

## **Influence of Work Environment and Leadership Style Transformational to Employee Performance With Professionalism as an Intervening Variable In Pengadilan Negeri Jambi Kelas IA**

**Asminar Fitri Yani\*, Arna Suryani, Fakhrul Rozi Yamali**

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

\*Correspondence: fitriyaniasminar@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to describe the work environment, transformational leadership style, professionalism and employee performance at Jambi District Court Class IA. Then to analyze the influence of the work environment and transformational leadership style on professionalism, analyze the work environment and transformational leadership style on employee performance, then analyze the influence of professionalism on employee performance, then analyze the influence of the work environment and transformational leadership style through professionalism on employee performance. This research is a research using descriptive and verifiative research methods, which is a method in examining a group of people, an object, situation and condition of a system of thought with a goal to make a description, a systematic picture according to the facts being investigated. The verification research aims to test hypotheses about the influence between variables of this study. This study involved employees at the Jambi District Court Class IA and for a sample of 84 people. Data was analyzed using SPSS.22. The results showed that the work environment is in good condition, transformational leadership style in high conditions, professionalism and employee performance are also high, that the work environment, and transformational leadership style are simulatively or partial has a positive and significant effect on professionalism, work environment and transformational leadership style simultaneously and partially has a positive and significant effect on employee performance, and professionalism has a positive and significant effect on performance employee at Jambi District Court Class IA. To be able to improve the professionalism of its employees at work by providing rewards, promotions so that they can work better for the progress of the agency. In addition, it also provides sanctions to employees who do not carry out their duties and responsibilities properly. In addition, it also provides services in the field of law to people who seek justice for the legal problems they face*

**Keywords:** *Work Environment, Transformational Leadership Style, Professionalism and Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaanya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia berperan membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam menjalankan aktivitas organisasi, membutuhkan berbagai sumber daya, seperti manusia, material dan mesin. Sumber daya manusia dalam instansi pemerintah adalah pegawai. Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Jain dan Kaur (2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi..

Faktor kedua yang juga tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemimpin. Peran seorang pemimpin sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja ataupun produktivitas pegawai baik dalam tingkat individu, kelompok maupun organisasinya. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing dalam mempengaruhi bawahan. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi perilaku setiap individu maupun kelompok (Robbins & Judge, 2015). Masalah yang teridentifikasi berkaitan dengan kepemimpinan transformasional disini adalah pemimpin kurang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya serta kurangnya apresiasi bagi pegawai yang dapat menyelesaikan tugasnya sesuai sasaran (stimulasi intelektual). Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis dan sumber lain untuk membangkitkan, melibatkan dan kepuasan kerja pengikutnya (Bass & Avolio, 2011)

Selanjutnya, yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah profesionalisme. Profesionalisme adalah kemampuan dalam menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan. Profesionalisme merupakan cerminan keterampilan dan keahlian aparatur yang dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kesesuaian tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan juga sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki aparatur, baik dari aspek kemampuan maupun aspek tingkah laku yang mencakup loyalitas, inovasi, produktivitas dan kreatifitas. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh aparatur pemerintah adalah usaha menampilkan profesionalitas, etos kerja tinggi, keunggulan kompetitif dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan aspirasi masyarakat yang bebas dari nuansa Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Menurut (Siagian, 2009) Profesionalisme adalah “Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”

Setiap pegawai perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Menurut Mathis R.L (2010), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi institusi tersebut.

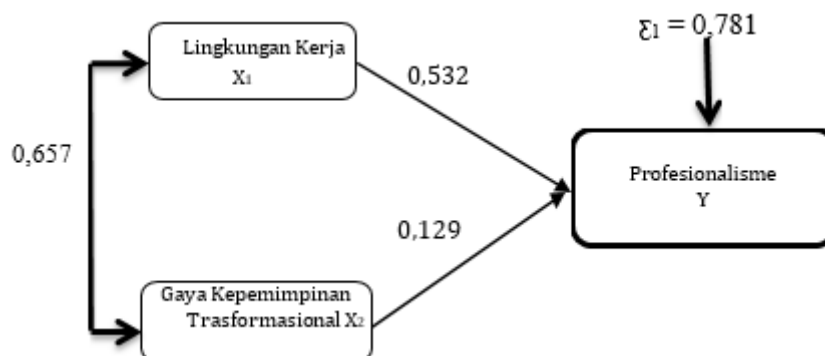
## **METODE**

Penelitian ini dirancang untuk menjawab merumuskan masalah dan tujuan yang dapat dicapai serta uji hipotesis. Metode survei digunakan sebagai metode penelitian dengan menyusun kuesioner kepada responden (pegawai) yang menjawab pernyataan tentang dampak lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, profesionalisme dan kinerja pegawai pada pada Pengadilan Negeri Jambi Kelas IA . Derajat eksplanasi penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yang melibatkan 84 pegawai. Analisis SPSS.22 dan struktur jalur atau diagram jalur digunakan untuk analisis data. Analisis jalur memungkinkan peneliti untuk menganalisis model yang lebih kompleks daripada yang mungkin dilakukan dengan regresi linier berganda. Analisis jalur juga dapat digunakan untuk menentukan hubungan langsung dan tidak langsung, termasuk melalui variabel antara. Analisis jalur menyajikan hubungan sebab akibat antar variabel dalam bentuk gambar untuk kemudahan membaca. Uraian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan yang terjalin baik dengan variabel dependen maupun independen, atau hubungan lain dengan variabel antara. Berbeda dengan analisis data regresi yang hanya berpengaruh langsung. Analisis jalur mampu menganalisis informasi tentang hubungan tidak langsung antar variabel. Karena keterbatasan analisis regresi linier berganda, analisis jalur ini dapat mencakup semua yang diperlukan untuk keperluan analisis data berdasarkan nilai yang kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi. Dalam penelitian ini lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel bebas, profesionalisme sebagai variabel antara, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Setelah data dianalisis dengan analisis jalur, selanjutnya menguji hipotesis menggunakan uji-t parsial dan uji-F secara simultan. Namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, kuesioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

## HASIL

### Analisis Jalur Struktur 1

Gambar persamaan struktur 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur Struktural I

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktur 1 diperoleh korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 0,657,  $P_{YX_1}$  sebesar 0,532 dan  $P_{YX_2}$  0,129 dan setelah dilakukan perhitungan maka disajikan rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme.

Tabel 1. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Profesionalisme

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	28,30%		4,51%	4,51%	32,81%
Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ )	1,66%	4,51%		4,51%	6,17%
Pengaruh $X_1, X_2$					38,98%
Pengaruh Faktor Lainnya					61,02%

Sumber: data diolah untuk keperluan penelitian (2023)

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap profesionalisme sebesar 28,30% dan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1,66%, sedangkan pengaruh tidak langsung kedua variabel sebesar 4,51%, total pengaruh lingkungan kerja 32,8% dan total pengaruh gaya kepemimpinan transformasional 6,17% sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 38,98% terhadap profesionalisme sedangkan 61,02% dipengaruhi oleh faktor yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Profesionalisme

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,625 <sup>a</sup>	,390	,375	3,346

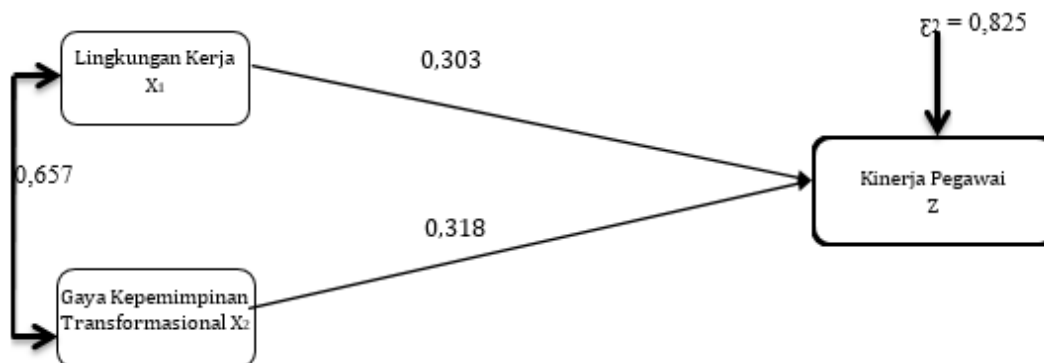
a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$ .

Dari tabel 2 terlihat Nilai R-squared sebesar 0,390, menunjukkan bahwa besarnya peran dan kontribusi variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan 39% variabel profesional, sedangkan sisanya 61% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk

dalam Model Struktural ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Batara, 2019) dan Wijayanti (2022) Rahim (2017) yang menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme.

### Analisis Jalur Struktur 2

Gambar persamaan struktur 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur Struktural II

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktur 2 diperoleh korelasi antara X1 dan X2 sebesar 0,657,  $Pz_{X1}$  sebesar 0,303 dan  $pz_{X2}$  0,318 dan setelah dilakukan perhitungan maka ditampilkan Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Lingkungan Kerja (X1)	9,18%		6,33%	6,33%	15,51%
Kepemimpinan Transformasional (X2)	10,11%	6,33%		6,33%	16,44%
Pengaruh X1, X2					31,95%
Pengaruh Faktor Lainnya					68,05%

Sumber: data diolah untuk keperluan penelitian (2023)

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 9,18% dan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 10,11%, sedangkan pengaruh tidak langsung kedua variabel sebesar 6,33%, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja sebesar 15,51 . %. dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 16,44%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31,95% terhadap kinerja pegawai sedangkan 68,05% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Ke Kinerja Pegawai  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	,565 <sup>a</sup>	,319	,302	3,421

a. Predictors: (Constant), X2., X1.

Dari Tabel 4 menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,319, menunjukkan bahwa sejauh mana peran dan kontribusi variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan 31,9% variabel kinerja pegawai dan sisanya 68,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk. Model Structure II ini Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyatmo (2018) , Ilham (2016) yang menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

### Analisis Jalur Struktur 3

Gambar persamaan struktur 3 sebagai berikut:



**Gambar.3. Hasil Analisis Jalur Struktural III**

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktur 3 diperoleh nilai Pzy adalah sebesar 0,339.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai  
**Model Summary**

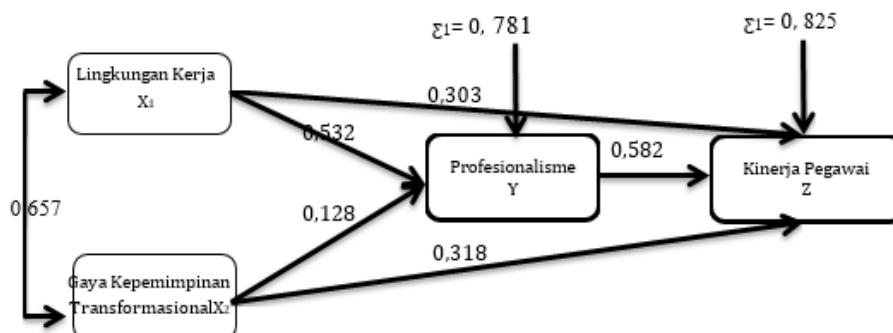
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Ofthe Estimate
1	,582	,339	,331	3,350

a. Predictors: (Constant), Y.

Dari tabel 5 Terlihat bahwa nilai R-squared sebesar 0,339, menunjukkan bahwa besarnya peran dan kontribusi variabel profesionalisme dapat menjelaskan 33,9% variabel kinerja pegawai dan sisanya 66,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model Struktur III ini. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian Alfianto (2015), Monique (2020) dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sikap profesional dalam sebuah pekerjaan sangat penting untuk meyakinkan pemakai laporan akan hasil kerjanya. Hal ini dikarenakan profesionalitas berhubungan dengan kebutuhan akan public trust terhadap kualitas yang diberikan. Semakin tinggi profesionalisme seorang dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik. Dapat disimpulkan adanya hubungan profesionalisme dengan kinerja.

### Analisis Jalur Struktur 4

Gambar persamaan struktur 4 sebagai berikut:



**Gambar 4. Hasil Analisis Jalur Struktural IV**

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme pengaruh langsungnya sebesar 9,38%, dan pengaruh tidak langsungnya 4,946%, dan total pengaruhnya adalah sebesar 6,30% angka tersebut menjelaskan bahwa pengaruh langsung antara lingkungan kerja melalui profesionalisme terhadap kinerja pegawai lebih besar yaitu 9,38% lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu 6,30% terhadap kinerja pegawai, artinya secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan untuk hasil perhitungan pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme adalah sebesar 2,38%, dan pengaruh tidak langsung adalah 6,62% dan total pengaruhnya 9%, dimana angka total pengaruh tersebut menjelaskan bahwa pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai jauh lebih besar dari pengaruh langsung artinya secara tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional melalui profesionalisme sebesar 11,76%, pengaruh tidak langsung sebesar 12,92%, pengaruh secara keseluruhan sebesar 24,68%. Dengan demikian variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja pegawai melalui profesionalisme.

### Uji Simultan Dan Parsial

Tabel 6. Hasil Uji Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap profesionalisme  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	580,399	2	290,199	25,924	.000 <sup>b</sup>
	Residual	906,744	81	11,194		
	Total	1487,143	83			

a. Dependent Variable: Y.

b. Predictors: (Constant), X2., X1.

Dari uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $25,924 > 3,109$  dengan signifikansi 0,000 maka  $<< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme.

Tabel 7. Hasil Uji Secara Parsial Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Profesionalisme  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	13,251	3,627	3,654	,000
X1. Lingkungan Kerja	,700	,151	4,626	,000
X2. Kepemimpinan Transformasional	,138	,122	2,125	,064

a. Dependent Variable: Y.

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh angka t hitung variabel budaya organisasi 2,848, dikarenakan nilai thitung  $4,626 > 1,663$  dan uji signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap profesionalisme, dan diperoleh angka t hitung variabel gaya kepemimpinan transformasional 2,125, dikarenakan nilai thitung  $2,125 > 1,663$  dan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme.

Tabel 8. Hasil Uji Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	444,778	2	222,389	18,997	.000 <sup>b</sup>
	Residual	948,210	81	11,706		
	Total	1392,988	83			

a. Dependent Variable: Z.

b. Predictors: (Constant), X2. a , X1.

Berdasarkan uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $18,997 > 3,109$  dengan signifikansi 0,000 maka  $<< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai .

Tabel 9. Hasil Uji Secara Parsial Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error		
	(Constant)	18,360	3,709	4,951	,000
1	X1.	,385	,155	2,491	,015
	X2.	,327	,125	2,617	,011

a. Dependent Variable: Z.

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh angka t hitung variabel lingkungan kerja 2,491, dikarenakan nilai thitung  $2,491 > 1,663$  dan uji signifikansi sebesar 0,015, yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,015 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan diperoleh angka t hitung variabel gaya kepemimpinan transformasional 2,617, dikarenakan nilai thitung  $2,617 > 1,663$  dan uji signifikansi sebesar 0,011, yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,011 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kpegawai.

Tabel 10. Hasil Uji Secara Parsial Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error		
	(Constant)	20,201	3,1748	6,365	,000
1	Y. Profesionalisme	,564	,087	6,488	,000

a. Dependent Variable: Z.

Pada Tabel 4.10 di atas nilai t hitung variabel Profesionalisme sebesar 6,488 karena nilai t hitung  $6,488 > 1,663$  dan nilai signifikan 0,000 karena tingkat signifikansinya  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Jambi Kelas IA dalam kondisi baik dan tinggi.

2. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme Pegawai pada Pengadilan Negeri Jambi Kelas IA. Pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap profesionalisme sebesar 32,81% dan pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme sebesar 6,17%. Sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme sebesar 38,98%.
3. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Jambi Kelas IA. Pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 15,51% dan pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme sebesar 16,44%. Sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 31,95%.
4. Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Jambi Kelas IA. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar 33,87%.
5. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional melalui profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Jambi Kelas IA. Pengaruh lingkungan kerja melalui profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar 15,68% dan gaya kepemimpinan transformasional melalui profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar 9%. Sehingga total pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional melalui profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Jambi Kelas IA sebesar 24,68%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto . Sandy. (2015) Pengaruh Profesionalisme ,Komitmen, Organisasi Dan Struktur Auditor Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*. ISSN 2252-6765
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Bass B.M & Avolio B.J. Berson Y. Jung.D.I . (2011).PredictingUnit Performance by Assesing Transformational and Transactional Leadership. *Journal Of Applied Psycology*, 88 (2) 207-218
- Batara. Andi (2019). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru SMKN 3 Palu. *Jurnal Ekonomi Volume 9 Nomor 1*
- Fakoubun , Hasan. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivsi Kerja Guru dan lingkungan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM). *Hipotesa*. Vol 16 No.2
- Jain, D. R., & Kaur, S. (2014). Impact Of Work Environment On Job Satisfaction . *International Journal of Scientific and Research Publications* , 4 (1)
- Mathis, Robert. L., and J. H. Jackson.(2010) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Monique. Eska Prima (2020). Pengaruh Profesionalisme , Indepedensi Auditor , Etika Profesional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor *Journal Ekombis Review*, Vol. 8 No. 2 Juli 2020 page:171 – 182
- Priyatmo, Cornelius Ludi. (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Volume 9 Nomor 1*
- Rahim. Zahari, MS, & Abdul. Syech ,Saiyid. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Jurnal J-MAS Vol.2 No.2*
- Robbins, Stephen. & Judge, Timothy A (2015). *Perilaku Organisas*. Jakarta. PT. Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Siburian ,Jan Lucky Boy (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Profesionalisme Prajurit melalui Motivasi Variabel Intervening di Jajaran Satuan Lintas Laut Militer Jakarta. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*. Vol. 4 No. 2 (2020) pp. 265-275
- Wijayanti, Titik. (2022). Studi Analisis Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 7 No. 2 Juli 2022 Hal: 81-88*