

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi

4.1.1 Deskripsi Perusahaan

G Hotel Syariah dibawah naungan PT. Griya Indah Hadikarya. Hotel G Syariah Lampung berdiri pada tahun 2011 dengan nama Harion Hostel Syariah, setelah adanya renovasi serta pelebaran dan perbaikan kemudian berganti nama menjadi Hotel G Syariah Bandar Lampung yang berlokasi di jalan Urip Sumoharjo No.182, Gunung Sulah, Way Halim – kota Bandar Lampung. Posisi hotel syariah sendiri strategis dekat dengan Gedung Pertemuan di Bandar Lampung seperti (Gedung Bagas Raya, PTP, Graha Mandala) serta dekat juga dengan RS (Urip Sumoharjo, Advent dan Abdoel Moeloek). G Hotel memberikan pelayanan Standard Hotel dengan suasana kekeluargaan (*Hummy Atmosphere*) serta menyediakan fasilitas:

- 46 Kamar (Rubby Deluxe, Rubby, Safir & Zamrud)
- *Coffee Shop, Mini Store, Room Service* (buka 06:00 sampai 22:00)
- *Terrace Balkon*
- *Meeting Room* Lavender (Lantai 1) kapasitas 50 Orang
- *Meeting Room* Delima (Lantai 3) kapasitas 100 Orang
- *Function Room* Rubby (Lantai 2) kapasitas 400 Orang
- Musola di dalam area Hotel
- Wifi di seluruh *area public*
- Area parkir sangat luas dan keamanan terjaga

Hotel G memposisikan segmen yang akan menginap dihotel adalah rombongan keluarga yang akan melaksanakan resepsi di Gedung Pertemuan ataupun pengunjung rumah sakit yang menginginkan ketenangan dan kenyamanan saat menunggu orang tercintanya berobat di rumah sakit. Selain itu segmen lain yang di bidik adalah *segment corporate*

seperti perusahaan, BUMN ataupun PEMDA di Provinsi Lampung, hal tersebut bisa terlaksana sebab Hotel G sendiri memiliki fasilitas Gedung pertemuan dan meeting room yang cukup memadai serta nyaman.

Visi, misi G Hotel Syari'ah Bandar Lampung

1. Visi

Menjadi salah satu perusahaan perhotelan handal dan terpercaya melalui pelayanan bermoral dan berkualitas serta mampu memberikan kesejahteraan bagi semua stake-holder, dan menjadi rahmat bagi lingkungannya.

2. Misi

- Memberikan pelayanan terbaik kepada semua tamu dan pelanggan, serta menjaga keamanan, kenyamanan, dan kesejukan.
- Mengoptimalkan tingkat pengembalian investasi dan tingkat pertumbuhan yang berkesinambungan.
- Mengembangkan sistem operasional yang menyeluruh untuk meningkatkan efisiensi dan menjaga mutu atau kualitas produk dan layanan melalui perbaikan dan pengembangan yang berkelanjutan.

4.1.2 Data Responden

Deskripsi data responden yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah
Laki – laki	19
Perempuan	15
Jumlah	34

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan G Hotel Syariah sebagai responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 34 orang karyawan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah
18 – 20 Tahun	9
21 – 30 Tahun	14
31 – 40 Tahun	7
41 – 50 Tahun	4
51 – 55 Tahun	0
Jumlah	34

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu 21 – 30 tahun, artinya karyawan G Hotel Syariah yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 14 orang karyawan.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah
SMA	27
Diploma	3
S1	4
Jumlah	34

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan karyawan tertinggi yaitu S1, artinya karyawan G Hotel Syariah Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 4 orang karyawan.

4.1.3 Data Quisioner

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Kerja (Y) yang disebarakan kepada 34 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan selalu memberikan perintah yang tegas pada bawahan.	2	5,9	19	55,9	13	38,2	0	0	0	0
2	Pimpinan selalu memberikan arahan dalam menyelesaikan tugas.	3	8,8	19	55,9	12	35,3	0	0	0	0
3	Pimpinan selalu melakukan musyawarah dalam menyelesaikan masalah.	0	0,0	13	38,2	19	55,9	2	5,9	0	0
4	Pimpinan selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan bawahannya.	4	11,8	17	50,0	12	35,3	1	2,9	0	0
5	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam mengambil sebuah keputusan.	4	11,8	18	52,9	11	32,4	1	2,9	0	0
6	Pimpinan selalu bersedia ikut serta dalam	1	2,9	16	47,1	13	38,2	4	11,8	0	0

	penyelesaian tugas.										
7	Pimpinan selalu mendengarkan masukan dari karyawan.	9	26,5	17	50,0	5	14,7	3	8,8	0	0
8	Pimpinan selalu bersedia terlibat langsung dalam usaha mencapai target bawahannya.	5	14,7	15	44,1	10	29,4	4	11,8	0	0
9	Pimpinan selalu memberikan keleluasaan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	3	8,8	18	52,9	10	29,4	3	8,8	0	0
10	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas.	0	0,0	10	29,4	21	61,8	3	8,8	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu sebanyak 9 orang, untuk pernyataan setuju terdapat pada pernyataan 1 dan 2 yaitu sebesar 19 orang, dan pada pernyataan netral jawaban terbanyak ada pada pernyataan 10 yaitu sebanyak 21 orang. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 dan 8 sebanyak 4 orang. Dan Jawaban sangat tidak setuju terbesar yaitu tidak ada.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban
-----	------------	---------

		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kondisi pencahayaan mendukung aktivitas pekerjaan karyawan.	3	8,8	18	52,9	13	38,2	0	0	0	0
2	Suhu ruangan yang sesuai (tidak dingin atau panas) sehingga karyawan nyaman saat bekerja.	10	29,4	17	50,0	7	20,6	0	0,0	0	0
3	Volume suara (musik, percakapan di area kerja) mendukung konsentrasi karyawan saat bekerja.	5	14,7	15	44,1	12	35,3	2	5,9	0	0
4	Ruangan kerja bebas dari bau yang kurang sedap.	3	8,8	19	55,9	10	29,4	2	5,9	0	0
5	Karyawan merasa aman saat bekerja karena tersedia fasilitas keamanan dan keselamatan kerja (kotak P3K, APAR, <i>securuty check</i>).	0	0,0	11	32,4	21	61,8	2	5,9	0	0
6	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik	5	14,7	16	47,1	10	29,4	3	8,8	0	0
7	Pendelegasian tugas dapat diterima dengan jelas	3	8,8	16	47,1	13	38,2	2	5,9	0	0
8	Atasan member nasihat jika motivasi karyawan sedap	1	2,9	15	44,1	17	50,0	1	2,9	0	0

	gturun										
9	Komunikasi karyawan satu divisi terjalin dengan baik	4	11,8	22	64,7	7	20,6	1	2,9	0	0
10	Karyawan antar divisi dapat berkerja sama dengan baik	15	44,1	13	38,2	6	17,6	0	0,0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10 yaitu sebanyak 15 orang, untuk pernyataan setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu sebesar 22, dan pada pernyataan rata-rata jawaban terbanyak ada pada pernyataan 5 yaitu sebanyak 21 oarang, Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 3 orang. Dan Jawaban sangat tidak setuju terbesar yaitu tidak ada.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.	6	17,6	17	50,0	7	20,6	4	11,8	0	0
2	Kuantitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.	6	17,6	14	41,2	11	32,4	3	8,8	0	0
3	Selama bekerja, hasil pekerjaan lebih baik bila	3	8,8	23	67,6	5	14,7	3	8,8	0	0

	dibandingkan dengan waktu yang lalu.										
4	mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.	3	8,8	19	55,9	7	20,6	5	14,7	0	0
5	Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.	5	14,7	17	50,0	10	29,4	2	5,9	0	0
6	Mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang kerja kan setiap harinya di perusahaan.	7	20,6	18	52,9	7	20,6	2	5,9	0	0
7	Berdasarkan data absen, datang dan pulang kantor tepat waktu.	9	26,5	17	50,0	8	23,5	0	0,0	0	0
8	Mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.	8	23,5	11	32,4	15	44,1	0	0,0	0	0
9	Siap membantu rekan kerja apabila ada yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	10	29,4	13	38,2	10	29,4	1	2,9	0	0
10	Saya mampu berdiskusi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal. (Kemampuan Kerjasama)	13	38,2	15	44,1	6	17,6	0	0,0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2 yaitu

sebanyak 15 orang, untuk pernyataan setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu sebesar 32, dan pada pernyataan netral jawaban terbanyak ada pada pernyataan 8 yaitu sebanyak 15 oarang. Jawaban Rata-rata pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu sebanyak 32 orang

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,350	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,574	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,428	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,521	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,501	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,633	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,793	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,700	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,690	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,556	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompetensi. Hasil yang didapatkan

yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,793 dan paling rendah 0,350. Dengan demikian seluruh item (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,442	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,692	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,594	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,559	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,639	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,637	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,516	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,356	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,707	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,589	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengembangan Karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,707 dan paling rendah 0,442. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,587	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,482	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,600	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,555	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 5	0,553	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,465	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,511	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,405	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,484	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,553	0,3388	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengembangan Karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,600 dan paling rendah 0,405. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1 (gaya kepemimpinan transformasional), variabel X2 (lingkungan kerja), dan instrumen variabel Y (kinerja karyawan) menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Interpretasi Nilai R

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Anwar Sanusi (2011)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>alphacronbach's</i>	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1)	0,626	0.6000 – 0.7999	Tinggi
Lingkungan Kerja(X2)	0,864	0.6000 – 0.7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,686	0.6000 – 0.7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach' alpha variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,626, dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,864,dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,686,yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dapat menggunakan *Non parametric one sample Kolmogorov smirnov* (KS) pada SPSS 20, dengan teknik ini suatu data dapat dikatakan normal ketika memiliki nilai sig lebih besar dari alpha 0,05($P > \alpha$ 0,05). Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X1), Lingkungan Kerja(X2), KinerjaKaryawan(Y)	0,200	0,05	Sig>alpha	Normal

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat diartikan bahwa nilai sig variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja (X2), variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,200. lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

4.4.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,883	0,05	0,883 > 0,05	Linear
Lingkungan Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,472	0,05	0,472 > 0,05	Linear

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 hasil uji linieritas diatas dan hasil uji linieritas bahwa nilai sig > Alpha dengan keterangan variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) Lingkungan Kerja (X₂) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk linier terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah linier.

4.4.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1)	1,584	$1,584 \leq 10$	Bebas gejala multikolieneritas
Lingkungan Kerja(X2)	1,584	$1,584 \leq 10$	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *VIF* dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.5 Hasil Analisis Data

4.5.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	3,302

Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1)	0,328
Lingkungan Kerja (X2)	0,631

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 3,302 + 0,328X1 + 0,631X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,302 satu satuan jika jumlah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1), dan Lingkungan Kerja (X2) tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Jika jumlah Lingkungan Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,328satu satuan.

c. Koefisien Lingkungan Kerja (X2)

Jika jumlah Lingkungan Kerja Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan berkurang sebesar 0,631 satu satuan. Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap maka Kinerja Karyawan (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,631.

Tabel 4.17 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	R Squares (koefisien determinasi)
Gaya Kepemimpinan	0,809 ^a	0,654

Transformasional, Lingkungan Kerja		
---------------------------------------	--	--

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,654 artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 65,4% dan sisanya 34,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Kerja memiliki tingkat hubungan yang tinggi.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Coefficientsa

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,035	0,05	$Sig > \alpha$	2,207	2,03693	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho ditolak
Lingkungan Kerja (X2)	0,000	0,05	$Sig < \alpha$	4,489	2,03693	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,2078 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=34-2=32$) adalah 2,03693 jadi $t_{hitung} (2,207) > t_{tabel} (2,03693)$ dan nilai sig (0,035) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di G Hotel Syariah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,489 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=34-2=32$) adalah 2,03693 jadi $t_{hitung} (4,744) > t_{tabel} (2,03693)$ dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di G Hotel Syariah Bandar Lampung.

4.6.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data uji F diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan	29,345	3,18	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	H_0 ditolak dan H_a diterima

Kerja (X2)							
------------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel KinerjaKaryawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Derajat kebebasan menggunakan perhitungan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 48, jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $34 - 2 = 32$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh Ftabel sebesar 3,18 dan Fhitung 29,345.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh Fhitung sebesar 29,345 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,18 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di G Hotel Syariah Bandar Lampung.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel KinerjaKaryawan (Y) di G Hotel Syariah Bandar Lampung.

Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional pada perusahaan mempengaruhi Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kasmir (2016), berpendapat bahwa bahwa lingkungan kerja memiliki makna mengenai segala sesuatu yang berada ditempat kerja seperti ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan dapat mempengaruhi ke efektifan kerja seseorang. Dari definisi tersebut kasmir berpendapat bahwa lingkungan kerja bukan saja tentang sarana fisik atau sarana dan prasarana yang disiapkan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja karyawan, tetapi Kasmir juga mengatakan bahwa ada hal lain yang juga bisa perusahaan lakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yaitu dengan membangun hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja.

4.7.2 Pembahasan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di G Hotel Syariah Bandar Lampung. Artinya jika perusahaan membuat Lingkungan Kerja yang nyaman dan kondusif pada perusahaan maka Kinerja karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung meningkat. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapatkan Kinerja yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan Lingkungan Kerja yang lebih baik lagi bagi karyawan. Lingkungan Kerja memperbaiki penguasaan pengetahuan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin untuk pekerjaan sekarang.

4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Berdasarkan pengujian bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di G Hotel Syariah Bandar Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya jika Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Karyawan berjalan dengan baik maka akan berpengaruh positif

terhadap Kinerja Karyawan (Y) di G Hotel Syariah Bandar Lampung. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapat kinerja karyawan yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan suatu Gaya Kepemimpinan yang tepat, yang dimana telah kita bahas dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional yang lebih baik lagi agar membuat karyawan memiliki suatu arahan yang membangun dari seorang pemimpin yang notabene adalah seorang manajer .