

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan 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 :

#### 4.1.1 Deskripsi Karakter Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung yang berjumlah 40 orang. Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yaitu : Usia dan Masa Kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution seri 20 (SPSS. 20)*. Untuk mengetahui data karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1**  
**Karakter Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Responden)	Presentase
1.	17 – 22	2	5,0%
2.	23 – 28	9	22,5%
3.	29 – 34	14	35,0%
4.	> 34	15	37,5%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia diatas, diketahui usia >34 menempati tingkat tertinggi dengan hasil total responden sebanyak 15 orang atau 37,5% dari jumlah sampel,

dan pada usia 17-22 tahun menempati tingkat terendah dengan hasil total responden sebanyak 2 orang atau 5,0% dari jumlah sampel. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung didominasi memiliki usia >34 tahun.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Responden)	Presentase (%)
1.	0 – 1	13	32,5%
2.	2 – 3	27	67,5%
3.	4 – 5	0	0,0%
4.	> 6	0	0,0%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja diatas, diketahui masa kerja 2 – 3 tahun menempati tingkat tertinggi dengan hasil total responden sebanyak 27 orang atau 65,7% dari jumlah sampel, sedangkan pada masa kerja 4 – 5 tahun dan 6 tahun menempati tingkat terendah dengan hasil total responden 0 orang atau 0,0% dari jumlah sampel. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung didominasi memiliki masa kerja selama 2 – 3 tahun.

#### **4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi variabel independen gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ), dan variabel dependen kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi ( $Y$ ) pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 40 orang karyawan lapangan bagian konstruksi yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil

jawaban tersebut diproses dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20 (SPSS. 20)*, hasil jawaban tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saling menghormati dan menghargai antara atasan dan bawahan	21	52,5	18	45,0	1	2,5	0	0%	0	0%
2	Selalu memberikan motivasi karyawan dalam bekerja	9	22,5	14	35,0	17	42,5	0	0%	0	0%
3	Selalu menjadi panutan karyawan dilingkungan pekerjaan	13	32,5	25	62,5	2	5,0	0	0%	0	0%
4	Selalu menetapkan tujuan dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawan	12	30,0	15	37,5	13	32,5	0	0%	0	0%
5	Membantu karyawan dalam memecahkan masalah	12	30,0	20	50,0	8	20,0	0	0%	0	0%
6	Menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan	16	40,0	23	57,5	1	2,5	0	0%	0	0%
7	Memberikan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan	18	45,0	20	50,0	2	5,0	0	0%	0	0%

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

Berdasarkan data pada tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden tentang Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) diatas, hasil dari jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang indikator-indikator variabel gaya kepemimpinan transformasional, diketahui bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden, terdapat pada item pernyataan nomor 1, dengan pernyataan “Saling menghormati dan menghargai antara atasan dan bawahan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden (52,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden (45,0%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden (2,5%), responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan nomor 2, dengan pernyataan “Selalu memberikan motivasi karyawan dalam bekerja” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (22,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden (35,0 %), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 17 responden (42,5 %), responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	Jawaban											
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Selalu bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab	12	30,0	26	65,0	2	5,0			0	0%	0	0%
2	Pemberian upah/gaji sesuai dengan kinerja	9	22,5	19	47,5	9	22,5	3	7,5			0	0%
3	Pekerjaan yang diberikan pada	13	32,5	16	40,0	3	7,5	8	20,0			0	0%

	karyawan sesuai dengan keahlian										
4	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	9	22,5	13	32,5	10	25,0	8	20,0	0	0%
5	Memahami tujuan dari pekerjaan yang sedang dijalankan	9	22,5	12	30,0	19	47,5	0	0%	0	0%
6	Menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	11	27,5	25	62,5	4	10,0	0	0%	0	0%
7	Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung semangat kerja karyawan	12	30,0	24	60,0	4	10,0	0	0%	0	0%

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden tentang Semangat Kerja ( $X_2$ ) diatas, hasil dari jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang indikator-indikator variabel semangat kerja, diketahui bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden, terdapat pada item pernyataan nomor 3, yaitu pernyataan “Pekerjaan yang diberikan pada karyawan sesuai dengan keahlian” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (40,0%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang (7,5 %), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (20,0%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 5, dengan pernyataan “Memahami tujuan dari pekerjaan yang sedang dijalankan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (22,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (30,0%), responden yang

menyatakan kurang setuju sebanyak 19 orang (47,5 %), dan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau (0%).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat pada waktunya	14	35,0	22	55,0	4	10,0	0	0%	0	0%
2	Bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	13	32,5	20	50,0	7	17,5	0	0%	0	0%
3	Selalu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	10	25,0	22	55,0	8	20,0	0	0%	0	0%
4	Bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki akan lebih meningkatkan kinerja	19	47,5	14	35,0	7	17,5	0	0%	0	0%
5	Selalu menjaga ketepatan waktu dan tingkat kehadiran dalam bekerja	20	50,0	17	42,5	3	7,5	0	0%	0	0%
6	Hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	10	25,0	24	60,0	6	15,0	0	0%	0	0%
7	Kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja	17	42,5	16	40,0	7	17,5	0	0%	0	0%

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

Berdasarkan data pada tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan (Y) diatas, hasil dari jawaban kuesioner

responden yang berkaitan tentang indikator-indikator variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden, terdapat pada item pernyataan nomor 5, yaitu pernyataan “Selalu menjaga ketepatan waktu dan tingkat kehadiran dalam bekerja” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (50,0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (42,5%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang (7,5%), dan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan nomor 3, yaitu pernyataan “Selalu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (22,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (55,0 %), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang (20,0 %).

## **4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan penulis untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument, dari seluruh responden yang berjumlah 40 orang, penulis terlebih dahulu melakukan penyebaran kuesioner kepada 20 responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan

Transformasional ( $X_1$ ) dan Semangat Kerja ( $X_2$ ) serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Uji validitas data tersebut telah dilakukan penulis dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution seri 20.(SPSS. 20)*. Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen**  
**Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,786	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,604	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,523	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,523	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,752	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,651	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,786	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

Pada tabel 4.6 diatas, berdasarkan data hasil uji validitas yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), pengujian yang telah dilakukan peneliti adalah hasil yang diperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,444). Dimana nilai  $r_{hitung}$  tertinggi adalah sebesar 0,786 yaitu item pernyataan nomor 1 dan pernyataan nomor 7, sedangkan nilai  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0,523 yaitu item pernyataan nomor 3 dan pernyataan nomor 4. Dari hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden yang berkaitan dengan faktor-faktor variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), bahwa dari semua pernyataan yang berjumlah 7 item tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.



**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen**  
**Variabel Semangat Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,706	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Pernyataan 2	0,508	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Pernyataan 3	0,685	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Pernyataan 4	0,737	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Pernyataan 5	0,622	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Pernyataan 6	0,812	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Pernyataan 7	0,800	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

Pada tabel 4.8 diatas, berdasarkan data hasil uji validitas yang berhubungan dengan semangat kerja (X<sub>2</sub>), pengujian yang telah dilakukan penulis adalah hasil nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> (0,444). Dimana nilai r<sub>hitung</sub> tertinggi adalah sebesar 0,812 yaitu item pernyataan nomor 7, sedangkan nilai r<sub>hitung</sub> terendah sebesar 0,508 yaitu item pernyataan nomor 2. Dari hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel semangat kerja (X<sub>2</sub>), bahwa dari semua pernyataan yang berjumlah 7 item tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,696	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Pernyataan 2	0,773	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Pernyataan 3	0,721	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Pernyataan 4	0,645	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Pernyataan 5	0,512	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Pernyataan 6	0,731	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Pernyataan 7	0,714	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

Pada tabel 4.8 diatas, berdasarkan data hasil uji validitas yang berhubungan dengan kinerja ( $X_2$ ), pengujian yang telah dilakukan penulis adalah hasil nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,444). Dimana nilai  $r_{hitung}$  tertinggi adalah sebesar 0,773 yaitu item pernyataan nomor 2, sedangkan nilai  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0,512 yaitu item pernyataan nomor 5. Dari hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel kinerja (Y), bahwa dari semua pernyataan yang berjumlah 7 item tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### **4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data atau tidak dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan pada masing-masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ). Dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi (Y) pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20 (SPSS. 20)*. Dari hasil pengujian data kuesioner, jawaban 20 responden dan pernyataan yang berjumlah 7 item dari masing-masing variabel, selanjutnya nilai yang didapat akan diinterpretasikan berdasarkan tabel interpretasi koefisien r, dan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,875	0,800 – 1,000	Reliabel Sangat Tinggi
Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )	0,894	0,800 – 1,000	Reliabel Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,890	0,800 – 1,000	Reliabel Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) sebesar 0,875 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, variabel semangat kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,894 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,890 dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrumen pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument yaitu tingkat reliabel dari keseluruhan variabel adalah sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa di pertanggungjawabkan. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*.

Berdasarkan hasil pengujian data uji normalitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	0,093	0,05	Sig > 0,05	Normalitas
Semangat Kerja ( $X_2$ )	0,284	0,05	Sig > 0,05	Normalitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,401	0,05	Sig > 0,05	Normalitas

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas, hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai pada *One-Sampel Kolmogorov Test-Smirnov* untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar  $0,093 > 0,05$  (Alpha). Nilai untuk variabel Semangat Kerja ( $X_2$ ) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar  $0,284 > 0,05$  (Alpha). Dan nilai untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar  $0,401 > 0,05$  (Alpha). Jadi, dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh, menunjukkan bahwa seluruh data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### **4.3.2 Hasil Uji Homogenitas**

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data atau sampel yang diambil sudah berasal dari varian yang homogen atau tidak. Untuk menguji homogenitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji homogenitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Homogenitas**

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,179	0,05	Sig > 0,05	Homogen
Semangat Kerja (X <sub>2</sub> ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,061	0,05	Sig > 0,05	Homogen

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.11 diatas, hasil uji homogenitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai pada *Test of Homogeneity of Variances* menghasilkan bahwa tingkat nilai signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) sebesar 0,179 > 0,05 (Alpha), dan variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,061 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) dan semangat kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan bahwa data yang diperoleh berasal dari populasi bervarian homogen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

#### 4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,087	0,05	Sig > 0,05	Linear
Semangat Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,550	0,05	Sig > 0,05	Linear

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, hasil uji linieritas pada tabel ANOVA menghasilkan nilai Sig. pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) diperoleh nilai Sig sebesar  $0,087 > 0,05$  (Alpha), dan variabel semangat kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai Sig sebesar  $0,550 > 0,05$  (Alpha). Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari 40 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) menunjukkan data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung. Dari pengujian yang dilakukan, untuk mendapatkan hasil penulis menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Dalam penelitian ini persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja karyawan
a	=	Konstanta
b <sub>1,2</sub>	=	Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	=	Gaya kepemimpinan transformasional
X <sub>2</sub>	=	Semangat Kerja

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7,825	3,501
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,527	0,172
Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )	0,224	0,128

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 7,825 + 0,527X_1 + 0,224X_2$$

- Y = 7,825** Kinerja Karyawan sebesar 7,825 jika tidak ada gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja.
- + 0,527X<sub>1</sub>** Apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional naik sebesar 1, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,527, sebaliknya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional turun sebesar 1 maka Kinerja Karyawan akan turun sebesar 0,527.
- + 0,224X<sub>2</sub>** Apabila Semangat Kerja naik sebesar 1, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,224, sebaliknya apabila Semangat Kerja turun sebesar 1 maka Kinerja Karyawan akan turun sebesar 0,224.

