

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 CV. Farm Mulawarman. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	32	91.4
Perempuan	3	8.6
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan CV. Farm Mulawarman banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan CV. Farm Mulawarman adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	25	71.4
31 Tahun – 40 Tahun	7	20.0
41 Tahun – 50 Tahun	3	8.6
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan CV. Farm Mulawarman yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 71,4%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan CV. Farm Mulawarman adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	30	85.7
D3	1	2.9
S1	4	11.4
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan CV. Farm Mulawarman yang paling banyak S1 sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan CV. Farm Mulawarman adalah sebagai berikut

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	13	37,1%
3 – 4 Tahun	17	48,6%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	1	2,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan CV. Farm Mulawarman masa kerja yang paling banyak 3– 4 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

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	Seluruh karyawan merasa pimpinan perusahaan berperilaku sangat baik dan menjadi panutan seluruh 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	Mampu mengartikulasikan pengharapan atas prestasi kerja.	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Membangkitkan semangat untuk terus optimis dan antusias dalam berkerja.	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Memberikan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	Memiliki ide ide dan metode pembelajaran yang sangat kreatif.	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Pemimpin mau mendengarkan saran karyawan dengan penuh perhatian	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Pemimpin mampu memberikan masukan-masukan terhadap bawahan yang melakukan pekerjaan dengan kurang efisien	2	5,7%	7	20,0%	21	11,4%	4		1	2,9%

Sumber : Hasil Data Diolah

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

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik sehingga membuat team menjadi solid	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Pemberian tugas kerja sesuai dengan jobdesk yang seharusnya diterima.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Karyawan mengikuti setiap arahan yang diberikan oleh pemimpin perusahaan	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Karyawan melakukan pekerjaan dengan totalitas dikarenakan pemimpin perusahaan sangat mengapresiasi setiap hasil kerja karyawan	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Merasa tidak mendapatkan intimidasi dari karyawan lain	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Karyawan yang lebih senior membantu karyawan baru dalam menyelesaikan pekerjaan	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Kerja sama team diperusahaan ini sangat terorganisir dan dikelola dengan sangat baik	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Hubungan antara masing masing bagian berjalan dengan baik sehingga memudahkan aktifitas kerja karyawan	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu 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	Berusaha menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kuantitas yang di tetapkan	2	5,7%	16	45,7%	11	31,4%	6	17,1%	0	0%
2	Kualitas hasil pekerjaan karyawan sangat baik dan mengikuti seluruh alur dan aturan perusahaan	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara cepat	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
4	Kuantitas dari karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Karyawan berkerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Merasa hasil pekerjaan akan lebih baik saat dikerjakan bersama-sama	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	Perusahaan mengeluarkan biaya untuk keperluan operasional perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah

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

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukan 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 Non 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

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

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukan 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 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber : Hasil Data Diolah

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 Non 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 Non Fisik (X2)	0,620	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,948	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,725 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Lingkungan Kerja Non 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 Non Fisik Terhadap Kinerja	0,137	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah

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 Non 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 Non Fisik (X2)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukan nila VIF variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) = 2,089 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) = 2,089. Dari semua variabel menunjukan 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.

4.4 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 ekplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.4.1 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 NON 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

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,864 artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Non 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 Non 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 :

$$Y = a + b_1. X_1 + b_2. X_2 + b_3.X_3 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Gaya Kepemimpinan Transformasional
X2	= Lingkungan Kerja Non 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 Non 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 Non Fisik (X2)
Jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,565 satu satuan

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 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 Non Fisik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah 2025

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 Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

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

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

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

4.5.2 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 Non Fisik (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Farm Mulawarman

Ha : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Farm Mulawarman

Dengan kriteria :

3. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak, Ha diterima
4. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Farm Mulawarman.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan CV. Farm Mulawarman adalah berjenis kelamin Laki Laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir SMA dan dengan masa kerja 0 – 2 Tahun.

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

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

Husaini Usman (2019, p.155) Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada perubahan positif dan inspirasi pada pengikutnya, mendorong mereka untuk mencapai

potensi penuh mereka dan berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai hal yang luar biasa dengan cara menciptakan visi yang jelas, mendorong inovasi, dan mengembangkan potensi individu.

Diperkuat dengan penelitian dari Praminiarti, I. D., Satya, M. D., & Ramadhan, D. (2024) menyatakan 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 Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para pekerja di perusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

Sedarmayanti (2017, p.196) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya. Faktor lain di dalam lingkungan lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Pada dasarnya karyawan akan bekerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memperbaiki sistem yang ada pada karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sari, R. (2025) menyatakan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Husaini Usman (2019, p.155) Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada perubahan positif dan inspirasi pada pengikutnya, mendorong mereka untuk mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai hal yang luar biasa dengan cara menciptakan visi yang jelas, mendorong inovasi, dan mengembangkan potensi individu. Sedarmayanti (2017, p.196) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya. Faktor lain di dalam lingkungan lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

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

Menurut hasil penelitian Praminiarti, I. D., Satya, M. D., & Ramadhan, D. (2024) menyatakan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Sari, R. (2025) menyatakan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja.