



PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA DINAS PERHUBUNGAN SUMATERA UTARA)

Lisma Nikmat Tarisa Marpaung¹, Saskia², Hafriz Rifki Hafas³

Fakultas Ekonomis Bisnis, Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia
Email : ¹lismachuu@gmail.com , ²saskiayusuf@gmail.com , ³Hafrizrh@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Perceived Organization Support dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 118 karyawan. Hasil penelitian variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Perceived Organizational Support* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perceived Organization Support terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional signifikan. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: *Perceived Organization Support* , Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Abstract

This study aims to determine whether there is an effect of Perceived Organization Support and work environment on employee performance moderated by transformational leadership style at the Department of Transportation of North Sumatra. This research is associative with a quantitative approach. sampling used is saturated sample. The sample employees in this study were 118 employees. The results of the research on the Perceived Organizational Support variable have a positive and significant effect on employee performance, there is a positive and significant effect on the work environment variable on employee performance. Perceived Organizational Support and Work Environment together have a positive and significant effect on Employee Performance. Perceived Organizational Support on Employee Performance is moderated by a significant Transformational Leadership Style. Work Environment on Employee Performance moderated by Transformational Leadership Style has a positive and significant effect.

Keywords: *Perceived Organization Support, Employee Performance, Work Environment, Transformational Leadership Style*

1. PENDAHULUAN

Mondy dan Martocchio (2016) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya [1]. *Perceived organization support* yang rendah bagi karyawan dapat menjadikan karyawan yang memiliki semangat kerja rendah akan sulit mencapai hasil maksimal dan sangat tidak menguntungkan organisasi [2], yang terjadi pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yaitu kurangnya kesadaran pegawai dalam memperhatikan dan merawat lingkungan kerja yang dapat mengganggu pegawai lain dalam menjalankan pekerjaannya. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya [3]

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu yang harus di perhatikan pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara karna dapat mengganggu kinerja para pegawai - pegawai dalam menjalankan pekerjaannya baik dilihat dari aspek teknis maupun dari aspek sosial, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Selain Kinerja karyawan perilaku dan dorongan gaya kepemimpinan transformasional yang diperankan oleh pimpinan akan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan yang dapat memotivasi karyawan dan membimbing, mengarahkan semua kegiatan karyawan agar tercapainya kinerja karyawan yang baik.



pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara kurangnya kesadaran pegawai dalam memperhatikan lingkungan kerja yang dapat mengganggu pegawai lain dalam bekerja, Dan masih kurangnya komunikasi pimpinan dan pegawai yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari sebuah kegiatan. Terdapat juga perbedaan perhatian pimpinan terhadap pegawai tetap yang cukup dekat dengan pimpinan dibandingkan dengan pegawai yang tidak dekat dengan pimpinan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik meneliti lebih lanjut tentang Pengaruh *Perceived Organization Support* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi Pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara).

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif menggunakan teknik kuantitatif, penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan buat mengetahui interaksi antara 2 variabel atau lebih, Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer dan data sekunder.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam survei ini adalah pegawai Dinas Perhubungan. 118 pegawai tetap yang telah terdaftar dalam portal ASN Provinsi Sumatra Utara, sampel jenuh teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. penulis memilih sampel teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil

2.3 Teknik Analisis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif .Data kuantitatif merupakan jenis data yang mengajikan data berupa nilai atau skor atas jawaban dari responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan.

1 . Uji Kualitas Data

a . Uji Validitas

Jika faktor antara item dan jumlah item lebih besar atau sama dengan 0,5 item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya lebih kecil dari 0,5, item tersebut dinyatakan tidak valid.

b . Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel atau konfigurasi dengan menggunakan model Cronbach's Alpha (α).

2 . Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal [4] Jika nilai signifikansi t hitung $> 0,05$ maka data tersebut bedistribusi normal dan apabila nilai signifikansi t hitung $< 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinierita

terdapat hubungan linear yang sempurna diantara semua variabel independent dari model regresi, Pengujian dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), nilai tolerance yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel independennya.

C . Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya bahwa varian gangguan $\mu 1$ tidak sama untuk semua pengamatan, uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain [5]

3. Analisis Regresi Linier Berganda

mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan data berskala interval atau rasio. $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n$ Dengan Y adalah variabel bebas, dan X adalah variabel-variabel bebas, a adalah konstanta (intersept) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.



a. Uji Signifikan Individual (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen [6] Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka dikatakan signifikan. Pertama, perlu memeriksa terlebih dahulu nilai koefisien regresinya, jika arahnya sesuai dengan arah hipotesis maka dapat dikatakan H_a diterima.
2. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka dikatakan tidak signifikan. Artinya H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas

c. Uji Signifikan (F)

Digunakan bersama-sama untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian simultan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis statistik $H_0 : \beta = \beta$, Menunjukkan variabel profitabilitas (X), leverage (X), secara simultan tidak berpengaruh terhadap kebijakan dividen (Y). $H_a : \beta \neq 0$ Menunjukkan paling sedikit satu dari variabel profitabilitas (X) dan leverage (X) secara simultan berpengaruh terhadap kebijakan dividen (Y).
2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar $\alpha = 0,05$
3. Menentukan F hitung dengan menggunakan SPSS pada komputer. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung uji F.

5. Analisa Moderasi

1. Uji Interaksi (Moderated Regression Analysis / MRA)

bertujuan untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_1X_2 + e$$

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel *Perceived Organization Support* (X^1)

Variabel	No Item	R hitung	R tabel 5% (116)	Keterangan
<i>Perceived Organization Support</i> (X^1)	X ¹ _1	0,849	0,180	Valid
	X ¹ _2	0,715		Valid
	X ¹ _3	0,788		Valid
	X ¹ _4	0,707		Valid
	X ¹ _5	0,610		Valid



Table 2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X^2)

Variabel	No Item	R hitung	R tabel 5% (116)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X^2)	X^2_1	0,858	0,180	Valid
	X^2_2	0,741		Valid
	X^2_3	0,844		Valid
	X^2_4	0,716		Valid

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	No Item	R hitung	R tabel 5% (116)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (Z)	Z1	0,759	0,180	Valid
	Z2	0,723		Valid
	Z3	0,818		Valid
	Z4	0,746		Valid
	Z5	0,759		Valid

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	No Item	R hitung	R tabel 5% (116)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,639	0,180	Valid
	Y2	0,730		Valid
	Y3	0,622		Valid
	Y4	0,621		Valid
	Y5	0,524		Valid

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r^{Tabel}	Keterangan
X1	0,788	0,6	Reliabel
X2	0,802	0,6	
Z	0,814	0,6	
Y	0,616	0,6	

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas disimpulkan bahwa kuesioner penelitian valid dan reliabel sehingga layak dijadikan instrument dalam penelitian ini

3.1.1 Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	-------------------------



N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71032002
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.046
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

hasil uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Kolmogorov Smirnov* dengan pendekatan, Berdasarkan hasil uji Normalitas untuk H1, H2, dan H3 pada tabel diatas 13 menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig diatas 0,05 yaitu sebesar 0,069. Hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

Tabel 7 Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0.201	4.974
0.201	4.974

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.461	.511		6.770	.000
PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT	-.034	.062	-.109	-.544	.587
LINGKUNGAN KERJA	-.057	.073	-.156	-.778	.438

hasil menunjukkan nilai signifikansi variabel Perceived Organization Support (X1) sebesar 0,587 > 0,05, dan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,438 > 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwasannya tidak terjadi heteroskedastisitas pada masing-masing variabel.

