

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Medan

**T.Lyza Tahura Chairunnisa¹, Alvin Fahlevi², Raihana Firjatullah Rahma³
Universitas Harapan Medan^{1,2,3}**

ARTICLE INFO

Article history:

Received :

Revised :

Accepted :

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Experience, Work Environment, Performance

ABSTRAK

This research was conducted at PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Medan with the research objective of analyzing the influenced of transformational leadership style, work experience and work environment on improving employee performance. The population were employees who work at PT. Medan State Savings Bank (BTN) was 110, sampling was taken using boring sample so that the total research sample was 110 respondents. Data analysis techniques use multiple linear regression, classical assumption testing and hypothesis testing. Based on the results, it showed that transformational leadership style, work experience and work environment partially and simultaneously have a significant effect on improving employee performance in the company. There was strong correlation between transformational leadership style, work experience and work environment on employee performance and the percentage of employee performance at PT. Bank BTN Medan could explained by transformational leadership style, work experience and work environment by 47.90% and the remaining 52.1% could explained by other variables not studied.

This is an open access article under the CC BY NC licence



Corresponding Author :

**Raihana Firjatullah Rahma
Universitas Harapan Medan**

Email : firjaraihana3@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, indonesia sebagai negara berkembang menghadapi tantangan yang kompleks. hal ini terjadi karena pada era ini negara berkembang berinteraksi langsung dengan negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. memulai teknologi, modal, juga sumber daya manusia. Setiap perusahaan tentunya berusaha untuk memastikan bahwa kerja perusahaan untuk mencapai tujuannya didukung oleh personel yang berkualitas. manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang artinya adalah upaya untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia suatu organisasi agar dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Sebuah fenomena yang terjadi di PT. BTN Medan kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang sangat lain, bawahan merasa hormat serta percaya pada pimpinannya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari yang sebenarnya. kepemimpinan transformasional, meliputi perkembangan hubungan antar yang lebih dekat

terhadap pemimpin kepada pengikutnya. berbeda dengan seorang pimpinan yang egois, tidak memberi kesempatan pada bawahan untuk mengeluarkan pendapatnya karena pimpinan menganggap hanya pendapatnya saja yang benar maka hal itu akan menyebabkan kinerja karyawan menurun karena menganggap dirinya tidak bisa memberikan ide baru untuk memajukan perusahaan.

Seseorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. dengan demikian, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. seperti masalah pada pengalaman kerja yang banyak terjadi di perusahaan. Satu-satunya aspek, yang mempunyai peran penting didalam penentuan baik/buruknya kinerja karyawan, ialah lingkungan kerja. lingkungan kerja, menjadikan fasilitas pegawai didalam membuat suatu kegiatan, supaya menciptakan kinerja yang sangat sesuai yang diharapkan Perusahaan; sebaliknya, beberapa lingkungan kerja tidak memadai bisa menurunkan efek kinerja karyawan, contohnya: teman yang suka menjatuhkan temannya, atasan yang menyalahgunakan kekuasaannya, dan juga suasana lingkungan kerja seperti meja kerja yang berdekatan dengan karyawan lain, lingkungan sosial di perusahaan yang kurang baik.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Sodikin (2017) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta untuk melihat kebutuhan pengikutnya. Menurut Hakim (2018) mengungkapkan bahwa para pemimpin yang transformasional lebih mementingkan reaktualisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat *topdown*. Asmara (2016), kepemimpinan akan berjalan dengan baik jika pemimpin dan karyawan dengan kerja sama yang baik. Dengan cara memiliki kesepakatan yang sama serta mekanisme dan strategi yang diperlukan untuk sampai ke tujuan yang dicapai. Berikut ini dapat disampaikan indikator yang dipakai untuk mengukur kepemimpinan transformasional (Indra Kharis, 2015), antara lain kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian yang individual.

Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa orang yang memiliki pengalaman kerja adalah kandidat masa depan yang bersedia menggunakan pengalaman kerja dan kandidat harus memiliki pengetahuan terbaik untuk mencapai proses seleksi. Menurut Garnida (2017) pengalaman kerja merupakan bentuk pengetahuan, atau keterampilan kerja dikarenakan terlibatnya karyawan dalam pekerjaan. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut (Rahmawati, 2016). Berikut ini dapat disajikan indikator dipakai untuk mengukur pengalaman kerja (Ratulangi, 2016), yaitu durasi kerja/jam kerja, informasi mengacu pada konsep, manajemenn pekerjaan dan peralatan serta tingkat keahlian secara khusus.