#### 4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakannya untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Variabel	R	R Square
Gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )	0,732	0,536

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) yaitu sebesar 0,723, nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan antara variable independen terhadap variabel dependen sangat tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinan  $R^2$  ( $R$  square) sebesar 0,536, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung, adalah sebesar 73%, sedangkan sisanya yaitu 27%, dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Untuk menguji hipotesis secara individu (Parsial) peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , juga dengan membandingkan tingkat Sig dan  $\alpha = 5\%$  ( $0,05/2 = 0,025$ ). Nilai kritis t dengan taraf nyata atau  $\alpha 5\%$  uji dua arah dan derajat bebas df ( $n-k = 40-2 = 38$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel(38;0,05/2)} = 2,024$ . Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan penulis dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Uji t**

Variabel	T	Sig.	Correlations Partial
(Constant)	2,235	0,032	
Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	3,071	0,004	0,451
Semangat Kerja ( $X_2$ )	1,743	0,090	0,276

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

**H1 :** Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Ho :** Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.

**Ha :** Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel coefficients pada baris Gaya Kepemimpinan Transformasional diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,071 dan nilai sig

sebesar 0,004. Keputusan ditentukan dengan membandingkan nilai signifikansi dan alpha. Dengan demikian nilai Sig < alpha (0,004 < 0,025) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Keputusan juga ditentukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,071 > 2,024), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Diterima.

**H2 : Pengaruh Semangat Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Ho :** Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.

**Ha :** Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel coefficients pada baris Semangat Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,742 dan nilai sig sebesar 0,090. Keputusan ditentukan dengan membandingkan nilai signifikansi dan alpha. Dengan demikian nilai Sig > alpha (0,090 > 0,025) maka Ho diterima dan Ha ditolak. Keputusan juga ditentukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Diperoleh nilai nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (1,742 < 2,024), maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sehingga secara parsial Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2

yang menyatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Ditolak.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan transformasional (X <sub>1</sub> ) terhadap kinerja karyawan (Y)	3,071	2,024	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ha diterima dan Ho ditolak
Kompensasi (X <sub>2</sub> ) terhadap kinerja karyawan (Y)	1,743	2,024	t <sub>hitung</sub> < t <sub>tabel</sub>	Ho diterima dan Ha ditolak

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

#### 4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel depeden dengan membandingkan F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub> , juga dengan membandingkan nilai Sig dan  $\alpha = 5\%$  (0,05). Nilai kritis F dengan taraf nyata atau  $\alpha = 5\%$  dengan derajat bebas  $df_1 = k - 1$  jadi  $3 - 1 = 2$  dan derajat bebas  $df_2 = n - k = 40 - 3 = 37$ , sehingga diperoleh  $F_{tabel(2;37;0,05)} = 3,25$ . Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan penulis dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.17**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	242,115	2	121,058	21,343	,000 <sup>b</sup>
Residual	209,860	37	5,672		
Total	451,975	39			

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

Berdasarkan hasil data tabel ANOVA, pada kolom F diperoleh nilai 21,343 dan kolom sig sebesar 0,000. Dengan hipotesis sebagai berikut :

**Ho :** Gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan Semangat kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.

**Ha :** Gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan Semangat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.

Keputusan ditentukan dengan membandingkan nilai signifikansi dan alpha. Dengan demikian nilai Sig < alpha ( $0,000 < 0,005$ ) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Keputusan juga ditentukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,343 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,25. Dengan demikian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,343 > 3,25$ ), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H3 yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Diterima.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji F (Secara Simultan)**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)	21,343	3,25	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Ha diterima dan Ho ditolak.

