyah, S. A., Kosim, M., Aulia, S. N., Zahra, F. D., & Haikal, M. F. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, dan Pajak*, 2(3), 49–59. <https://doi.org/10.61132/jieap.v2i3.1463>
- Septin, T. (2019). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN. *Urnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 5(1).
- Siregar, I. A. (2021). Analisis dan interpretasi data kuantitatif. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2). <http://lpppipublishing.com/index.php/alacrity>
- Subhan, M. (2022). Gaya kepemimpinan. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Susilowati, Y. T., Pudjiarti, E. S., Nurcahyanti, A., Setiawan, H., & Adityorini, Y. (2024). Keys to successful civil servant performance in the digital era: Explaining the role of visionary-participative leadership and digital technology literacy. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(3), 157–178. <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i3.1447>
- Tran, Y. T., & Nguyen, N. P. (2020). The impact of the performance measurement system on the organizational performance of the public sector in a transition economy: Is public accountability a missing link?. *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1792669>
- Veronika, Kustiyah, E., Marwati, F. S., & Hartono, S. (2024). Employee performance is reviewed from incentive, department promotion and employee work discipline at CV. Bintang Mitra Mulya Surakarta. *Edunomika*, 8(1), 1–7.
- Wahyudi, E., Wijastuti, S., & Widodo, Z. D. (2024). The influence of compensation, work environment, and organizational commitment on employee job satisfaction at PT Giri Aneka Usaha (Perseroda) Wonogiri Regency. *Green Inflation: International Journal of Management and Strategic Business Leadership*, 1(3), 131–153. <https://doi.org/10.61132/greeninflation.v1i3.58>
- Xie, J., Piao, X., & Managi, S. (2025). A data-driven typology of individually perceived workplace environments and employee well-being. *Scientific Reports*, 15(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-025-18332-z>
- Yuana, I., Sabilalo, M. A., Fauzih, F., & Halim, A. I. M. (2025). Leadership, governance, and organizational environment as determinants of employee motivation and performance in a public sector institution. *Society*, 13(1), 520–37. <https://doi.org/10.33019/society.v13i1.820>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PALANGKA RAYA

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palangka Raya.,

Perkenalkan, saya Brill Yosia Sumantri , mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya.

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palangka Raya”

Kuesioner ini disusun untuk memperoleh data penelitian tersebut. Partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti dalam mendukung kelancaran proses akademik saya. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Kuesioner ini digunakan untuk keperluan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palangka Raya. Setiap pernyataan tidak memiliki jawaban benar atau salah. Responden hanya diminta mengisi sesuai keadaan sebenarnya.

Silakan pilih salah satu jawaban berdasarkan skala berikut:

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Seluruh jawaban bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

A. Data Diri Responden:

1. Nama:

2. Jenis Kelamin:

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

3. Usia:

☐ 18 - 25 tahun

☐ 26 - 30 tahun

☐ 31 - 35 tahun

☐ 36 - 40 tahun

☐ > 40 tahun

4. Pendidikan Terakhir:

☐ SMA

☐ Diploma

☐ Sarjana (S1)

☐ Magister (S2)

☐ Doktor (S3)

5. Masa Kerja:

☐ < 1 tahun

☐ 1–3 tahun

☐ 4–6 tahun

☐ > 6 tahun

6. Status Pekerjaan:

☐ Karyawan Tetap

☐ Karyawan Kontrak

7. Posisi / jabatan anda sekarang:

B. Pernyataan Kuesioner

1) Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Pengaruh Ideal						
1.	Pimpinan menunjukkan integritas dan menjadi teladan bagi bawahan.					
2.	Pimpinan dihormati karena konsistensinya menjalankan nilai organisasi.					
Motivasi Inspirasional						
1.	Pimpinan memberikan visi dan arahan yang jelas.					
2.	Pimpinan memotivasi tim untuk mencapai tujuan Bersama					
Stimulasi Intelektual						
1	Pimpinan mendorong bawahan berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah.					

2.	Pimpinan membuka ruang diskusi untuk ide-ide baru.					
Perhatian Individual						
1.	Pimpinan memahami kebutuhan pribadi bawahan.					
2.	Pimpinan memberi perhatian terhadap pengembangan individu.					

2) Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Lingkungan kerja Fisik						
Kebersihan tempat kerja.						
1.	Ruang kerja selalu terjaga kebersihan dan kerapiannya.					
2.	Fasilitas umum selalu dalam kondisi bersih dan terawat.					
Tingkat penerangan di tempat kerja						
1.	Pencahayaannya di area kerja saya cukup terang untuk melakukan tugas dengan nyaman dan tanpa ketegangan mata.					
2.	Tidak ada silau atau bayangan yang mengganggu saat saya bekerja.					
Sirkulasi udara di tempat kerja						
1	Udara di ruang kerja terasa segar dan tidak pengap sepanjang hari.					
2.	Sistem ventilasi atau AC di tempat kerja berfungsi baik sehingga pertukaran udara terasa lancar.					
Tata Warna di tempat kerja						
1.	Penerapan warna pada interior dan peralatan kantor mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga meningkatkan fokus saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Penggunaan petunjuk visual melalui penandaan area kerja telah memberikan arahan yang jelas bagi saya terkait prosedur keselamatan di lingkungan kantor.					
Musik di Tempat Kerja						