Lingkungan Kerja

Sukanto dan Indryo (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kumpulan kasus dimana karyawan dapat mempengaruhi pekerjaan, antara lain pengendalian pencahayaan, pengendalian kebisingan, kebersihan tempat kerja dan keselamatan kerja. menurut

Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang bersentuhan, lingkungan tempat seseorang bekerja, beberapa cara bekerja dan pengendalian kerja baik secara individu maupun kelompok. ini berarti semua peralatan dan metode yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, termasuk lingkungan. Menurut Simamora et al (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja fisik, adalah berupa sebuah bentuk fisik yang terdapat disekitar pekerja juga dapat mempengaruhi pekerjaan. Berikut ini dapat disajikan ada enam indikator untuk mengukur lingkungan kerja (Farida dan Hartono, 2016), yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya kesempatan kerja.

Kinerja

Efisiensi adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dengan memenuhi tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Farisi dkk. (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilihat karyawan sebagai kerja yang dilakukan oleh kontribusi yang diberikan. Berikut ini indikator yang dipakai untuk mengukur kinerja karyawan (Indahingwati dan Nugroho, 2020), yaitu volume pekerjaan, kualitas pekerjaan, akurasi dalam bekerja, ketidakhadiran dan kolaborasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), menjelaskan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sudaryono (2017:166), populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 110 karyawan.

Priyastama (2017:12), sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan sebab dalam praktek dilapangan terdapat banyak kendala yang tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi. Pengambilan sampel dengan sampel sensus sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 110 responden.

Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang disajikan dalam pernyataan kuesioner diberikan kepada responden. Teknik pengumpulan data penelitian dengan cara survei yaitu memberikan kuesioner pada responden yang bekerja di perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Priyatno (2017), uji normalitas dilakukan untuk melihat kenormalan data yang digunakan, apabila data berdistribusi normal atau tidak. Metode yang dipakai untuk menguji kenormalan data yaitu *Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

1. Nilai *Asym Sig 2 tailed* > 0,05, disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.
2. Nilai *Asym Sig 2 tailed* < 0,05, disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2017), uji multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan angka 1). Berikut ini kriteria pengujian, yaitu:

1. Nilai *Tolerance* > 0,1 & *VIF* < 10, disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2. Nilai $Tolerance < 0,1$ & $VIF > 10$, disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2017). Metode dipakai untuk mengetahui heteroskedastisitas yaitu *Glejser*, kriteria yaitu:

1. Nilai $sig. > 0,05$, disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Nilai $sig. < 0,05$, disimpulkan bahwa model regresi terjadi gejala homokedastisitas.

Uji Kelayakan

Uji t

Uji parsial untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BTN Medan. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara parsial, yaitu:

1. H_0 diterima, bila nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada signifikan $t_{hitung} > 0,05$; artinya gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BTN Medan.
2. H_a diterima, bila nilai koefisien, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Signifikan $t_{hitung} < 0,05$; artinya gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BTN Medan.

Uji F

Uji simultan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BTN Medan, dengan kriteria pengujian yaitu:

1. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $sig. F_{hitung} < 0,05$ maka H_a diterima; artinya gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BTN Medan.
2. Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $sig. F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima; artinya gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BTN Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi untuk menganalisis kemampuan model regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja menjelaskan kinerja karyawan di PT. Bank BTN Medan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov Test* seperti terdapat pada tabel di bawah ini yaitu:

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std Deviation	2.18370962
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.054
	Negative	-.072
Kolmogorov Smirnov Z		.751
Asymp.Sig. (2-tailed)		.626

sumber: data diolah SPSS, 2023

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) yaitu 0,626 sehingga nilai signifikansi $0,626 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa nilai *residual* berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan transformasional_X1	.725	1.379
Pengalaman kerja_X2	.868	1.152
Lingkungan kerja_X3	.663	1.508

sumber: data diolah SPSS, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikolieritas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas yaitu:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1.103	1.506		
Gaya kepemimpinan transformasional_X1	.083	.064	.147	1.301	.196
Pengalaman kerja_X2	.009	.070	.013	.129	.898
Lingkungan kerja_X3	.065	.089	-.087	-.735	.464

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk gaya kepemimpinan transformasional (nilai sig. 0,196), pengalaman kerja (sig. 0,898) dan lingkungan kerja (nilai sig. 0,464) sehingga variabel independen mempunyai nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, artinya pada penelitian ini tidak terdapat variabel pengganggu.

Uji Kelayakan Model

Uji Parsial (uji t)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial, yaitu:

Coefficients^a

Model		Standardized	t	Sig.
		Coefficients Beta		
1	(Constant)		4.428	.000
	Gaya kepemimpinan transformasional_X1	.126	4.233	.000
	Pengalaman kerja_X2	.223	2.390	.019
	Lingkungan kerja_X3	.361	3.388	.001

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Berikut dapat dijabarkan mengenai hasil pengujian parsial sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Bank BTN Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,233 > 1,658$ pada sig. $0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis penelitian H_1 diterima.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Bank BTN Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,390 > 1,658$ pada sig. $0,019 < 0,05$) sehingga hipotesis penelitian H_2 diterima.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Bank BTN Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,388 > 1,658$ pada sig. $0,001 < 0,05$) sehingga hipotesis penelitian H_3 diterima.

Uji Simultan (uji F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan , yaitu:

ANOVA^b

Model	Sum of	df	Mean	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	131.097	3	43.699	8.912	.000 ^a
<i>Residual</i>	519.776	106	4.904		
Total	650.873	109			

a. *Predictors:* (Constant), Gaya kepemimpinan transformasional_X1, Pengalaman

b. *Dependent Variable:* Peningkatan kinerja_Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $8,912 > 2,69$ pada sig. $0,000 < 0,005$) sehingga hipotesis penelitian H_4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian koefisien determinasi , yaitu:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R	F Change
1	.697 ^a	.485	.479	2.21440	.485	8.912

a. *Predictors:* (Constant), Gaya kepemimpinan transformasional_X1, Pengalaman kerja_X2, Lingkungan kerja_X3

b. *Dependent Variable:* Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar $R = 0,697$ artinya terdapat korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai $adjusted R^2 = 0,489$ artinya peningkatan kinerja pegawai di PT. Bank BTN Medan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja sebesar 47,9% dan sisanya 52,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasioal terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan oleh penulis mbahwa keberadaan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Bank BTN Medan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bank BTN Medan sebagai salah satu bank pemerintah yang cukup lama beroperasi di Medan telah lama dikenal luas oleh masyarakat kota Medan sehingga dalam menjalankan usahanya keberadaan karyawan sangat penting sehingga kinerja pegawai perlu dipertahankan. Untuk itulah, keberadaan seorang pemimpin diberikan wewenang dan otoritas untuk mengelola seluruh aset dimiliki oleh perusahaan untuk dikembangkan dengan baik bagi kemajuan perusahaan. Dengan demikian, seorang pemimpin yang dapat berkomunikasi dan menggerakkan bawahan dengan cara yang benar dan tepat akan mempermudah dan memperlancar pegawai yang melakukan tugasnya.

Pemimpin yang telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan menunjukkan sikap menghargai dan menghormati seluruh bawahan dengan adil dan objektif akan membuat pandangan pegawai bahwa pemimpin dapat menunjukkan keadilan bagi seluruh pegawainya tanpa adanya perbedaan perlakuan khusus karena adanya hubungan istimewa dan kekeluargaan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan tranformasional secara tepat sasaran maka pemimpin dapat mengkomunikasi visi dan misi perusahaan pada semua pegawainya untuk bersama-sama bekeja sama dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Untuk itulah seorang pemimpin yang bijaksana dapat menunjukkan sikap saling menghormati dan menghargai semua bawahannya dan memberikan perlakuan yang adil pada bawahan tanpa adanya unsur kepentingan keluarga atau hubungan istimewa. Kondisi ini akan memberikan rasa adil dan nyaman dalam diri tiap pegawai karena mendapatkan perlakuan adil dari pimpinan sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai dalam menjalankan tugsanya.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan enunjukkan bahwa keberadaan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Bank BTN Medan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bank BTN Medan yang

beroperasional pada bidang perbankan membutuhkan pegawai yang telah mempunyai pengetahuan dan pengalaman kerja bidang perbankan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh sebab itu, dengan dukungan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai maka tiap tugas yang diberikan oleh atasan akan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan pegawai dapat memberikan hasil kerja kepada perusahaan lebih optimal sehingga keunggulan bersaing dimiliki oleh PT. Bank BTN akan lebih unggul dan mampu bertahan di tengah persaingan ketat dengan perbankan swasta dan pemerintah. Dengan adanya pengalaman kerja yang cukup dan memadai dalam diri pegawai maka hal ini membuat pegawai akan mampu melakukan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik maupun yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu pengalaman kerja ini membuat karyawan cepat dan mudah memahami apa yang disampaikan oleh atasannya terkait dengan tugas yang diberikan. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai ini diperoleh karena telah rutin dan cukup lama melakukan tugasnya sehingga pegawai telah dapat menguasai pekerjaan dan seluk beluk mengenai pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, dengan pengalaman kerja ini dapat membuat pegawai mampu mengatasi masalah yang ditemui dan kondisi ini tidak menghalangi pegawai untuk tetap menyelesaikan tugas tersebut sampai dengan selesai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan keberadaan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Bank BTN Medan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bank BTN Medan yang beroperasi dalam bidang perbankan perlu memahami dan menyadari untuk menyediakan ruangan kerja yang bersih, tertata rapi, nyaman dan ventilasi udara yang teratur sehingga tiap pegawai yang menempati divisi pada masing-masing merasa bertahan dan dapat mencurahkan konsentrasi kerja secara totalitas saat melakukan tugas menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang mendapatkan ruangan kerja yang nyaman sesuai dengan harapannya maka dirinya akan dengan sendirinya akan dapat bekerja dengan fokus dan konsentrasi penuh sehingga tugas yang diberikan oleh atasan ataupun menjadi tanggung jawabnya dapat diselesaikan dengan baik dan hasil yang optimal.

Dengan dukungan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman di perusahaan maka semua pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dan hasil kerja yang diharapkan oleh atasan dapat dipenuhi dan sesuai dengan standar kerja berlaku di PT. Bank BTN Medan. Ruang kerja ini menjadi bagian penting bagi seorang pegawai selama dirinya berada di perusahaan dalam melakukan tugasnya sehingga kebersihan dan kenyamanan ruangan kerja di perusahaan harus benar-benar dijaga dan dipertahankan dengan berkelanjutan bagi kepentingan kedua pihak.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Bank BTN Medan. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Bank BTN Medan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Bank BTN Medan. Gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Bank BTN Medan. Terdapat korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan besarnya persentase kinerja pegawai di PT.

Bank BTN Medan dapat dijelaskan gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja sebesar 47,90% dan sisanya 52,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asmara, R. (2016). Sistem Informasi Pengolahan Data Penanggulangan Bencana Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Padang Pariaman . Jurnal J-Click Vol: 3, No: 2. ISSN : 2355-7958.
- [2] Farida, U., dan Hartono, S., (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia II, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- [3] Farisi, 2020. Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Loyalitas Pelanggan Pengguna Jasa Transportasi Online di Kota Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 3, No.1, Maret 2020. 148-159.
- [4] Garnida, D, dkk. (2017). Materi Pelatihan Guru Implementasi Kurikulum 2013 Tahun 2015 Sekolah Dasar Luar Biasa Autis Grahita. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan, Penjamin Mutu Pendidikan. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- [5] Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit *Bumi Aksara*.
- [6] Indahingwati, A dan N. E. Nugroho. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *Scopindo Media Pustaka*. Surabaya.
- [7] Mangkunegara Aa. Anwar prabu, (2017), manajemen sumber daya manusia organisasi, *remaja rosdakarya*, bandung
- [8] Priyastama R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- [9] Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- [10] Rahmawati, Selvia Eka dan Suryono, Bambang. 2016. “Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Perusahaan Terhadap Audit Delay”. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Volume 4. Nomor 7.
- [11] Ratulangi, Riscy S dan Soegoto, Agus S. (2016). “pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (studip pada PT. hasrat abadi tendean manado)”. *Jurnal emba*.
- [12] Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: *cv mandar maju*.
- [13] Simamora et al, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta
- [14] Sodikin. M.A, 2017 penerapan metode information search untuk meningkatkan kemampuan literasi informasi peserta didik pada mata pelajaran kontrol refrigresi dan tata udara universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu
- [15] Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- [16] Sugiyono. (2019). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Anggota IKAPI. Bandung: CV. Alfabeta.
- [17] Sukanto & Indriyo. 2018. Manajemen Pemasaran, edisi pertama, cetakan keempat, Penerbit : BPF – Yogyakarta.