

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

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

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden di PT. Ceng Jie Lampung dapat dilihat dari karakteristik antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja antara lain sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-29	24	34,3%
30-39	30	42,9%
40-49	12	17,1%
50-59	4	5,1%
<b>Jumlah</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Dari hasil tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 30-39 tahun, yang artinya karyawan PT. Ceng Jie Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 30-39 tahun, yaitu sebanyak 30 orang atau 42,9%.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	70	100%
Wanita	0	0%
Jumlah	70	100%

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Dari hasil tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah jenis kelamin pria yaitu sebanyak 70, yang artinya karyawan PT. Ceng Jie Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 70 orang atau 100%, dimana karyawan PT. Ceng Jie Lampung yang bekerja sebagai driver hanya pria dan tidak ada wanita.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Respondenn Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	13	18,6%
SMA	57	81,4%
D3	0	0%
S1	0	0%
Jumlah	70	100%

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Dari hasil tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir diketahui bahwa pendidikan terakhir yang menjadi responden di PT. Ceng Jie Lampung didominasi dengan pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 57 orang atau 81,4%.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	36	51,4%
6-15 Tahun	26	37,1%
16-25 Tahun	6	8,6%
>26 Tahun	2	2,9%
<b>Jumlah</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah, peneliti 2023*

Dari hasil tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa masa kerja yang menjadi responden di PT. Ceng Jie Lampung didominasi dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau 51,4%.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Visioner (X1)**

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pemimpin menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju	21	30%	49	70%	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Pemimpin berupaya mewujudkan perusahaan yang berkualitas	24	34,3%	46	35,7%	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Pemimpin memperjelas arah dan tujuan perusahaan	34	48,6%	35	50%	1	1,4%	0	0%	0	0%
4.	Pemimpin mencerminkan cita -	31	44,3%	39	55,7%	0	0%	0	0%	0	0%

	cita yang tinggi dan menetapkan standar										
5.	Pemimpin mengkoordinasikan aktifitas tertentu dan kemampuan yang berbeda	47	67,1%	23	32,9%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 70 responden. Dari pernyataan ke 5 mengenai pemimpin mengkoordinasikan aktifitas-aktifitas tertentu dan kemampuan yang berbeda mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 47 orang dengan persentase 67,1%.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penerangan armada modil sudah cukup baik	17	24,3%	53	75,7%	0	0	0	0	0	0
2.	Getaran mekanisme berpengaruh terhadap kinerja	15	21,4%	55	78,6%	0	0	0	0	0	0
3.	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi focus dan mengganggu pekerjaan saya	17	24,3%	52	74,3%	1	1,4%	0	0	0	0
4.	Suara musik mempengaruhi semangat dalam bekerja	28	40%	42	60%	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 70 responden. Dari pernyataan ke 3 mengenai Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi focus dan mengganggu pekerjaan saya mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu 52 orang dengan persentase 74,3%.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan	45	64,3%	25	35,7%	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan	46	65,7%	24	34,3%	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Efisiensi dalam menjalankan tugas	44	62,9%	26	37,1%	0	0%	0	0%	0	0%
4.	Disiplin waktu dalam melaksanakan tugas	45	64,3%	25	35,7%	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Disiplin pada peraturan perusahaan yang berlaku	19	27,1	51	72,9%	0	0%	0	0%	0	0%
6.	Pemimpin memberikan contoh yang baik kepada karyawan	20	28,6	50	71,4%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 70 responden. Dari pernyataan ke 5 mengenai Disiplin pada peraturan perusahaan yang berlaku mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu 51 orang dengan persentase 72,9%.

## 4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen Data

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan instrumen yang ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dari skor total (Sanusi, 2017). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 26 dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 atau R hitung < R tabel maka instrument valid
2. Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 atau R hitung < R tabel maka instrument tidak valid

**Tabel 4.8**

### Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Visioner (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan visioner (X1). Hasil yang didapatkan dari seluruh pernyataan yaitu nilai Sig < alpha 5% yang artinya seluruh item variabel gaya kepemimpinan visioner (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2). Hasil yang didapatkan dari seluruh pernyataan yaitu nilai Sig < alpha 5% yang artinya seluruh item variabel lingkungan kerja fisik (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y). Hasil yang didapatkan dari seluruh pernyataan yaitu nilai Sig < alpha 5% yang artinya seluruh item variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya (Suliyanto, 2018). Uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

Koefisien r	Reabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Cukup tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Nilai <i>alpha cronbach's</i>	Koefisien r	Keterangan
Gaya kepemimpinan visioner	0,7850	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Lingkungan kerja fisik	0,7920	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,7850	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai *cronbach's alpha* variabel Gaya Kepemimpinan Visioner (X1) sebesar 0,7850 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,7920 dengan tingkat reliabel sedang, sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,7850 dengan tingkat reliabel yang tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel digunakan untuk melihat apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 26. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Apabila  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (distribusi sampel tidak normal)
2. Apabila  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima (distribusi sampel normal)

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-sample Kolmogorov Test-Smirnov	Sig	Simpulan
0,141	0,109	Terdistribusi Normal

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 4.13 pada uji normalitas diperoleh hasil berupa nilai signifikansi *one-sample kolmogrov test-smirnov* sebesar 0,109 dengan signifikansi 5%. Nilai signifikansi *one-sample kolmogrov test-smirnov* lebih besar dari 5% atau  $0,109 > 0,05$ , dengan demikian dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal artinya menerima  $H_0$ .

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak (Suliyanto, 2015: 125). Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai (sig)  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika nilai (sig)  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan visioner (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y)	0,235	Linear
Lingkungan kerja fisik (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	0,637	Linear

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

### 1. Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada *Deviantion from linierity* sebesar  $0,235 > 0,05$  yang artinya model regresi berbentuk linier.

### 2. Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada *Deviantion from linierity* sebesar  $0,637 > 0,05$  yang artinya model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel independent. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas

Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

2. Jika nilai  $tolerance < 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas

Jika nilai  $tolerance > 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multiolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan visioner (X1)	0,994	1,006	Tidak ada gejala multikolinearitas
Lingkungan kerja fisik (X2)	0,994	1,006	Tidak ada gejala multikolinearitas

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Dari hasil perhitungan uji multikolinieritas pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 ( $0,994 > 0,1$ ) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 ( $1,006 < 10$ ) yang artinya variabel gaya kepemimpinan visioner dan lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan (Y)

X1 : Nilai variabel Gaya kepemimpinan visioner (X1)

X2 : Nilai variabel lingkungan kerja fisik (X2)

A : Konstanta

b1, b2 : Koefisien regresi

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Linier Berganda**

No	Model	B	Std, Error	Beta	Sig
1.	Konstanta	32,417	3,979		0,000
2.	Gaya kepemimpinan visioner	-0,111	0,133	-0,101	0,407
3.	Lingkungan kerja fisik	-0,113	0,169	-0,081	0,506

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji linier berganda pada tabel 4.16 menggunakan program SPSS 26, diperoleh hasil persamaan regresi dari konstanta  $a = 32,417$  koefisien  $b_1 = -0,111$  dan koefisien  $b_2 = -0,113$  sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = 32,417 + (-0,111)(X1) + (-0,113)(X2)$$

Berikut interpretasi dari persamaan regresi diatas :

1. Nilai konstanta  $a$  sebesar 32,417 menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Ceng Jie Lampung sebesar 34,417 apabila gaya kepemimpinan visioner dan lingkungan kerja fisik bernilai = 0.
2. Koefisien regresi untuk  $X_1 = -0,111$  dan bernilai negative, menyatakan bahwa setiap penurunan gaya kepemimpinan visioner sebesar satu satuan

maka akan kinerja karyawan pada PT. Cengjie Lampung akan menurun juga sebesar -0,111.

3. Koefisien regresi untuk  $X_2 = -0,113$  menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan maka akan kinerja karyawan pada PT. Cengjie Lampung akan naik juga sebesar -0,113.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**

Nilai Korelasi	R Square (R <sup>2</sup> )
0,135	0,018

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,162 artinya tingkat hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Visioner (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,018 artinya Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Visioner (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,018 atau 1,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 0,982 atau 98,2%.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Visioner dan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan secara parsial dengan menggunakan SPSS 26 dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Hasil uji t adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji t**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Gaya Kepemimpinan Visioner	0,378	0,05	Tidak berpengaruh
Lingkungan Kerja Fisik	0,463	0,05	Tidak berpengaruh

*Sumber : Data diolah peeneliti, 2023*

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan**

Ho : Gaya Kepemimpinan Visioner tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cengjie Lampung.

Ha : Gaya Kepemimpinan Visioner berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cengjie Lampung.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Visioner (X1) diperoleh nilai sig (0,378) > Alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Visioner (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Ho : Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cengjie Lampung.

Ha : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cengjie Lampung.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai sig (0,463) > Alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 4.5.2 Uji f

Uji simultan (uji F) dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Ho : Gaya Kepemimpinan Visioner (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Cengjie Lampung.

Ha : Gaya Kepemimpinan Visioner (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Cengjie Lampung.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai F hitung  $>$  Ftabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika nilai F hitung  $<$  Ftabel maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.19**  
**Hasill Uji f**

Variabel	F hitung	Ftabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Visioner, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan	0,619	3,134	0,541	Tidak berpengaruh secara simultan / $H_0$ diterima

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Visioner (X1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang / df sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 70. Jadi derajat kebebasan pembilang / df  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $70 - 3 = 67$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f tabel sebesar 3,134 dan f hitung 0,619.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F hitung sebesar 0,619 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,134. Dengan demikian  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung / nilai signifikansi sebesar  $0,541 > 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara

Gaya Kepemimpinan Visioner (X1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Cengjie Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan visioner sangatlah diperlukan bila suatu pemimpin ingin menciptakan kinerja pegawai yang optimal karena baik buruknya kinerja pegawai yang dihasilkan salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kepemimpinan, namun dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil gaya kepemimpinan visioner tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya baik atau buruknya gaya kepemimpinan visioner yang ada di PT. Cengjie Lampung tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaik apapun pemimpin tidak akan mampu menggerakkan organisasi jika sistem yang dibangun tidak mampu memberi landasan bahkan membatasi kreativitas sang pemimpin. Selain itu tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan visioner dikarenakan penelitian ini memiliki keterbatasan jumlah dan sebaran kuesioner terhadap responden serta pengukuran variabel. Artinya baik atau buruknya gaya kepemimpinan visioner yang ada di PT. Cengjie Lampung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, namun bisa dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thamrin (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cengjie Lampung. Artinya peningkatan kinerja driver pada PT. Cengjie Lampung tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Dari hasil yang didapatkan maka dapat disimpulkan

bahwa faktor warna dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlalu berpengaruh serta sirkulasi udara yang ada ditempat kerja tidak mempengaruhi kinerjanya, driver cenderung tidak peduli dengan keadaan disekitarnya sehingga ada pemakluman untuk kekurangan-kekurangan pada lingkungan kerja. Hal inilah yang menjadi faktor mengapa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.,

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Remiasa (2022) yang mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihastoto (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.