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2020.*

## **4.6 Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian yang telah diperoleh. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penjelasan mengenai pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut :

### **4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,071 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,071 > 2,024$ ), dengan taraf signifikansi  $0,004 < 0,025$ . Maka Hipotesis (H1) yang berbunyi “Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung” diterima. Dengan ini dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional oleh pemimpin maka akan semakin baik juga kinerja yang akan diberikan oleh karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pemimpinnya yang menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada perusahaan akan lebih memahami karyawannya secara emosional. Hal tersebut dapat dilihat dari

pemimpin yang selalu memberikan dorongan dan motivasi yang tinggi kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dengan meningkatkan kinerja, sehingga untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan akan lebih mudah dibandingkan dengan pemimpin yang tidak menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Robbind dan Judge, 2008). Pemimpin yang menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional juga akan senantiasa membantu karyawan dalam memecahkan masalah pekerjaan dan selalu menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Hal tersebut menjadi faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional terdapat pada indikator pengaruh ideal, yaitu saling menghormati dan menghargai antara atasan dan bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara atasan dan bawahan merupakan hal yang penting dalam mendukung pekerjaan mereka.

Penelitian ini didukung dengan beberapa teori relevan yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut pendapat Kasmir (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, keperibadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dari teori tersebut terdapat beberapa

faktor yang menjadi pengaruh kinerja karyawan, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuyun Fitri Astuti (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pamella Supermarket 7”. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pamella Supermarket 7.

#### **4.6.2 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Semangat Kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1,742 dan nilai signifikansi sebesar 0,090. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,742 < 2,024$ ), dengan taraf signifikansi  $0,090 > 0,005$ . Maka Hipotesis (H2) yang berbunyi “Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung” ditolak. Dengan ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi atau rendahnya Semangat Kerja maka tidak mempengaruhi naik atau turunnya kinerja yang diberikan oleh karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada suatu proyek konstruksi karyawan lapangan bagian konstruksi melakukan pekerjaannya secara berkelompok pada bidangnya masing-masing. Semangat Kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan lapangan bagian konstruksi, terkadang semangat kerja karyawan yang menurun disebabkan oleh kemalasan, adanya ketidaknyamanan saat bekerja, dan perhatian dalam pekerjaan berkurang. Dalam hal ini Semangat Kerja tidak dapat menjadi tolak ukur meningkat atau

menurunnya Kinerja Karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator Semangat Kerja terdapat pada indikator minat karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu selalu bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa minat terhadap pekerjaan yang tinggi akan mendorong karyawan lapangan bagian konstruksi untuk meningkatkan kinerja, minat terhadap pekerjaan juga dapat menjadi motivasi karyawan lapangan bagian konstruksi agar dapat lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Hasibuan (2009) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Pada variabel penelitian ini didukung dengan beberapa teori relevan yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut pendapat Abidin (2011) kinerja dipengaruhi oleh pemberian upah/gaji, insentif bonus kerja dan lain-lain kepada karyawan sehingga dengan adanya pemberian tersebut karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga dengan semangat kerja karyawan, tanpa adanya semangat kerja maka kinerja pun akan menurun karena faktor yang paling diutamakan dalam sebuah perusahaan adalah menjaga semangat kerja karyawan agar tidak turun.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ishak Syahropi (2016) dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di



Pekanbaru”. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Semangat Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bangkinang.

#### **4.6.3 Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Semangat Kerja memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 21,343 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,343 > 3,25$ ), dengan taraf signifikansi  $0,000 > 0,005$ . Maka Hipotesis (H3) yang berbunyi “Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung” diterima. Dengan ini dapat dikatakan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja dilakukan secara bersama-sama maka kinerja yang diberikan oleh karyawan lapangan bagian konstruksi akan meningkat.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung. Sehingga disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja dapat dikatakan sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalani dan menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja yang dilakukan bersama-sama dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal, yaitu dengan bantuan pemimpin yang menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan karyawan lapangan bagian konstruksi yang memberikan semangat kerja yang stabil agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli, Menurut pendapat (Maulizar, 2012) menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Rivai & Sagala, 2011), kinerja karyawan adalah perilaku nyata.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosalina Miliani, Kaunang Tommy, Jantje Sepang (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area”. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo.