

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan PT. Penascop Cabang Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	24	68,6%
Perempuan	11	34,4%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Penascop Cabang Lampung banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 24 orang atau sebesar 68,6%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan PT. Penascop Cabang Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 25 Tahun	12	33,4%
26 Tahun – 30 Tahun	16	45,7%
31 Tahun – 35 Tahun	7	20,0%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Penascop Cabang Lampung yang paling banyak berusia 26 – 30 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan PT. Penascop Cabang Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	5	14,3%
Diploma	5	14,3%
S1	25	71,4%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Penascop Cabang Lampung yang paling banyak S1 sebanyak 25 orang atau sebesar 71,4%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan PT. Penascop Cabang Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	22	62,9%
3 – 4 Tahun	11	31,4%
5 – 6 Tahun	2	5,7%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Penascop Cabang Lampung masa kerja yang paling banyak 0– 2 Tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
(X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Prilaku pemimpin yang baik bisa di jadikan contoh untuk para karyawan	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Keputusan pemimpin mutlak dan harus dikerjakan.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Memberikan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Memiliki ide ide dan metode pembelajaran yang sangat kreatif.	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Pimpinan mampu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	Melakukan gatering ketika karyawan dapat menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan.	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Diberikan kebebasan dalam memberikan tanggapan terhadap perintah dan bersedia menerima masukan.	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Memperhatikan kebutuhan kebutuhan dalam bekerja	2	5,7%	7	20,0%	21	11,4%	4	11,4%	1	2,9%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Perlengkapan kerja yang sudah memadai guna menunjang aktivitas pekerjaan	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Tersedianya kafeteria dan sarana ibadah yang cukup luas	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Tersedianya angkutan antar jemput karyawan	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Perusahaan memberikan inventaris kendaraan terhadap karyawan	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Lingkungan Kerja Fisik, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 yaitu jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Merasa seluruh karyawan cermat dalam bekerja dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	2	5,7%	16	45,7%	11	31,4%	6	17,1%	0	0%
2	Karyawan memenuhi persyaratan dan standart kerja yang ditetapkan perusahaan.	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan inovasi agar pekerjaan cepat terselesaikan.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
4	Karyawan mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Karyawan bersedia lembur kerja jika perkerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Karyawan saling bertukar pikiran, memberikan saran, kritik atau masukan kepada sesama tim agar tim selalu solid	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	Karyawan tidak memiliki permasalahan dengan sesama rekan kerja dan hubungan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah 0.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja Fisik (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja Fisik (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,047	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,853	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,836	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,836 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,786 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,725	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,620	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,948	0,05	Sig > Alpha	Normal

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,725 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,620 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,948 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	0,961	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	0,137	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,961 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,137 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) = 2,089 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) = 2,089. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.3 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis

4.3.4 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3,475	1,706		0,050
TOTAL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0,271	0,074	0,328	0,001
TOTAL LINGKUNGAN KERJA FISIK	0,565	0,076	0,671	0,000

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,869	1,420

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,864 artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 87,6% dan sisanya 12,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,936 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Gaya Kepemimpinan Transformasional
X2	= Lingkungan Kerja Fisik
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

$$Y = 3,475 + 0,271X1 - 0,565X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,818 yang berarti bahwa tanpa adanya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,475 satuan.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
Jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Jika Lingkungan Kerja Fisik (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,565 satu satuan

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Cabang Lampung

Ha : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Cabang Lampung

Dengan kriteria :

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

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	457,628	2	228,814	113,444	,000 ^b
Residual	64,543	32	2,017		
Total	522,171	34			

Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Cabang Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Penascop Cabang Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 26 – 30 Tahun, pendidikan terakhir S1 dan dengan masa kerja 0 – 2 Tahun.

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Kepemimpinan didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan guru dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan kepala sekolah terhadap bawahannya dalam hal ini guru merupakan kunci dari kesuksesan sekolah tersebut.

Maswari (2018) kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Diperkuat dengan penelitian dari Novitasari (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya gaya kepemimpinan Transformasional disuatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Penascop Cabang Lampung

Menurut Wangi (2020) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Pada dasarnya karyawan akan berkerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memperbaiki fasilitas yang diberikan kepada karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Norainiy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Penascop Cabang Lampung

Maswari (2018) kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Menurut Wangi (2020) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan. Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Menurut hasil penelitian Novitasari (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Norainiy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja.