

THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT LON MALANG SAMPANG BEACH TOURISM

DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI WISATA PANTAI LON MALANG SAMPANG

Radiva Dianda Zahra Putri¹, Samsuki²
radivaadiandaa@gmail.com¹, samsuki@trunojoyo.ac.id²

Faculty of Economi and Bussines, Univercity Trunojoyo Madura

ABSTRACT

Employees in the beach tourism industry in Lon Malang, Sampang Regency will be the focus of this study, which aims to examine the influence of transformational leadership and work environment on their employee productivity. This study looks at how transformative leader style and work environment affect productivity in the tourism industry. Information was collected from a survey given to all staff members of Lon Malang beach tourism. Saturated sampling was the technique used to collect data in this study; 38 participants were all Lon beach tourism workers. Both primary hypothesis testing and classical hypothesis testing were used in the data analysis of this study. To fully understand the interaction between the variables under investigation, the data was subjected to multiple linear regression analysis. The anticipated findings of this study will show that transformational leadership style and work environment have a significant and positive impact on employee performance at Lon Beach Malang.

Keywords: Transformational Leadership , Work Environment , Employee Performance

ABSTRAK

Karyawan di industri wisata pantai di Lon Malang Kabupaten Sampang akan menjadi fokus penelitian ini, yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan mereka. Penelitian ini melihat bagaimana gaya pemimpin transformatif dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas di industri pariwisata. Informasi dikumpulkan dari survei yang diberikan kepada semua anggota staf wisata pantai Lon Malang. Pengambilan sampel jenuh adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini; 38 partisipan semuanya adalah pekerja wisata pantai Lon . Baik pengujian hipotesis primer maupun pengujian hipotesis klasik digunakan dalam analisis data penelitian ini. Untuk memahami sepenuhnya interaksi antara variabel yang diselidiki, data tersebut dikenakan analisis regresi linier berganda. Temuan yang diantisipasi dari penelitian ini akan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Pantai Lon Malang.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata berkembang menjadi salah satu industri yang memberikan dampak terhadap kemajuan dan laju pembangunan

negara. Sektor pariwisata terbukti mampu menopang perekonomian nasional dan kehadirannya kini sangat dibutuhkan (Hakim, 2018). Pariwisata merupakan salah satu

penggerak ekonomi terpenting negara ini. Jadi, wajar saja jika pemerintah diharapkan terus berinvestasi di bidang ini dan melakukan perbaikan setiap tahunnya. Menurut statistik devisa negara, yang menunjukkan bahwa pariwisata telah menjadi penggerak utama pertumbuhan dalam beberapa tahun terakhir, peningkatan ini tidak mengejutkan. Hal ini membuktikan bahwa sektor pariwisata sangat penting dan layak untuk terus diinvestasikan. Industri pariwisata termasuk wisata pantai Lon Malang memegang peranan penting dalam perekonomian masyarakat setempat. (Rais A Yudian & Liliana Dewi, 2022)

Salah satu faktor yang mempengaruhi minat wisatawan untuk mengunjungi tempat wisata adalah kinerja karyawan dalam konteks ini. Namun, tidak jarang para manajer di industri ini mengalami kendala dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satu faktor yang paling krusial untuk diperhatikan adalah seberapa baik karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja, menurut Hariandja dalam Surjosuseno (2015), diartikan sebagai hasil dari pekerjaan atau perilaku nyata seorang karyawan yang mencerminkan kedudukannya di dalam perusahaan (Arjun et al., 2022).

Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk dan memotivasi orang lain untuk bekerja keras dan tetap bersemangat (Supardi & Aulia Anshari, 2022). Kepemimpinan transformasional yang mengedepankan inspirasi dan motivasi, serta lingkungan kerja yang positif diharapkan dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun penelitian mengenai hubungan kedua faktor tersebut dalam konteks pariwisata di beberapa daerah masih terbatas.

Komponen penting lainnya yang membantu karyawan bahagia dan produktif adalah tempat kerja yang menyenangkan. Keterlibatan pekerja dalam kinerja mereka sendiri merupakan ciri lingkungan kerja yang mendukung. Dalam suasana kerja yang positif, menurut penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) yang dikutip dalam (Riyanto et al., 2021), karyawan cenderung akan memberikan upaya terbaik mereka, yang meningkatkan efektivitas organisasi dan mungkin menurunkan biaya.

Keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini sering kali bergantung pada seberapa baik kinerja karyawannya. Kepemimpinan dan lingkungan kerja telah menjadi subjek banyak penelitian tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian ini membahas tentang kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap tempat kerja. Gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional mendorong para pengikutnya untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi, sedangkan istilah "lingkungan kerja" mengacu pada keseluruhan semua aspek sosial dan fisik yang memengaruhi waktu karyawan di kantor.

Studi oleh (Rasyid, 2024) menunjukkan bahwa, di era digital, kepemimpinan transformasional berhasil meningkatkan antusiasme dan produktivitas karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh dampaknya yang positif dan substansial pada kinerja karyawan dan nilai p yang sangat rendah ($p < 0,000$). Penelitian yang menunjukkan nilai p sebesar 0,069 untuk variabel lingkungan kerja hanyalah satu contoh bagaimana penelitian lain menunjukkan bahwa, terlepas dari pentingnya lingkungan kerja, dampaknya pada kinerja karyawan tidak selalu substansial.

Ketika membahas hubungan antara kepemimpinan transformatif dan kinerja karyawan, kebahagiaan kerja juga memainkan peran mediasi. Penelitian oleh (Aswad et al., 2023) sampai pada kesimpulan bahwa kepuasan dalam peran kerja seseorang memediasi efek menguntungkan dari kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas. Ketika para pemimpin mampu menumbuhkan lingkungan kerja yang mendorong dan memotivasi, karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang meningkatkan produktivitas mereka.

Baik faktor internal maupun eksternal lingkungan kantor memengaruhi keinginan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat dan efektif (Nitisemito, 2000: 159) (Mahayuni & Dewi, 2020). Dampak lingkungan kerja organisasi terhadap motivasi karyawan meningkat seiring dengan kualitas. Selain mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, tingkat kenyamanan dalam bekerja juga dapat menumbuhkan ide-

ide yang inovatif. Jika terdapat kondisi lingkungan yang tepat, manusia dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan menghasilkan yang terbaik. (Sedarmayanti, 2009: 27) dikutip dari (Soelton & Yasinta, 2018) efektivitas perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya serta menjamin kenyamanan dan semangat kerja yang tinggi. Namun, masih sedikit penelitian mengenai aspek ini dalam konteks pariwisata lokal. Sebab itu, sangat penting untuk mengkaji bagaimana lingkungan kerja dapat berinteraksi dengan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap tujuan tersebut

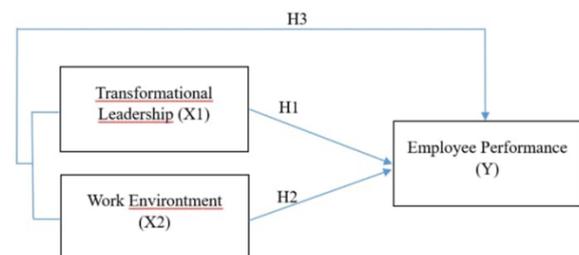
Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan (2008). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyono dkk. (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas (Adha et al., 2019)

Manajemen sumber daya manusia, dan khususnya industri pariwisata, dapat memperoleh manfaat dari wawasan baru dalam penelitian ini mengenai "Dampak Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja semua karyawan di wisata Pantai Lon Malang. Penelitian sebelumnya belum secara mendalam meneliti dinamika tertentu yang memengaruhi interaksi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja, penelitian ini akan mengisi kesenjangan tersebut dengan berkonsentrasi pada lokasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dampak lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional di wisata Pantai Lon Malang terhadap kinerja karyawan dengan mengintegrasikan kedua faktor ini. Penelitian oleh Mahendra dan Mujiati (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Arma Museum and Resort. Temuan ini kemudian dikuatkan oleh Sanjiwani dan Suana (2016), yang menemukan pengaruh serupa di Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kinerja karyawan. (Christ et al., 2020).

Menelaah interaksi antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja memberikan pendekatan yang lebih menyeluruh dan mengatasi kekurangan penelitian-penelitian sebelumnya yang cenderung memisahkan kedua variabel tersebut. Selain itu, penelitian ini memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh manajemen industri pariwisata dan membantu mereka meningkatkan strategi pengelolaan sumber daya manusianya. Terkait dengan tren pengelolaan saat ini, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan teoritis tetapi juga memberikan pedoman yang mudah untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dan daya saing destinasi pariwisata.

Pantai Lon Malang dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki potensi destinasi wisata yang menarik. Selain itu lokasi pantai Lon Malang yang lumayan mudah diakses ini belum banyak dipilih sebagai fokus penelitian pada sektor pariwisata, dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa peningkatan kinerja pegawai ,lingkungan kerja yang lebih produktif dan nyaman serta sektor pariwisata pantai Lon Malang ini dapat berkembang dan banyak dikenal oleh masyarakat lokal ataupun luar pulau Madura.

METODE PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Dampak kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pantai Lon Malang dikaji menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini. Penelitian ini bersifat hipotesis, yang memungkinkan identifikasi variabel yang relevan dan analisis selanjutnya menggunakan metodologi penelitian yang sesuai, khususnya dalam penelitian kuantitatif (Ali

et al., 2022). Peneliti dapat memperoleh hasil yang lebih tepat yang menunjukkan bagaimana kepemimpinan transformatif dan tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan ini.

Pantai Lon Malang di Kabupaten Sampang menjadi lokasi penelitian ini. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah 38 pekerja dari Pantai Lon Malang. Pengambilan sampel jenuh dilakukan karena jumlah karyawan yang sedikit, karena populasi penelitian terbatas. Penting bahwa sampel secara akurat mencerminkan populasi baik dari segi ukuran maupun komposisi (Sugiyono, 2016). Untuk mengetahui berapa banyak sampel yang harus diambil, digunakan sampel jenuh. Ketika seluruh populasi digunakan sebagai sampel, metode yang dikenal sebagai sampel jenuh digunakan (Sugiyono, 2016; Pratama dan Wardani, 2018). Observasi, wawancara, dan kuesioner merupakan sarana pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini.

Regresi linier berganda dengan validitas, reliabilitas, penerimaan klasik, analisis linier berganda, hipotesis (uji t (parsial)), dan uji F (simultan, uji koefisien determinasi) akan dijalankan dalam perangkat lunak SPSS untuk menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validasi merupakan langkah penting dalam penelitian yang membantu memastikan keakuratan dan legalitas hasil penelitian. Uji validasi yang baik akan membuat hasil survei lebih reliabel dan responsif. Validitas pengukuran yang sangat baik memberikan Pantai Lon Malang landasan yang kuat untuk menarik kesimpulan tentang dampak kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan asumsi nilai r yang dihitung lebih besar dari r Tabel, kita dapat mengatakan bahwa pengujian ini sesuai.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Transformational leadership</i>	0,625	0,320	Valid
	0,719	0,320	Valid
	0,702	0,320	Valid
	0,517	0,320	Valid
	0,589	0,320	Valid
	0,597	0,320	Valid
	0,707	0,320	Valid
	0,559	0,320	Valid
	0,596	0,320	Valid
	0,559	0,320	Valid
<i>Work Environment</i>	0,421	0,320	Valid
	0,732	0,320	Valid
	0,895	0,320	Valid
	0,832	0,320	Valid
	0,583	0,320	Valid
	0,864	0,320	Valid
	0,804	0,320	Valid
	0,549	0,320	Valid
	0,656	0,320	Valid
	0,486	0,320	Valid
<i>Employee Performance</i>	0,693	0,320	Valid
	0,502	0,320	Valid
	0,549	0,320	Valid
	0,425	0,320	Valid
	0,669	0,320	Valid
	0,649	0,320	Valid
	0,617	0,320	Valid
	0,718	0,320	Valid
	0,617	0,320	Valid
	0,693	0,320	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, instrumen uji validitas ini dapat dikatakan valid untuk semua instrumen pada masing-masing variabel dengan nilai r lebih besar dari 0,320.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan langkah penting dalam penelitian ini untuk memastikan keandalan instrumen yang digunakan. Pengujian reliabilitas memastikan bahwa instrumen dapat menghasilkan hasil yang sama bila digunakan berulang kali dalam kondisi serupa.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Transformational leadership</i>	0,814	0,6	Reliabel
<i>Work Environment</i>	0,873	0,6	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0,817	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan *Cronbach's alpha* $>0,60$ yang berarti setiap pertanyaan reliabel untuk masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji kenormalan ini bertujuan untuk mengetahui apakah data suatu penelitian mengikuti distribusi normal. Uji kenormalan ini

menggunakan plot probabilitas normal Kolmogorov-Smirnov dan SPSS.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.7154596
Most Extreme Difference	Absolute	.097
	Positive	.077
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa semangat kewirausahaan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional semuanya mengikuti distribusi normal. Asymp. Sig. (2-tailed) meningkat menjadi 0,200 dalam penelitian ini, yang menunjukkan nilai lebih tinggi dari 0,05. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengikuti distribusi normal.

c. Uji Multikolinearitas.

Salah satu tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi bersifat kolinear atau tidak. Tidak adanya multikolinearitas terlihat pada model regresi teratas. Oleh karena itu, tidak adanya multikolinearitas dapat disimpulkan jika toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari \$100.

Tabel 4. uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF		
		B	Std. Error							
1	(Constant)	6.515	2.654		2.455	.019				
	TOTAL X1	.507	.124	.553	4.081	.000	.230	4.348		
	TOTAL X2	.369	.125	.399	2.950	.006	.230	4.348		

a. Dependent Variable: T.Y

Dari tabel koefisien di atas terlihat nilai Tolerance kedua variabel independen sebesar 0,230 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 4,348 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mempunyai permasalahan multikolinearitas.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui perlu tidaknya penyimpangan terhadap asumsi klasik regresi linier. Saat menguji

heteroskedastisitas, kami melakukan uji scatterplot dan uji gletser.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.643	2.162		1.685	.101
	X1D	-.189	.095	-.628	-1.983	.055
	TOTAL X	.133	.097	.432	1.365	.181

Berdasarkan data pada tabel, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai X1 bervariasi dari 0,55 hingga 0,181, yang keduanya lebih dari tingkat signifikansi 0,05. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai Sig lebih besar dari 0,05. Karena hasil uji Glejser untuk heteroskedastisitas lebih besar dari 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

Regresi Linier Berganda

Jika Anda ingin mengetahui bagaimana dua faktor atau lebih memengaruhi satu sama lain dan variabel dependen, Anda harus menjalankan uji regresi berganda. X1, gaya kepemimpinan yang transformatif, X2, lingkungan kerja, dan Y, kinerja karyawan, semuanya diukur menggunakan metode regresi berganda.

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	6.515	2.654		2.455	.019		
	TOTAL X1	.507	.124	.553	4.081	.000	.230	4.348
	TOTAL X2	.369	.125	.399	2.950	.006	.230	4.348

a. Dependent Variable: TOTAL

$$Y = 6,515 + 0,507 X1 + 0,369 X2$$

Hasil persamaan regresi berganda di atas dapat diartikan sebagai:

1. konstanta sebesar 6,515 pada dasarnya berarti jika perubahan tersebut ditunjukkan dengan adanya perubahan pada variabel.
2. Peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,507 dikaitkan dengan peningkatan proses kepemimpinan transformasional, menurut koefisien regresi positif untuk variabel X1. Menurut penelitian ini, dari semua karakteristik yang memengaruhi kinerja karyawan, gaya

transformatif seorang pemimpin memiliki dampak paling besar.

3. Variabel tempat kerja (X2) koefisien regresinya bernilai positif yang diartikan dengan meningkatnya tempat kerja maka produktivitas pegawai meningkat sebesar 0,369.

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	6.515		2.455	.019		
	TOTAL X	.507	.124	.553	4.081	.230	4.348
	TOTAL X	.369	.125	.399	2.950	.006	230

a. Dependent Variable: TOTAL

Jika model regresi Anda memiliki desain multivariat dan Anda ingin mengetahui apakah koefisien regresi variabel independen signifikan secara statistik, Anda dapat menggunakan uji t. Untuk mengetahui seberapa signifikan faktor yang dapat dimodifikasi, peneliti menggunakan uji statistik t.

Penelitian yang dilakukan di Pantai Lon Malang tentang dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa gaya memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik (t hitung > t tabel, 4,081 > 2,030). T hitung > t tabel, yaitu 2,950 > 2,030, menunjukkan bahwa lingkungan kerja di wisata Pantai Lon Malang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan substansial antara tempat kerja dan produktivitas pekerja.

b. Uji simultan (uji F)

Pengujian statistik F (simultan) bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan semua faktor independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Penelitian ini dianggap memiliki pengaruh positif dan signifikan jika nilai signifikannya lebih dari 0,05, yang ditentukan dengan menjalankan pengujian dengan tingkat keyakinan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ (5%).

Tabel 8. Uji F

Model	ANOVA ^a				F	Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square			
1						
	Regression	628.695	2	314.348	101.045	.000 ^b
	Residual	108.884	35	3.111		
	Total	737.579	37			

a. Dependent Variable: TOTAL
b. Predictors: (Constant), TOTAL X, TOTAL X

Dari tabel uji F diketahui nilai signifikan sebesar 0,000. Kinerja karyawan pada industri pariwisata di Lon Beach Malang dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di wisata Pantai Lon Malang (nilai F sebesar 101,045 > 3,26) menunjukkan bahwa hal tersebut benar adanya.

c. Koefisien determinasi

Salah satu tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.844	1.764

a. Predictors: (Constant), TOTAL X, TOTAL X
b. Dependent Variable: TOTAL

Dengan nilai R-kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,844, faktor gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja menjelaskan 84% varians dalam kinerja karyawan.

Pembahasan

a. Dampak Transformasional Leadership terhadap Employee Performance

Dengan melihat hasil analisis regresi, kita dapat melihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan (Y), yang merupakan hasil yang kita harapkan. Peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan transformasional akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,507, menurut koefisien regresi untuk X1. seperti yang dilakukan oleh Judge dan Piccolo (2004) dikutip menurut (Putri Handayani, 2018), menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja individu dan tim. Kesimpulan ini sejalan dengan temuan dalam penelitian ini di Pantai Lon Malang, di mana kepemimpinan transformasional terbukti

meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Dengan melibatkan seluruh karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin harus mampu memotivasi, memberdayakan, mengembangkan bakat, dan membangun lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, penting bagi perusahaan khususnya di bidang pariwisata seperti Pantai Lon Malang untuk mengembangkan pemimpin yang dapat menggunakan gaya kepemimpinan tersebut untuk mencapai hasil yang lebih baik.

b. Dampak Work Environment terhadap Employee Performance

Dampak dari *Work Environment* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y) juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, meskipun tidak sebesar dampak dari *transformational leadership* (X1). Koefisien regresi untuk X2 adalah 0,369, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,369. seperti yang diungkapkan oleh McCoy dan Evans (2005)(Astriono & Widowati, 2022), ditemukan bahwa lingkungan kerja yang positif berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan temuan di Pantai Lon Malang, di mana elemen-elemen seperti fasilitas fisik yang baik, budaya organisasi yang positif, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta fleksibilitas dalam bekerja terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan tersedianya fasilitas fisik yang lebih memadai, budaya organisasi yang positif, hubungan harmonis antar rekan kerja dan fleksibilitas berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan, termasuk yang bergerak di industri pariwisata seperti Pantai Lon Malang, untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya agar bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Dampak Transformasional Leadership dan Work Environment terhadap Employee Performance