1.	Alunan musik yang diputar di lingkungan kerja membantu saya merasa lebih rileks dalam menyelesaikan tugas-tugas harian.					
2.	Penerapan musik di kantor telah memperhatikan prinsip etika sehingga tidak mengganggu konsentrasi rekan kerja.					
Suhu udara						
1	Suhu udara di ruang kerja nyaman untuk bekerja dalam waktu lama.					
2.	Suhu ruangan stabil dan tidak berubah-ubah secara ekstrem.					
Dekorasi di Tempat Kerja						
1.	Penataan dekorasi seperti furnitur, pencahayaan, dan hiasan di ruang kerja saya telah menciptakan lingkungan yang estetik dan nyaman, sehingga mampu meningkatkan konsentrasi serta motivasi saya dalam bekerja.					
2.	Dekorasi yang diterapkan di tempat kerja mencerminkan identitas organisasi yang memicu kebanggaan saya dalam memberikan kinerja terbaik					
Lingkungan kerja non fisik						
Sikap terbuka dan jujur						
1.	Saya menyampaikan pendapat secara terbuka kepada pegawai maupun atasan tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif.					
2.	Atasan di tempat kerja saya menyampaikan informasi terkait kebijakan dan perubahan perusahaan secara langsung kepada pegawai tanpa ada yang disembunyikan.					
Dukungan antar anggota						
1.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Pegawai lain mengambil alih tanggung jawab pekerjaan salah satu anggota tim berhalangan hadir agar tetap selesai tepat waktu.					
Kerja sama						
1.	Saya dan pegawai lainnya saling berkoordinasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan kerja tim.					

2.	Hubungan antara atasan dan bawahan di tempat kerja saya terjalin secara harmonis sehingga mendukung produktivitas kerja.					
Komunikasi yang baik						
1.	Atasan saya memberikan instruksi pekerjaan secara tertulis atau lisan yang jelas sehingga pegawai mengetahui apa yang harus dikerjakan.					
2.	Apabila terjadi kesalahpahaman dalam pekerjaan, rekan kerja di tempat saya bekerja langsung menyelesaikannya melalui diskusi langsung.					
Komitment organisasi						
1.	Pegawai di tempat kerja saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.					
2.	Budaya kerja yang ada di organisasi saya mendorong saya untuk tetap loyal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.					

3) Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Kemampuan Analitis						
1.	Saya mampu mengumpulkan informasi dari berbagai sumber yang relevan sebelum mengambil keputusan.					
2.	Saya terampil dalam menyaring informasi untuk memisahkan fakta penting dari yang tidak relevan.					
Kepribadian						
1.	Saya selalu bersikap sopan dan menghormati semua rekan kerja dalam setiap interaksi.					
2.	Saya dapat menyesuaikan perilaku dan sikap saya untuk menjaga keharmonisan di tempat kerja.					
Keterampilan Komunikasi						

1.	Saya mampu menyampaikan ide atau instruksi secara jelas dan mudah dipahami oleh rekan kerja.					
2.	Saya merupakan pendengar yang aktif ketika berkomunikasi dengan kolega.					
Kreativitas						
1.	Saya dapat mengusulkan ide-ide baru atau pendekatan yang berbeda untuk menyelesaikan tugas.					
2.	Saya berani mencoba metode atau solusi yang inovatif meskipun belum pernah diterapkan sebelumnya.					
Integritas						
1.	Saya selalu bertindak jujur dan konsisten dengan nilai-nilai moral dalam setiap situasi kerja.					
2.	Saya mematuhi semua peraturan perusahaan dan kode etik tanpa terkecuali.					

LAMPIRAN 2

SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
Jalan G. Obos XI Komplek Perkantoran Lingkar Dalam, Jekan Raya, Palangka Raya, Kalimantan Tengah 73111
Telepon (0536) 4256955, Faksimile (0536) 4256955
Laman www.pupr.palangkaraya.go.id, Pos-el pupr@palangkaraya.go.id

Palangka Raya, 27 April 2026

Nomor : 600/ 74.2. / DPUPR-01/IV/2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Cq. Brill Yosia Sumantri
di
Palangka Raya

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya Nomor : /UN24.4/EP/2026 Tanggal 14 April 2026 Perihal Mohon Ijin Mahasiswa a.n. Brill Yosia Sumantri NIM. 223030302364 Mahasiswa Program Studi Manajemen, dengan judul Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palangka Raya.

Sehubungan dengan perihal diatas, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palangka Raya bersedia menerima mahasiswa tersebut dan akan dibantu oleh Bagian Sekretariat. Demikian disampaikan sebagai bahan selanjutnya. Terima kasih

Pid Kepala Dinas,

Ditandatangani oleh: L. ANCHAR, S.T
Pembina Tingkat I (IV.b)
NIP. 197208262005011004

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA PENELITIAN

1. Tabulasi data variabel Kepemimpinan Transformasional

NO	Kepemimpinan Transformasional (X1)							
	Pengaruh Ideal		Motivasi Inspirasional		Simulasi Intelektual		Perhatian Individual	
	KT1.1	KT1.2	KT2.1	KT2.2	KT3.1	KT3.2	KT4.1	KT4.2
1.	1	1	1	1	1	1	1	1
2.	1	1	1	3	3	2	1	3
3.	3	2	1	3	1	3	1	3
4.	1	3	1	3	1	3	3	3
5.	1	3	3	1	2	2	2	2
6.	3	4	4	3	5	4	3	5
7.	4	3	2	3	3	3	4	4
8.	2	3	3	2	1	3	2	2
9.	1	1	1	1	1	1	1	1
10.	5	5	2	3	4	4	2	3
11.	3	5	5	3	2	3	3	5
12.	5	4	4	5	5	5	4	5
13.	3	2	3	2	2	3	3	3
14.	4	4	3	3	3	4	3	2
15.	4	5	5	4	5	5	5	5
16.	2	3	2	3	3	2	3	3
17.	5	4	5	5	4	5	3	4
18.	3	2	3	1	3	2	3	3
19.	3	5	3	2	2	2	3	3
20.	3	3	3	3	3	3	3	1
21.	4	4	3	3	2	3	4	5
22.	5	5	5	5	5	5	4	5
23.	5	5	5	5	5	5	4	5
24.	2	3	3	2	3	2	3	2
25.	1	1	1	1	1	3	1	1
26.	4	3	3	2	3	5	5	3
27.	4	4	5	3	5	5	3	5
28.	3	2	2	3	3	3	5	3
29.	1	3	2	3	3	3	3	1
30.	1	3	1	3	1	3	3	1
31.	5	3	5	4	5	4	4	5
32.	3	2	1	3	1	3	1	1
33.	4	3	3	4	3	5	4	4
34.	5	4	4	4	4	5	5	4
35.	5	4	4	5	5	4	4	5
36.	1	1	1	1	1	1	1	1
37.	1	1	1	1	2	2	1	1
38.	1	1	1	1	1	1	1	1
39.	3	4	5	3	2	3	3	3
40.	2	3	3	4	3	2	4	4
41.	2	2	1	3	1	1	1	1
42.	1	3	1	1	1	1	1	1
43.	3	4	5	5	4	5	4	3
44.	2	2	1	3	2	2	3	1
45.	4	3	3	3	5	4	3	5
46.	2	3	2	3	3	2	3	2
47.	3	2	2	3	3	1	3	3
48.	1	3	2	2	1	3	3	3
49.	2	2	1	3	1	1	1	1
50.	1	1	1	1	1	1	1	1
51.	5	4	3	5	4	5	5	4
52.	5	3	4	5	3	4	5	4
53.	1	3	2	2	2	2	2	2
54.	1	3	1	3	3	1	2	2
55.	1	3	5	3	3	3	3	3
56.	2	2	2	3	2	2	3	3
57.	3	1	2	2	1	1	1	1

58.	5	4	4	4	2	3	3	4
59.	4	5	5	5	5	4	5	4
60.	5	3	3	4	4	4	3	2
61.	3	3	3	2	3	3	1	3
62.	5	4	4	5	4	5	4	5
63.	5	5	3	5	4	3	3	5
64.	1	1	1	1	1	1	1	1
65.	1	1	2	2	2	2	1	1
66.	4	3	3	2	3	5	3	3
67.	1	1	3	1	2	2	3	1
68.	3	5	2	3	4	3	3	2
69.	1	1	1	1	1	1	1	1
70.	5	4	4	3	4	5	4	4
71.	3	1	1	3	2	2	1	1
72.	3	2	3	2	3	2	2	3
73.	1	3	3	3	1	3	3	3
74.	3	1	3	3	1	3	2	3
75.	5	5	5	3	5	4	5	5
76.	2	3	3	3	3	2	3	3
77.	4	3	5	4	4	5	4	5
78.	3	3	3	2	3	5	3	3
79.	3	4	5	4	2	3	5	4
80.	5	5	4	5	4	5	5	5
81.	2	3	2	3	3	3	4	4
82.	4	3	4	4	3	5	3	5
83.	3	5	3	3	4	4	3	2
84.	4	5	5	5	5	5	4	5
85.	3	1	3	3	2	2	3	1
86.	2	2	3	3	3	1	3	1
87.	5	5	5	4	5	4	4	5
88.	3	2	3	2	3	3	3	5
89.	5	5	5	4	5	5	5	4
90.	3	2	2	3	3	3	3	3

2. Tabulasi data variabel Lingkungan Kerja

NO	Lingkungan Kerja (X2)													
	Kebersihan di Tempat Kerja		Tingkat Penerangan di Tempat Kerja		Sirkulasi Udara di Tempat Kerja		Tata Warna di Tempat Kerja		Musik di Tempat Kerja		Suhu Udara di Tempat Kerja		Dekorasi di Tempat Kerja	
	LKF 1.1	LKF 1.2	LKF 2.1	LKF 2.2	LKF 3.1	LKF 3.2	LKF 4.1	LKF 4.2	LKF 5.1	LKF 5.2	LKF 6.1	LKF 6.2	LKF 7.1	LKF 7.2
1.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3.	2	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3
4.	2	2	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	2	2
5.	2	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3
6.	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1
7.	3	5	3	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	5
8.	2	2	3	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3
9.	2	3	2	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2
10.	1	3	2	2	3	1	2	2	1	1	1	3	2	2
11.	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	4	3
12.	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
13.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14.	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4
15.	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	1
16.	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
17.	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
18.	4	3	2	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3
19.	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
20.	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	4	2	3
21.	4	5	3	5	5	4	3	5	4	3	3	4	3	5
22.	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
23.	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
24.	3	3	2	2	1	3	1	3	2	3	3	1	2	2

25.	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4
26.	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
27.	3	4	3	4	3	2	3	4	5	3	4	3	3	4
28.	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	3	2	2
29.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30.	4	3	5	3	3	5	4	5	5	3	3	4	3	4
31.	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	1
32.	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1
33.	2	2	3	1	2	2	3	1	1	1	3	1	1	3
34.	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
35.	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	3	2
36.	1	3	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1
37.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38.	3	3	1	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	1
39.	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3
40.	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3
41.	4	3	3	5	2	3	3	5	3	2	3	5	4	4
42.	3	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3
43.	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
44.	3	2	3	3	3	2	5	5	3	3	2	3	3	4
45.	4	4	5	3	2	3	4	3	3	5	5	5	5	3
46.	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2	2
47.	3	5	5	3	3	2	3	5	5	4	5	4	4	5
48.	3	2	1	3	1	3	2	3	3	2	1	3	3	3
49.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50.	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2
51.	3	1	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	2	2
52.	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5
53.	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	5	4	3
54.	4	3	4	4	3	5	2	3	3	5	5	3	3	3
55.	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2
56.	2	3	3	2	2	3	3	5	4	4	3	4	3	5
57.	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1
58.	1	3	1	3	1	3	3	1	2	2	3	1	2	2
59.	4	4	2	3	3	3	5	4	4	3	4	5	2	3
60.	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	5	5
61.	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5
62.	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
63.	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4
64.	3	1	3	1	1	3	2	3	3	2	1	3	3	4
65.	4	4	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	2	3
66.	3	2	1	3	1	3	2	2	2	2	1	3	1	1
67.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68.	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2	1	3
69.	3	4	2	3	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4
70.	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2
71.	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	3	3
72.	3	4	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	4
73.	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3
74.	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	3	5
75.	4	3	3	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4
76.	3	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	5	2	3
77.	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5
78.	3	4	5	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4
79.	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2
80.	4	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	3
81.	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	5	3
82.	5	4	5	5	4	4	4	3	3	2	5	4	5	3
83.	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1
84.	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
85.	3	5	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	3	3
86.	3	2	4	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	3
87.	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	2	3
88.	3	5	3	5	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5
89.	4	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5
90.	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2

NO	Lingkungan Kerja (X2)									
	Sikap terbuka dan jujur		Dukungan antar anggota		Kerja sama		Komunikasi yang baik		Komitmen organisasi	
	LKnF 1.1	LKnF 1.2	LKnF 2.1	LKnF 2.2	LKnF 3.1	LKnF 3.2	LKnF 4.1	LKnF 4.2	LKnF 5.1	LKnF 5.2
1.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3.	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3
4.	3	3	4	4	3	2	3	1	3	3
5.	3	1	3	2	3	2	2	2	3	1
6.	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1
7.	3	3	4	4	1	3	3	3	4	4
8.	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1
9.	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1
10.	3	2	1	1	1	3	1	1	1	3
11.	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2
12.	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
13.	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
14.	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
15.	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
16.	5	5	5	3	3	4	5	4	3	4
17.	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
18.	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4
19.	1	3	2	3	1	3	1	3	2	2
20.	5	3	4	4	2	3	4	3	3	2
21.	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5
22.	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
23.	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
24.	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3
25.	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
26.	5	3	5	4	4	3	4	5	5	4
27.	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2
28.	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2
29.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30.	4	5	4	3	5	3	5	3	4	5
31.	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
32.	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1
33.	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1
34.	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1
35.	5	5	3	4	4	3	4	3	3	2
36.	1	1	2	3	1	3	2	2	1	1
37.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38.	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3
39.	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3
40.	1	1	3	2	3	3	1	3	3	3
41.	3	3	5	3	3	5	2	3	3	5
42.	2	2	3	1	3	1	2	3	2	3
43.	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1
44.	2	3	3	5	5	3	2	2	1	3
45.	3	2	4	4	4	4	5	5	5	3
46.	1	1	1	1	2	2	2	3	1	3
47.	3	4	3	4	4	5	4	3	3	5
48.	2	2	1	1	2	3	2	3	1	3
49.	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
50.	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3
51.	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1
52.	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5
53.	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2
54.	3	2	4	5	5	3	1	3	4	3
55.	1	3	1	3	1	1	1	3	2	3
56.	3	4	2	3	5	5	4	3	4	3
57.	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
58.	1	3	2	3	1	3	4	3	1	3
59.	3	5	5	5	3	3	3	4	5	5
60.	3	2	4	3	4	3	5	5	4	5
61.	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5
62.	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5
63.	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5
64.	2	3	2	2	1	3	4	4	4	3