Tabel 9 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1525.908	3	508.636	73.474	.000 ^b
Residual	789.185	114	6.923		
Total	2315.093	117			

Nilai F-hitung sebesar 73,474. Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 118-4 = 114$, diperoleh sebesar 2,45 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Hasil Fhitung > F-tabel ($73,474 > 2,45$) dan nilai Sig ($0,000 < 0,05$).

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Lisma Nikmat Tarisa Marpaung , Saskia , Hafriz Rifki Hafas | PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA DINAS PERHUBUNGAN SUMATERA UTARA) |



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.650	2.631

Diperoleh besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,812. dan diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,659

Tabel 11 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.722	1.663		8.852	.000
LINGKUNGAN KERJA	-.122	.066	-.108	-1.847	.067
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	-.134	.078	-.165	-1.715	.089
X2_Z	.012	.001	.969	10.125	.000

Nilai t sebesar 10.125 dengan arah koefisien positif dan nilai signifikansi X2_Z lebih kecil dari 0.05 ($0.000 > 0.05$) sehingga persyaratan terpenuhi. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan

4. PENGUJIAN

4.1 . *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh Hipotesis pertama, diketahui bahwa *Perceived Organizational Support* (X^1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig 0,005 < 0,05.

4.2 . Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

pada hasil penelitian ditemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dari hasil uji analisis regresi linear berganda, Hipotesis kedua, diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X^2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig 0,001 < 0,05.

4.3 . *Perceived Organizational Support* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

hasil penelitian ditemukan bahwa *Perceived Organizational Support* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dari hasil uji analisis regresi linear berganda, : Hipotesis ketiga, diketahui bahwa *Perceived Organizational Support* (X^1) Dan Lingkungan Kerja (X^2) secara bersama-sama berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan berdasarkan hasil pada tabel. Dimana nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari 0,05. $0,000 < 0,05$. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, Hal ini dapat dilihat bahwa hasil uji signifikansi t diperoleh nilai sebesar $0,006 < 0,05$ dimana nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari 0,05.

4.4 . Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh *Perceived Organization Support* Terhadap Kinerja Karyawan

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Perceived Organization Support* terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional signifikan. , nilai t sebesar 5,029 dengan arah koefisien negative, namun nilai signifikansi *Perceived Organization Support* lebih besar dari 0.05 ($0.000 > 0.05$) sehingga persyaratan terpenuhi.

4.5 . Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

nilai t sebesar 10.125 dengan arah koefisien positif dan nilai signifikansi X²_Z lebih kecil dari 0.05 ($0.000 > 0.05$) sehingga persyaratan terpenuhi. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan



Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan. Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan variabel pemoderasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

1. Perceived Organization Support berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan Perceived Organization Support yang terjalin baik antara atasan- bawahan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dalam bekerja.
2. Lingkungan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan memotivasi dan meningkatkan antusias karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik
3. *Perceived Organization Support*, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional Merupakan Variabel Yang Dapat Memoderasi Hubungan Antara *Perceived Organization Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
5. Gaya Kepemimpinan Transformasional Mampu Menjadi Variabel Yang Dapat Memoderasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera.

REFERENCES

- [1] Dr. Ni Kadek Suryani & Prof. Dr. John FoEh (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif. Penerbit Nilacakra
- [2] M. Elayati, (2015) "Pengaruh Keadilan Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas terhadap Perceived Organizational Support pada Sales PT Colimbindo Perdana" Pages 1- 210
- [3] S. Kusmiyatun., S. Sonny (2021) "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan" Jurnal Renaissance Volume 6 Pages 741
- [4] Nanincova, Niken (2019) "Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro" Journal Agora Volume 7 pages 1-5
- [5] R. Kosanke (2019) "Pengaruh Efisiensi Modal Kerja Terhadap Rentabilitas Modal Sendiri Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia" Jurnal pareso Volume 2 pages 83-96
- [6] Dessy Wahyuni (2020) Pengaruh Loyalitas, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekitar Daerah Provinsi Sumatera Utara. Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1