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa

model yang menggabungkan kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai dengan lebih baik. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,507 dan lingkungan kerja sebesar 0,369. Namun hasil dari tujuan tersebut menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam peningkatan kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja. Namun keduanya tetap berperan penting dalam lingkungan kerja yang mendukung perilaku relawan.

Dengan menggabungkan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu namun juga mendorong inovasi dan kolaborasi. Hal ini berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan, terutama di sektor kompetitif seperti pariwisata.

PENUTUP

Kesimpulan

Dengan adanya korelasi yang baik antara pertumbuhan bisnis pariwisata di sepanjang Pantai Lon Malang dan tiga faktor yang diteliti di sini yaitu: pemimpin yang transformasional, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Lokasi-lokasi ini dapat meningkatkan daya tariknya, kualitas pengalaman pengunjungnya, dan pengembangan ekonomi lokalnya melalui kepemimpinan yang kuat, tempat kerja yang mendukung, dan kinerja karyawan yang sangat baik. Gaya kepemimpinan yang lebih transformasional memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan, menurut temuan studi tersebut. Ini berarti bahwa para pemimpin yang pandai menginspirasi dan memotivasi stafnya memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap seberapa baik anggota stafnya melakukan pekerjaan mereka. Suasana kerja yang positif tidak hanya dapat memengaruhi moral dan kepuasan karyawan, tetapi juga membantu bisnis tersebut berhasil dan menghasilkan lebih banyak.

Saran

Studi di atas mendukung gagasan bahwa pihak manajemen Pantai Lon Malang harus terus mengembangkan gaya

kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang mendukung. Berinvestasi pada staf melalui pengembangan kepemimpinan dan pelatihan tenaga kerja akan sangat meningkatkan kinerja staf, yang pada gilirannya akan memperkuat status Pantai Lon Malang sebagai objek wisata utama yang ada di Kabupaten Sampang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Astriono, A., & Widowati, M. (2022). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Multi Instrumentasi Mandiri). *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(1), 76–83. <https://doi.org/10.34152/emba.v1i1.448>
- Aswad, R., Rahmat, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh Transformasional leadership Terhadap Employee performance: Peran Mediasi Job satisfaction. *Jurnal ...*, 2(3), 188–199. <https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/103%0Ahttps://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/download/103/67>
- Christ, J., Mardiana, T., Sutanto, H., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Jl SWK, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan: (Studi pada Karyawan Non Manajerial Hotel Grand Aston YOGYAKARTA). *Dialektika*, 5(2), 220–229. <https://e-resources.perpusnas.go.id:2119/publications/370306/>
- Hakim, L. (2018). Industri Pariwisata dan Pembangunan Nasional. *Among Makarti*, 3(5), 70–78.
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1696. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05>
- p03
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Putri Handayani, N. (2018). Transformational Leadership and Employee Engagement as a Determinant of Organizational Citizenship Behavior: Case Study on Youth Non-profit Organization. *International Journal of Social Science and Humanity*, February 2018, 59–64. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2018.v8.934>
- Rais A Yudian, & Liliana Dewi. (2022). Sarana Akomodasi Sebagai Penunjang Industri Pariwisata Di Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(4), 1301–1312. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmi.v2i4.4316>
- Riyanto, S., Endri, & Hamid, A. (2021). the Influence of Transformational Leadership and the Work Environment on Employee Performance: Mediating Role of Discipline. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(6), 1–11.
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjarangan jakarta utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32. <https://doi.org/10.24912/je.v23i1.331>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Rasyid,Buyusri,& Lunas, P. K. (2024). *Bulletin of Community Engagement*. 4(2).