65.	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4
66.	3	1	1	1	3	2	3	3	3	1
67.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68.	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1
69.	5	4	1	3	4	5	3	2	4	5
70.	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2
71.	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1
72.	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4
73.	1	3	3	3	1	1	1	3	3	4
74.	3	5	3	4	2	3	3	5	5	5
75.	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3
76.	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3
77.	3	2	5	5	4	3	4	5	4	4
78.	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3
79.	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3
80.	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5
81.	5	3	5	4	5	4	5	4	2	3
82.	3	5	3	3	3	4	5	4	3	5
83.	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3
84.	4	3	5	5	5	5	4	3	3	5
85.	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3
86.	3	3	3	5	5	4	2	3	5	5
87.	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5
88.	4	4	2	3	5	4	4	5	5	3
89.	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3
90.	3	5	5	3	2	3	4	4	3	4

3. Tabulasi data variabel Kinerja Pegawai

NO	KINERJA PEGAWAI (Y)									
	Kemampuan Analitis		Kepribadian		Keterampilan Komunikasi		Kreativitas		Integritas	
	KP 1.1	KP 1.2	KP 2.1	KP 2.2	KP 3.1	KP 3.2	KP 4.1	KP 4.2	KP 5.1	KP 5.2
1.	3	1	1	3	1	1	1	1	3	2
2.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3.	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3
4.	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
5.	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3
6.	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2
7.	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
8.	3	1	2	2	1	1	1	3	1	3
9.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10.	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
11.	3	1	2	2	3	1	2	3	3	2
12.	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
13.	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1
14.	3	1	2	2	2	2	3	1	3	1
15.	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
16.	3	5	2	3	4	4	5	3	2	3
17.	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
18.	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3
19.	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3
20.	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3
21.	2	3	3	3	3	5	2	3	4	3
22.	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4
23.	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
24.	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3
25.	1	3	1	1	3	3	2	2	3	1
26.	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2
27.	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3
28.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29.	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
30.	3	5	3	4	5	3	3	4	5	5
31.	3	4	4	3	4	5	3	5	5	3
32.	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3
33.	4	3	3	2	2	3	3	5	3	4
34.	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2

35.	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
36.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37.	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3
38.	2	3	3	2	3	5	3	2	2	3
39.	5	5	4	3	5	4	3	3	3	5
40.	3	4	2	3	5	4	4	3	4	4
41.	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4
42.	1	3	2	2	1	1	3	1	1	3
43.	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3
44.	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3
45.	4	3	2	3	5	3	3	2	1	3
46.	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3
47.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48.	3	3	2	3	3	2	3	5	4	3
49.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50.	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1
51.	3	3	3	2	2	3	3	2	3	5
52.	5	3	3	2	3	5	5	3	4	4
53.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54.	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4
55.	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
56.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57.	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3
58.	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
59.	5	3	3	5	3	3	4	5	3	5
60.	5	5	5	3	2	3	4	3	3	4
61.	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3
62.	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5
63.	5	3	5	3	2	3	4	4	4	5
64.	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
65.	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3
66.	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4
67.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68.	3	4	4	3	3	3	5	5	4	5
69.	3	1	1	3	2	3	1	1	2	2
70.	3	5	3	4	5	4	3	5	4	4
71.	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
72.	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4
73.	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3
74.	3	3	3	1	3	5	3	3	2	3
75.	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2
76.	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3
77.	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
78.	4	3	3	5	4	3	5	3	4	4
79.	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
80.	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
81.	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3
82.	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3
83.	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1
84.	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4
85.	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
86.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
87.	3	5	3	5	5	5	3	4	4	3
88.	3	4	4	3	3	4	5	3	3	2
89.	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
90.	2	3	2	3	3	2	3	5	3	1

LAMPIRAN
BUKTI TURNITIN

cek-019f45b2baea-Artikel Brill (Ebisme) Revisi 1 (Penurunan
TINGKAT Plagiasi).pdf

ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	journal.unimar-amni.ac.id Internet	117 words — 2%
2	repo.darmajaya.ac.id Internet	68 words — 1%
3	Putri Restu Raniarti, Anike Retawati, Muhamad Ruzaini Abdi, Aprilita. "PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALANGKA RAYA", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2025 Crossref	56 words — 1%
4	Prabowo Suharto, Syahril Taufik. "Evaluasi Numerik Kekuatan Dan Kemampuan Layan Jembatan Girder Komposit Baja Menggunakan Welded Beam SM490", Media Ilmiah Teknik Sipil, 2026 Crossref	54 words — 1%
5	www.scribd.com Internet	41 words — 1%
6	smart.stmikplk.ac.id Internet	32 words — < 1%
7	ejournal.cibinstitut.com Internet	30 words — < 1%

LAMPIRAN
RANGKUMAN RESPONDEN PENELITIAN

1. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	53	58%
2	Laki-laki	37	42%
TOTAL		90	100%

2. Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20 – 30 Tahun	7	8%
2	31 – 40 Tahun	47	52%
3	41 – 50 Tahun	22	24%
4	51 – 60 Tahun	14	16%
TOTAL		90	100%

3. Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	10	11%
2	Diploma	6	7%
3	Sarjana (S1)	65	72%
4	Magister (S2)	9	10%
5	Doktor (S3)	0	0%
TOTAL		90	100%

4. Masa Kerja

No	Industri Tempat Bekerja	Jumlah	Presentase
1	<1 Tahun	24	27%
2	1 – 3 Tahun	52	58%
3	4 – 6 Tahun	13	14%

4	>6 Tahun	1	1%
TOTAL		90	100%

5. Status Karyawan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Karyawan Kontrak	71	79%
2	Karyawan Tetap	13	14%
3	PPPK	6	7%
TOTAL		90	100%

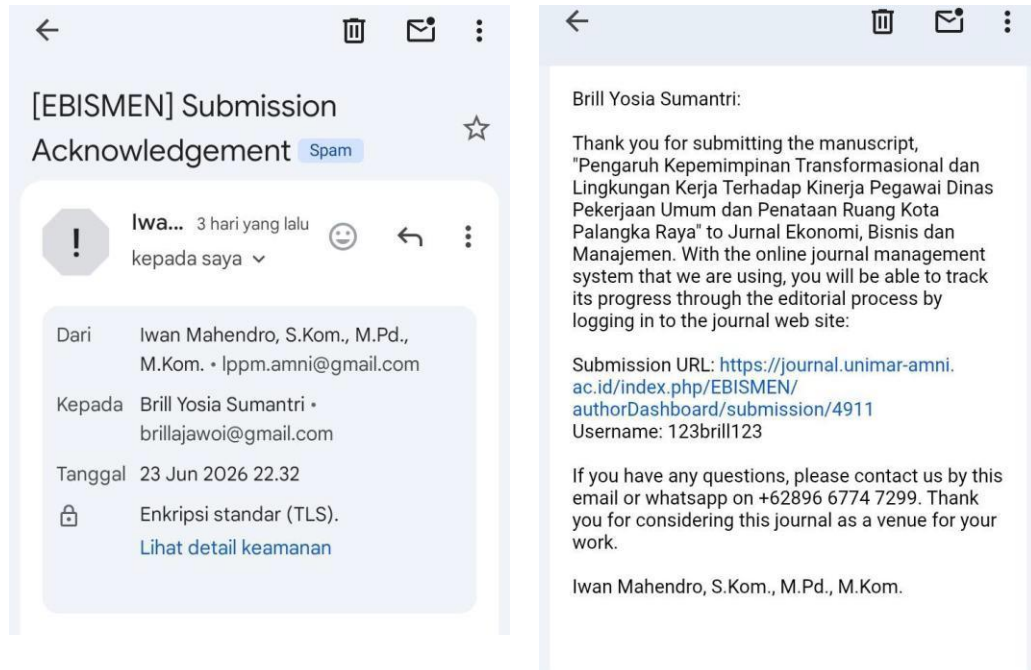
LAMPIRAN 6
DOKUMENTASI PENELITIAN



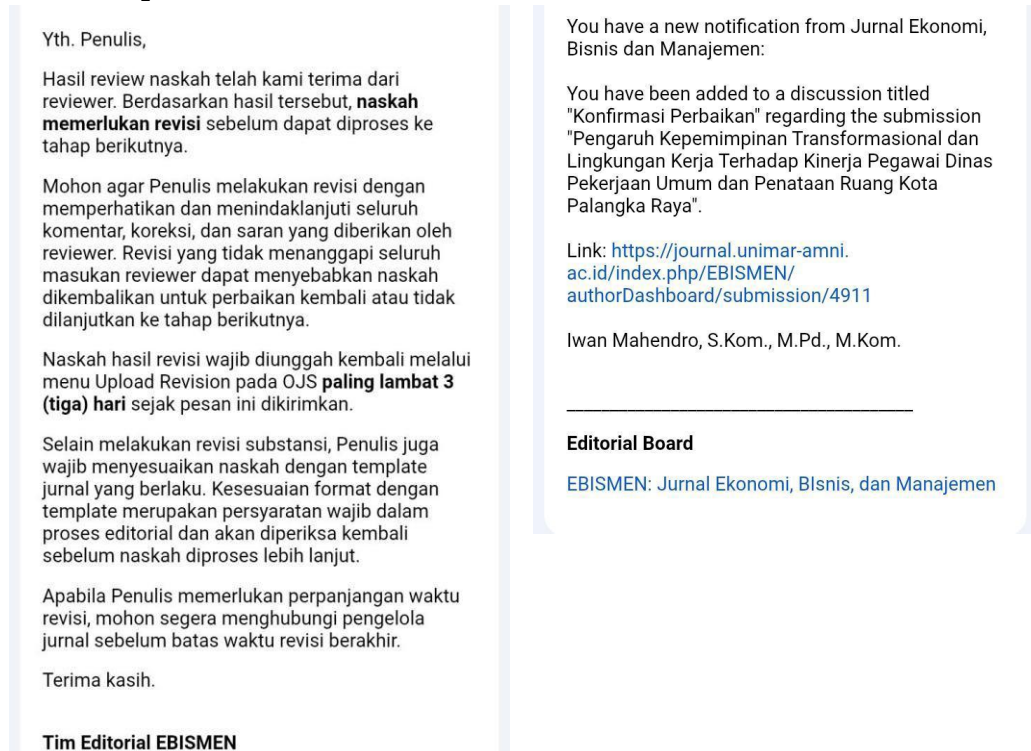
LAMPIRAN 7

BUKTI CORESPONDING, *LETTER OF ACCEPTANCE* (LOA), SERTIFIKAT SINTA JURNAL, BUKTI SCREENSHOOT JURNAL

1. Tahap Submit



2. Tahap Revisi



Brill Yosia Sumantri^{1*}, Anike Retawati², Aprilita³, Roby Sambung⁴
¹⁻⁴Universitas Palangka Raya, Indonesia

Alamat: Jalan Yos Sudarso, Kota Palangka Raya, Provinsi Kalimantan Tengah
Korespondensi penulis: brillajawoi@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of transformational leadership and the work environment on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Department of Palangka Raya City. Employing a causal-associative quantitative method, data were gathered through questionnaires, observations, and documentation from 90 respondents, and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that both transformational leadership and the work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination shows that these two variables account for 39,7% of the variance in employee performance, while the remainder is influenced by other factors. In conclusion, enhancing transformational leadership quality and improving the work environment (both physical and non-physical) are strategic steps that must be prioritized to optimize employee performance in local government agencies.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh parsial dan simultan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palangka Raya. Menggunakan metode kuantitatif asosiatif kausal, data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi dari 90 responden, lalu dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 39,7% terhadap variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulan, meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional dan memperbaiki lingkungan kerja (baik fisik dan non-fisik) adalah langkah strategis yang harus diprioritaskan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

JUDUL ARTIKEL

(Susilowati et al. 2024). Selain kepemimpinan, lingkungan kerja yang mendukung baik dari sisi fisik maupun nonfisik menjadi prasyarat bagi meningkatnya kinerja pegawai. Lingkungan fisik berkaitan dengan fasilitas kerja yang memadai, kenyamanan ruang kerja, dan keselamatan kerja, sedangkan lingkungan nonfisik mencakup komunikasi yang terbuka, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta iklim kerja yang mendorong partisipasi dan motivasi (Zhenjing et al. 2022). Menurut Septin dalam Aprilita (2024) Pengelolaan sumber daya manusia harus merancang strategi yang memadai untuk mengatasi tantangan ini dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas sambil memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kinerja publik yang unggul dapat terwujud apabila kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang kondusif berjalan selaras dalam menciptakan pelayanan publik yang berkualitas dan berkeadilan (Ahmad et al. (2020). Namun demikian, kondisi ideal tersebut pada kenyataannya belum sepenuhnya tercapai di berbagai instansi pemerintah.

JUDUL ARTIKEL

dalam pengembangan keterampilan, memfokuskan energi mereka pada pengembangan karir, melakukan pekerjaan ekstra, dan meminimalkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Ady dan Wijono dalam Makawimbang et al. (2023), yaitu motivasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, keterampilan, dan pengalaman sebelumnya. Secara konseptual, Lundgren dalam Ariani et al. (2025) menguraikan lima indikator utama kinerja pegawai, yaitu kemampuan analitis, kepribadian, keterampilan komunikasi, kreativitas, dan integritas.

Kerangka Konseptual

Merujuk pada uraian tersebut, kerangka pemikiran ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, seperti yang tercantum pada gambar di bawah ini:

bintang laut

Aturan jurnal meminta kata kunci disusun secara alfabetis. Urutan saat ini berantakan. Untuk versi Inggris, urutan yang benar adalah Employee Performance, Transformational Leadership, lalu Work Environment. Untuk versi Indonesia, urutannya menjadi Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, baru Lingkungan Kerja.

ketentuan baku jurnal dengan tegas mewajibkan panjang abstrak berkisar antara 200 sampai 250 kata. Keburapahati! jumlah kata ini membuat gambaran hasil penelitian dan implikasinya menjadi dangkal. Isi abstrak versi Inggris wajib diperluas secara substansial!

bintang laut

kutipan sekunder atau bertingkat seperti "Menurut Septin dalam Aprilita (2024)" merupakan praktik yang buruk untuk jurnal ilmiah. Cari dokumen atau artikel asli dari Septin, jangan bersandar pada kutipan orang lain.

bintang laut

Salah ketik.

hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan temuan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut:

H1: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Palangka Raya.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Palangka Raya.

H3: Diduga kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Palangka Raya.

3. METODE PENELITIAN

Tabel 4 memperlihatkan bahwa seluruh variabel penelitian mencapai nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan linear antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependennya. Tujuan utama penggunaan teknik ini adalah untuk mengukur seberapa besar kontribusi atau pengaruh gabungan antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja pegawai.

Tabel 5. Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			

menentukan nilai f tabel digunakan rumus $df1 = n - k$ dan $df2 = n - k - 1$, sehingga menghasilkan f tabel adalah 3.104. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa F hitung sebesar 28.583 > F tabel 3.104 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Regresi Linear Berganda

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2020). Uji determinasi juga digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dijelaskan oleh semua variabel independen.

Tabel 11. Tabel Hasil R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.383	4.929

a. Predictors: (Constant), TOTAL LK, TOTAL KT

oleh semua variabel independen.

Tabel 11. Tabel Hasil R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.383	4.929

a. Predictors: (Constant), TOTAL LK, TOTAL KT

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 14, nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,397 atau setara dengan 39,7%. Artinya, variabel kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 39,7%. Sisa variansi sebesar 60,3% ($100\% - 39.7\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

bintang laut

Paragraf ketiga menyatakan bahwa analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) sebagai pengembangan regresi. Tapi pada kenyataannya, model penelitian ini hanya menggunakan Regresi Linear Berganda sederhana tanpa variabel intervening atau moderating. Ini menunjukkan ketidakpahaman teoritis yang serius. Hapus semua kalimat yang mengklaim penggunaan analisis jalur. Naskah juga tidak menjelaskan berapa total populasi pegawai dan bagaimana teknik penarikan sampel dilakukan. Angka 90 responden tidak boleh muncul begitu saja tanpa dasar metodologi sampling yang jelas.

bintang laut

Urutannya dalam uji statistik adalah Uji asumsi klasik baru uji regresi, karena syarat uji regresi harus dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

Penyajian data pada Tabel 5 cacat total. Tabel koefisien regresi tersebut hanya menampilkan baris Constant, sedangkan baris data untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (TOTAL KT) dan Lingkungan Kerja (TOTAL LK) hilang sepenuhnya. Anehnya, narasi di bawah tabel bisa menjabarkan angka koefisien 0,649 dan 0,084 yang tidak ada di dalam tabel. Ada juga ketidaksinkronan angka konstanta, di Tabel 5 tertulis 3.690 tapi di rumus dan narasi ditulis 3.609. Ini kecerobohan yang tidak bisa ditoleransi. Ekspor ulang tabel SPSS secara utuh dan benahi sinkronisasi angkanya.

bintang laut

Sub Judul harusnya koefisien determinasi (Uji R Square)

bintang laut

narasi pada bagian koefisien determinasi menyebutkan Tabel 14, padahal tabel yang disajikan di atasnya adalah Tabel 11.

3. Tahap Diterima

Yth. Brill Yosia Sumantri, Anike Retawati, Aprilita, Roby Sambung,

Kami telah menyelesaikan proses penilaian terhadap naskah yang Anda kirimkan ke EBISMEN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen dengan judul:

"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palangka Raya" ID artikel 4911.

Berdasarkan hasil evaluasi reviewer dan keputusan dewan editor, dengan ini kami menyampaikan bahwa naskah Anda dinyatakan **Diterima (Accept Submission)** untuk dipublikasikan.

Surat Keterangan Penerimaan (Letter of Acceptance/LoA) dapat diakses melalui tautan berikut:

https://drive.google.com/file/d/1eNpL1R45GVT48Wwb3UQjQ7X_vjepKg6Y/view?usp=sharing

Invoice dapat diakses melalui tautan berikut:

<https://drive.google.com/file/d/1hZtKv3FrIGefgBEUDNcb6Bpo20P-6xtY/view?usp=sharing>

4. Bukti LoA



e-ISSN: 2962-7621; p-ISSN: 2962-763X

DOI: <https://doi.org/10.58192/ebismen>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Maritim AMNI Semarang

LoA (Letter of Acceptance)

Nomor: 4911/EBISMEN/FEB-AMNI/VII/2026

Kepada Yth.

Sdr/i:

Brill Yosia Sumantri¹, Anike Retawati², Aprilita³, Roby Sambung⁴

¹⁻⁴Universitas Palangka Raya, Indonesia

Di

Tempat

Kami memberitahukan bahwa naskah ilmiah yang Saudara/i kirimkan untuk dipublikasikan pada Jurnal EBISMEN (e-ISSN: 2962-7621; p-ISSN: 2962-763X) dengan judul:

"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palangka Raya"

telah melalui proses *desk review* dan *peer review* sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, naskah dinyatakan **DITERIMA (ACCEPTED)** untuk dipublikasikan pada Jurnal EBISMEN Volume 5 Nomor 4.

Naskah selanjutnya akan memasuki tahap penyuntingan akhir dan tata letak (*layout*). Publikasi artikel akan dilakukan sesuai dengan jadwal penerbitan jurnal dan/atau kebijakan redaksi yang berlaku.

Demikian surat keterangan penerimaan naskah ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja sama Saudara/i, kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 05 Juli 2026

Editor Jurnal EBISMEN



Iwan Mahendro, S.Kom., M.Pd., M.Kom.

Jl. Soekarno Hatta No.180, Palebon, Kec. Pedurungan,

Kota Semarang, Jawa Tengah 50246

Email : ebismenamni@gmail.com | lppm.amni@gmail.com



9 772962 762005

5. Sertifikat Jurnal



6. Screenshot Jurnal

