



**PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GRAHA MULIA PLAZA
LUMAJANG**

*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK
DISCIPLINE, AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT GRAHA
MULIA PLAZA LUMAJANG EMPLOYEYEE PERFORMANCE*

SKRIPSI

Oleh :

IRNA LESTARI
NIM. 180810201049

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2023**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GRAHA MULIA PLAZA
LUMAJANG**

*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK
DISCIPLINE, AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT GRAHA
MULIA PLAZA LUMAJANG EMPLOYEE PERFORMANCE*

SKRIPSI

Oleh :

IRNA LESTARI
NIM. 180810201049

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2023**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Irna Lestari
NIM : 180810201049
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 26 Januari 2023

Yang menyatakan,

Irna Lestari


NIM. 180810201049

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAHA
MULIA PLAZA LUMAJANG

Nama Mahasiswa : Irna Lestari
NIM : 180810201049
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I


Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M
NIP. 197912212008122002

Dosen Pembimbing II


Drs. Marmono Singgih, M.Si.
NIP. 196609041990021001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S1 Manajemen

Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA.
NIP. 196901142005011002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN GRAHA MULIA PLAZA LUMAJANG

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Irna Lestari
NIM : 180810201049
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Penguji Utama : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 197405022000032001

Penguji Anggota : Dr. Arnis Budi Susanto SE., M.Si. : (.....)
NIP. 760014663

Mengetahui Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., CRA., CMA.
NIP. 196610201990022001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan segala sesuatu yang karena itu semua penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Orang tua tercinta, Bapak Nurhasan dan Ibu Nursiyah, yang sudah memberikan segalanya sehingga penulis bisa sampai pada kondisi seperti saat ini.
2. Kepada kakak tersayang Ika Kusuma Dewi, Ikhwan Maulana, saudara kembar Irma Novitasari dan sepupu Anisah Kurniasih. Terima kasih atas segala dukungan dan bantuannya.
3. Dosen pembimbing terbaik Ema Desia Prajitiastari, S.E., M.M dan Drs. Marmono Singgih, M.Si. yang selalu membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dengan sabar serta bijaksana dalam proses pengerjaan skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Kepada pemilik NRP. 620316018, terima kasih telah memberikan semangat pantang menyerah dan bersedia menjadi tempat mencurahkan keluh kesah penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh teman-teman penulis tanpa terkecuali yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
7. Almamater kebanggaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”

(Q.S Ar-Ra’ad:11)

“Belajar, Berusaha, Berdoa”

(Irna Lestari)

“Pendidikan adalah senjata paling mematikan di dunia, karena dengan pendidikan, anda dapat mengubah dunia”

(Nelson Mandela)

“Siapa yang memiliki kesabaran akan mendapatkan apa yang diharapkan”

(Benjamin Franklin)

RINGKASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang; Irna Lestari; 180810201049; 2023; 87 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Graha Mulia Plaza Lumajang merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang paling besar di Kabupaten Lumajang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang.

Rancangan pada penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode teknik sampling jenuh/sensus. Sampel yang digunakan sebanyak 92 responden. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Sumber data primer berasal dari kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari jurnal, buku, dan penelitian terdahulu. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang, 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang, 3) Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang.

SUMMARY

The Influence Of Transformational Leadership, Work Discipline, And Non-Physical Work Environment Graha Mulia Plaza Lumajang Employee Performance; Irna Lestari ; 180810201049; 2023; 87 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Graha Mulia Plaza Lumajang is one of the largest shopping centers in Lumajang Regency. This study aims to analyze and determine the effect of transformational leadership, work discipline, and non-physical work environment Graha Mulia Plaza Lumajang employee performance.

The design in this study is explanatory research. The population in this study were all employees of Graha Mulia Plaza Lumajang. The researcher used a sampling technique with a saturated/census sampling technique. The sample used was 92 respondents. The type of data used is quantitated qualitative data. Primary data sources come from questionnaires, while secondary data come from journals, books, and previous research. The method used is multiple linear regression analysis.

The results showed that: 1) Transformational Leadership has a significant positive effect on the employee performance at Graha Mulia Plaza Lumajang, 2) Work Discipline has a significant positive effect on the employee performance at Graha Mulia Plaza Lumajang, 3) Non-Physical Work Environment has no significant effect on the employee performance at Graha Mulia Plaza Lumajang.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang” Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- a. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Dr. Elok Sri Utami, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Ema Desia Prajitiastari, S.E., M.M dan Drs. Marmono Singgih, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dosen Pembimbing Anggota telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, arahan, saran serta telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama proses penyusunan penelitian skripsi ini terselesaikan.
- e. Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. dan Dr. Arnis Budi Susanto SE., M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberi saran, kritik, dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
- f. Kedua orang tua Bapak Nurhasan dan Ibu Nursiyah, Kakak-kakak dan keluarga besar penulis yang telah memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungan doa selama ini.
- g. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- h. Seluruh karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang yang telah membantu selama proses penelitian
- i. Sahabat Anindya dan Dita yang telah memberikan dukungan serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
- j. Seluruh teman-teman Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Angkatan 2018.

- k. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan ketidaksempurnaan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca.

Jember, 26 Januari 2023

Penulis



DAFTAR ISI

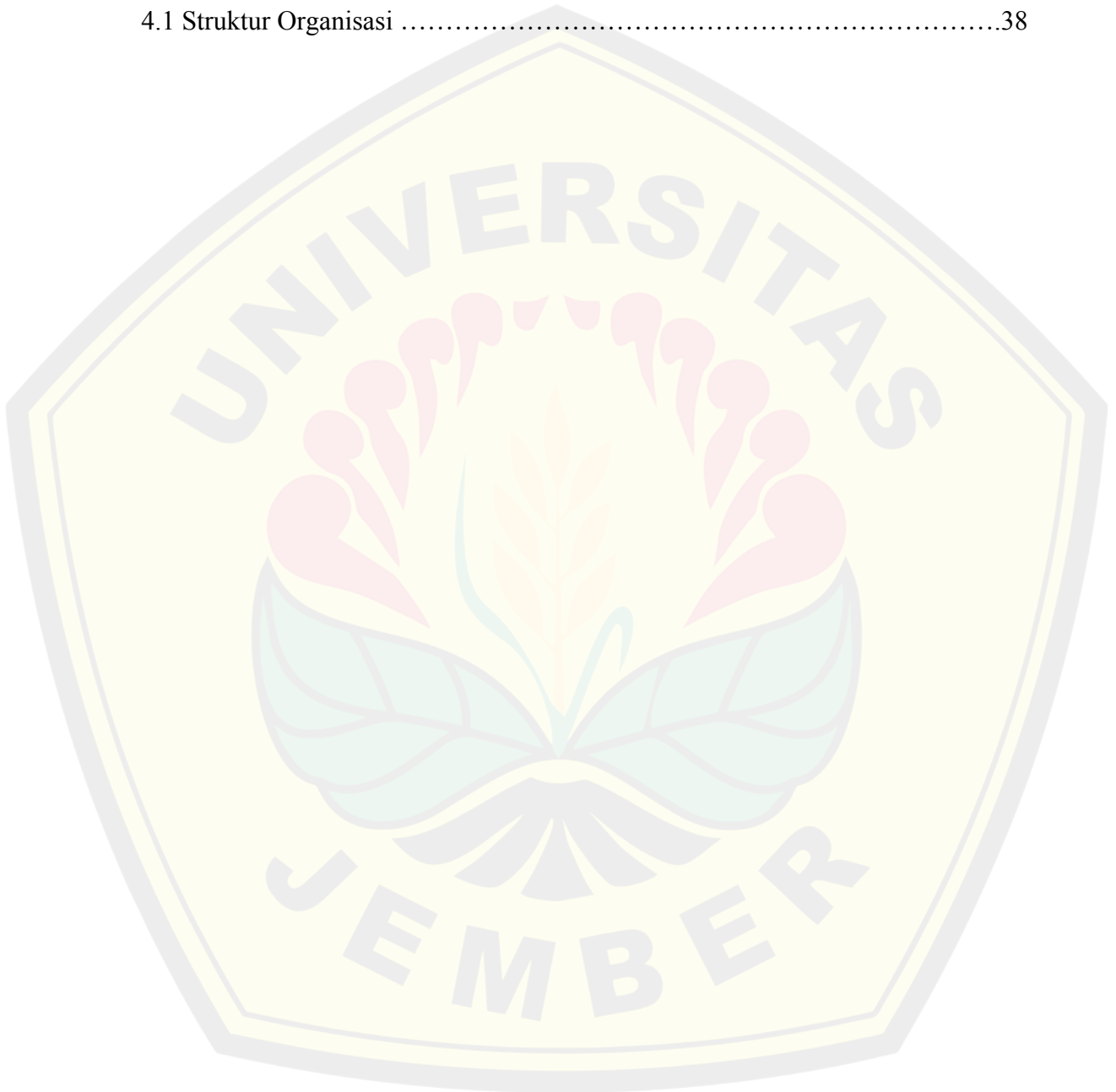
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional	6
2.1.2 Disiplin Kerja	11
2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik	13
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	21
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	22
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24

3.2.1	Populasi.....	24
3.2.2	Sampel.....	24
3.3	Jenis dan Sumber Data	24
3.3.1	Data Primer	25
3.3.2	Data Sekunder.....	25
3.4	Metode Pengumpulan Data	25
3.5	Identifikasi Variabel.....	25
3.6	Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel	26
3.6.1	Definisi Operasional Variabel.....	26
3.6.2	Skala Pengukuran Variabel.....	28
3.7	Metode Analisis Data	28
3.7.1	Uji Instrumen	28
3.7.2	Uji Normalitas Data	29
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda	30
3.7.4	Uji Asumsi Klasik.....	30
3.7.5	Uji Hipotesis	31
3.8	Kerangka Pemecahan Masalah.....	34
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.1.1	Sejarah Singkat	37
4.1.2	Visi dan Misi Graha Mulia Plaza Lumajang.....	37
4.1.3	Struktur Organisasi.....	38
4.1.4	Uraian Tugas	38
4.2	Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian.....	42
4.2.1	Karakteristik Responden.....	42
4.2.2	Deskriptif Variabel.....	44
4.3	Hasil Analisis Data.....	47
4.3.1	Uji Instrumen	47
4.3.2	Uji Normalitas Data	49
4.3.3	Analisis Regresi Linier Berganda	50
4.3.4	Uji Asumsi Klasik.....	51

4.3.5	Uji Hipotesis	53
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	54
4.4.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan	54
4.4.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.4.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....	56
4.5	Keterbatasan Penelitian	57
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN		58
5.1	Kesimpulan.....	58
5.2	Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....		61
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	22
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	34
4.1 Struktur Organisasi	38

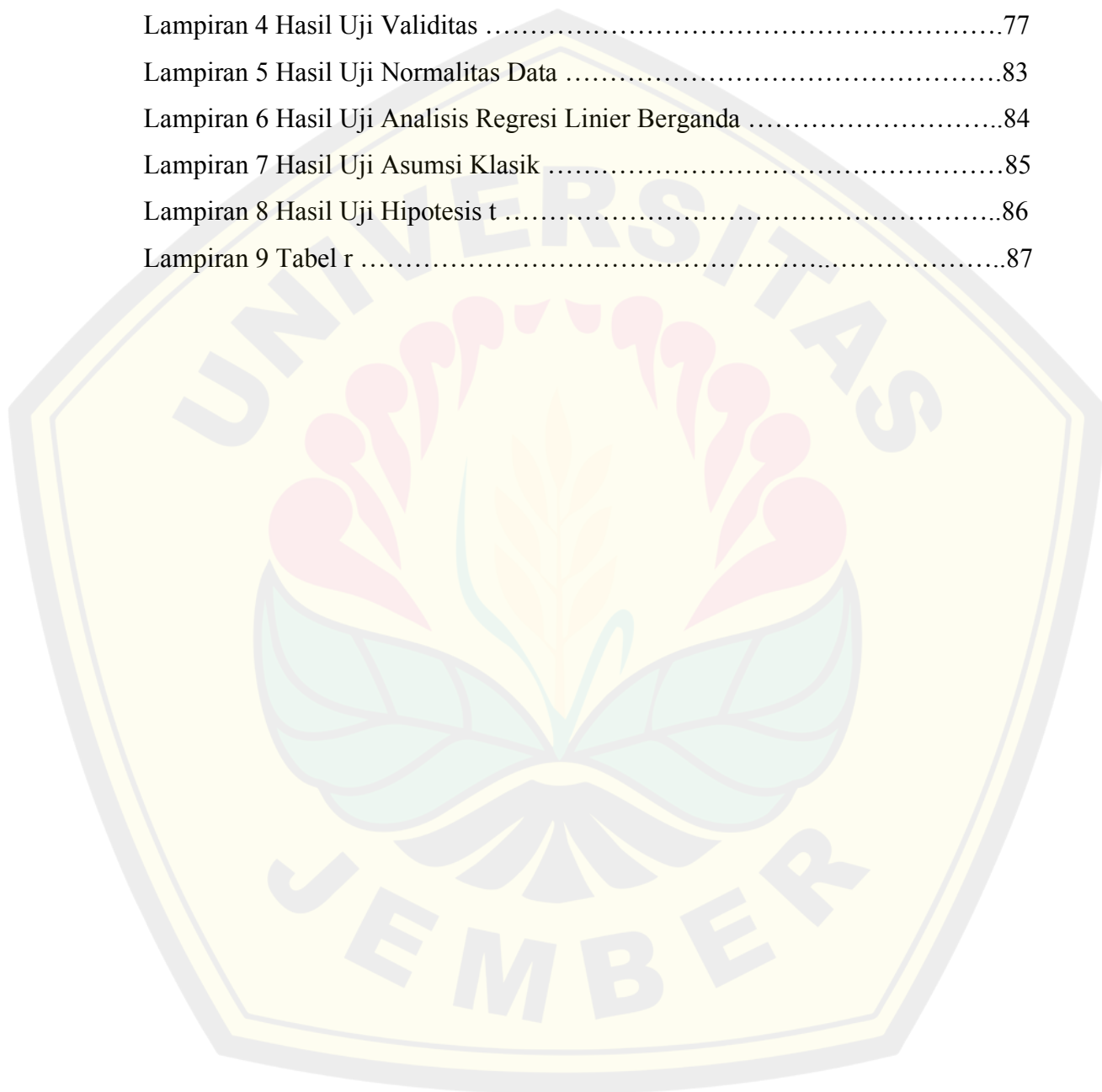


DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	17
4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	43
4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
4.5 Tabel Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional	44
4.6 Tabel Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	45
4.7 Tabel Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	46
4.8 Tabel Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	47
4.9 Tabel Hasil Uji Validitas	48
4.10 Tabel Hasil Uji Reliabilitas	49
4.11 Tabel Hasil Uji Normalitas Data	49
4.12 Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	50
4.13 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	52
4.14 Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
4.15 Tabel Hasil Uji Hipotesis t	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	64
Lampiran 2 Karakteristik Responden	68
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden	71
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	77
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas Data	83
Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	84
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	85
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis t	86
Lampiran 9 Tabel r	87



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan mempunyai peranan dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era perdagangan bebas saat ini. Kualitas SDM dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sehingga, perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah tingkat dari suatu pencapaian visi misi dan tujuan dari suatu organisasi. Menurut Setiawan dan Kartika dalam Purwanto dkk. (2020:1) Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kesesuaian dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam bekerja, kehadiran atau presensi dan cara bekerja sama dengan pegawai. Demi terciptanya pegawai yang memiliki kinerja yang terus meningkat untuk mencapai tujuan, instansi perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:189) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu kemampuan dan keahlian, kepribadian, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan mencapai tujuan yang telah direncanakan, sehingga peran pemimpin ini sangat penting guna mencapai suatu tujuan perusahaan. Pemimpin merupakan indikasi baik dalam segala sesuatu penting dalam manajemen yang memengaruhi karyawan. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong semangat kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi yang baik dan positif yang akan menimbulkan niat dan

usaha yang maksimal.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Oleh karena itu, pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan perusahaan. Di dalam gaya kepemimpinan ini memiliki banyak jenis, salah satunya yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu menciptakan visi serta memotivasi karyawan untuk lebih kreatif mendapatkan gagasan yang baru. Menurut Robbins dalam Luthfi (2017:23) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan para pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan mengubah persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Dengan gaya kepemimpinan transformasional ini membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, karena pimpinan selalu membimbing dan mengembangkan kreativitas karyawan agar dapat memecahkan masalah-masalah secara efektif.

Berdasarkan penelitian dari Luthfi (2017) kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian dari Asbari dkk (2020) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017: 94) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Abdi

dan Rasmansyah (2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjanuardi dkk. (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari, sehingga perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik karena dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan semakin bersemangat dan betah bekerja pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan interpersonal yang baik serta suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Menurut Sedarmayanti dalam Novitasari (2020:22) lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Dalam penelitian ini akan menganalisis lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerja sama antar karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dkk (2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Graha Mulia Plaza Lumajang menjadi suatu objek yang menarik untuk diteliti. Graha Mulia plaza merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang paling besar di Kabupaten Lumajang. Disisi lain dengan jumlah pasar yang besar dan keramaian konsumen, membawa karyawan pada tingkat kesibukan yang ekstra.

Berdasarkan survei yang dilakukan di Graha Mulia Plaza menunjukkan bahwa terdapat banyak permasalahan terkait pengelolaan SDM yaitu adanya kinerja yang cukup rendah, rendahnya kinerja para karyawan terlihat dari kurangnya semangat dalam bekerja, kurangnya kepatuhan terhadap pemimpin, ditambah dengan adanya hubungan yang kurang baik sesama karyawan, sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.

Hal ini tentunya disebabkan oleh banyak faktor yang salah satunya adalah karena rendahnya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang memadai. Rendahnya kepemimpinan transformasional ditandai dengan pimpinan yang kurang memiliki kharismatik, tidak mampu mendorong karyawan dalam memecahkan masalah serta kurangnya memberikan perhatian terhadap karyawan. Disisi lain, adanya karyawan yang datang terlambat, meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya. Hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Sementara lingkungan kerja yang ada pada perusahaan terutama lingkungan kerja non fisik di mana suasana keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja kurang harmonis. Oleh karena itu menurut penulis rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Apabila kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik, disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas tentang pentingnya kinerja yang baik , maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang hal tersebut. Objek penelitian ini adalah Graha Mulia (GM) Plaza Lumajang. Peneliti mengambil variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang
3. Apakah lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang
3. Menganalisis dan mengetahui tidak pengaruh positif signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang” diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan, dapat digunakan dalam dunia kerja dan bisa dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan mengenai optimalisasi dan pengembangan sumber daya manusia di Graha Mulia Plaza Lumajang.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rahmat (2016:61) Kepemimpinan (*leadership*) ialah cara memimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins dalam Nitisemito (2016:122) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat di simpulkan kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Setiawan dan Muhith dalam Siagian (2021:26) secara leksikal istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Istilah tersebut bermakna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi dan lain sebagainya) bahkan ada juga yang menyatakan bahwa kata transformasional berinduk dari kata “*to transform*” yang memiliki makna mentransformasikan visi menjadi realitas, panas menjadi energi, potensi menjadi faktual, laten menjadi *manifest*. Menurut Burn dalam Siagian (2021:25) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui pemimpinnya.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep

menjadi tindakan nyata.

b. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

- 1) Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan. Mereka secara jelas mengidentifikasikan dirinya sebagai agen-agen perubahan. Citra personal dan profesionalnya adalah untuk membuat berbeda dan mentransformasi organisasinya. Berdasarkan desain atau kesempatan, mereka bertanggung jawab memimpin perusahaannya sepanjang transformasi. Mereka mengartikulasikan dirinya sebagai mengambil peran sebagai agen perubahan dengan konsep diri yang menarik.
- 2) Individu pemberani. Mereka pengambil risiko penuh hati-hati dan berani menghadapi tantangan, berani menghadapi *status quo*. Dalam perilaku keberanian ada komponen intelektual dan komponen emosional. Secara intelektual seorang pemberani mempunyai perspektif dapat berkonfrontasi dengan realitas walaupun mungkin sakit dan tidak menyenangkan. Secara emosional dapat menyatakan kebenaran kepada orang lain yang mungkin tidak mau mendengar mengenai hal tersebut. Para protagonis dapat melakukan hal tersebut karena mereka mempunyai ego sehat – mereka mengetahui di mana mereka berada dan tidak memerlukan penguatan secara konstan untuk menyelesaikan situasi sulit.
- 3) Mereka percaya dengan orang. Para pemimpin transformasional bukan *dictator*. Mereka sangat berkuasa sungguh pun demikian mereka sensitif kepada orang lain, dan mereka berupaya untuk memberdayakan orang lain. Mereka memahami dan menggunakan prinsip-prinsip motivasi, emosi, kesakitan, kepercayaan, dan loyalitas orang. Untuk memberdayakan orang mereka sering menggunakan humor, simbolisme, imbalan, dan hukuman.
- 4) Mereka adalah penarik nilai. Setiap pemimpin transformasional mampu menguraikan suatu set inti nilai-nilai dan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan posisinya.

- 5) Mereka pembelajar sepanjang hayat. Semua pemimpin transformasional mampu berbicara mengenai kesalahan-kesalahan yang mereka lakukan. Akan tetapi, mereka tak memandang kegagalan tersebut sebagai suatu kegagalan melainkan sebagai pengalaman belajar. Sebagai suatu kelompok, para protagonis mempunyai selera, komitmen untuk belajar sendiri dan pengembangan diri secara terus-menerus. Mereka orang yang selalu melakukan *renewal* sesuatu yang tidak pernah selesai. Dari sini menimbulkan energi untuk perubahan secara terus-menerus.
 - 6) Mereka mempunyai kemampuan untuk berurusan dengan kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian. Setiap pemimpin transformasional mampu untuk menghadapi dan meringkai permasalahan dalam dunia yang kompleks dan berubah. Mereka *visionary*. Para pemimpin transformasional dapat bermimpi, mampu menjabarkan impian dan citra sehingga orang berbagi dengan mereka.
- c. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional
- 1) Simplifikasi, keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab “Kemana kita akan melangkah?” menjadi hal pertama yang penting untuk kita implementasikan.
 - 2) Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya dia dapat pula mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam pemecahan

masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.

- 3) Fasilitasi, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
- 4) Kemampuan Inovatif, yaitu kemampuan untuk berubah dengan berani dan bertanggungjawab saat dibutuhkan dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya pula mereka tidak takut akan perubahan tersebut. Dalam kasus tertentu, pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.
- 5) Mobilitas, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.
- 6) Siap Siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- 7) Tekad, yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bukan untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

d. Indikator Kepemimpinan transformasional

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio dalam Ammaridho (2021:21) yaitu sebagai berikut:

- 1) Idealized influence (karisma)

Karisma yaitu memberi wawasan serta kesadaran akan misi,

membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya. Mengarah pada pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut menghormati dan percaya sebagaimana visi dan nilai-nilai yang mereka perjuangkan. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, hormat, antusiasme dan kepercayaan bawahan. Selain itu pemimpin akan membuat bawahan untuk memiliki rasa percaya diri.

2) Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif)

Inspirational Motivation, yaitu menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana. Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Pemimpin juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antuasisme dan optimisme diantara rekan kerja dan bawahannya.

3) Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Intellectual Stimulation, yaitu meningkatkan intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama. Upaya untuk memberikan dukungan kepada individu untuk lebih inovatif dan kreatif di mana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru.

4) Individual Consideration (Konsiderasi Individu)

Individualized Consideration, yaitu memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi. Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada setiap kebutuhan individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai konselor, pelatih, penasihat, guru, fasilitator dan orang yang terpercaya.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan, Malayu S.P (2013:193-194) yang mengartikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2019) mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Keith Davis seperti yang dikutip Mangkunegara (2013:129) mengemukakan disiplin adalah “Discipline is management action to enforce organization standart. Artinya disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang ada pada diri karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama yaitu untuk memastikan bahwa karyawan mampu berperilaku sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340-341) tujuan disiplin kerja yaitu:

1) Tujuan Umum

Yaitu untuk memastikan keberlangsungan suatu perusahaan

2) Tujuan Khusus

a) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan yang berlaku di perusahaan. Peraturan tersebut baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan peraturan manajemen.

b) Agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara baik dan memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c) Dapat menggunakan dan menjaga sarana dan prasarana yang ada di perusahaan dengan sebaik-baiknya.

d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku di perusahaan.

e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:356) yaitu sebagai berikut:

1) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja terdiri dari berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di tempat kerja, menggunakan pakaian sopan dan rapi sesuai peraturan perusahaan.

2) Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja terdiri dari selalu mentaati standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, terdapat standar kerja yang jelas diperusahaan.

3) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan terdiri dari pimpinan sebagai panutan dalam penerapan kedisiplinan di perusahaan, pimpinan taat terhadap aturan perusahaan.

4) Keadilan

Keadilan terdiri dari keadilan dalam pemberian hukuman kepada indisipliner, keadilan dalam pemberian balas jasa (pengakuan).

5) Sanksi dan hukuman (definisi diperbaiki)

Sanksi dan hukuman terdiri dari pengenaan sanksi bagi pelanggar peraturan, ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman.

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja merupakan suasana di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Novitasari (2020:22) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Duane dkk dalam Mangkunegara (2013:105) Lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Wursanto dalam Novitasari (2020:28) lingkungan kerja non fisik merupakan sesuatu yang menyangkut segi psikis dari suatu lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh pegawai melalui hubungan sesama rekan kerja maupun dengan atasan.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan

karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik

Terdapat 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Sidanti (2015:47), yaitu sebagai berikut:

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memiliki struktur kerja yang baik.
- 2) Tanggung jawab, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa telah mengerti tanggung jawabnya serta bertanggung jawab atas tindakan yang telah dilakukan.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai pegawai.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman kerja ataupun dengan pimpinan.

c. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014:61) yaitu sebagai berikut:

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

3) Kerja sama antar karyawan

Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara dalam Novitasari (2020:34) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Setiawan dan Kartika dalam Purwanto dkk (2020:1) Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kesesuaian dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam bekerja, kehadiran atau presensi dan cara bekerja sama dengan pegawai.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi dalam upaya mencapai tujuan.

b. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:65) adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kapasitas yang

dimiliki maka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kapasitas yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula untuk instansi demikian sebaliknya.

2) Kepribadian

Kepribadian yaitu karakter-karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan bersungguhsungguh dengan penuh tanggungjawab sehingga kinerja juga baik.

3) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan tersebut memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak instansi), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

4) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

c. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Komaling dkk (2016:738) yaitu sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan untuk mengukur penyelesaian pekerjaan karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan.

2) Kualitas

Kualitas merupakan tingkat di mana pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang mendekati sempurna sesuai dengan yang diharapkan. Kualitas kerja diukur dari persepsi seseorang terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Kemampuan

Kemampuan merupakan suatu kemampuan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

4) Kehadiran

Kehadiran seorang karyawan mulai dari masuk kerja hingga pulang kerja setiap hari dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam hal penyelesaian tugas agar mendapat hasil sesuai tujuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan atau acuan untuk menentukan beberapa hal, yaitu dijadikan dasar dan perbandingan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun kajian empiris berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya akan dibahas berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Luthfi (2017)	Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan Transformasional, kompensasi, motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilanjutkan ke halaman 18

Lanjutan Tabel 2.1

2.	Dwiningtyas (2018)	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara silmultan maupun secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
3.	Fitriani dkk (2018)	Lingkungan Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4.	Sutrisno dan Ervin (2019)	Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kecerdasan emosional, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Abdi dan Rasmansyah (2019)	Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dilanjutkan ke halaman 19

Lanjutan Tabel 2.1

6.	Chandra dkk (2020)	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Novitasari (2020)	Kecerdasan Emosional (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Motivasi (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kecerdasan emosional, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Ummu dkk (2020)	Kepemimpinan(X1), Motivasi (X2), Lingkungan kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Muslmimat dan Hariyaty (2021)	Disiplin Kerja (X1), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Khasanah (2021)	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kompensasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dilanjutkan ke halaman 20

Lanjutan Tabel 2.1

11.	Muger dkk (2021)	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Simultan antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dan motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)
12.	Siagian (2021)	Kepemimpinan Transformasional (X1), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan Transpormasional berpengaruh secara simultan sebesar 63,0% terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa.
13.	Utomo (2021)	Gaya Kepemimpinan Transformative (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan Transformative, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
14.	Suhartini (2021)	<i>Work Life Balance</i> (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Work Life Balance</i> dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dilanjutkan ke halaman 21

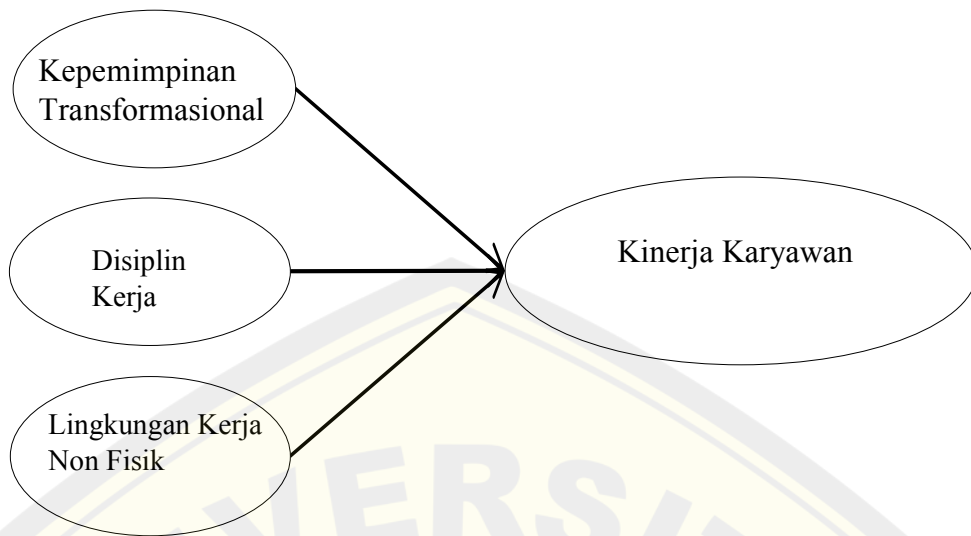
Lanjutan Tabel 2.1

15. Prayekti dan Pangestu (2022)	Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
----------------------------------	--	----------------------------------	---

Sumber: Luthfi (2017), Dwiningtyas (2018), Fitriani dkk (2019), Sutrisno dan Ervin (2019), Abdi dan Rasmansyah (2019), Chandra dkk (2020), Novitasari (2020), Ummu dkk (2020), Muslimat dan Hariyaty (2021), Khasanah (2021), Muger dkk (2021), Siagian (2021), Utomo (2021), Suhartini (2021), Prayekti dan Pangestu (2022)

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dirancang untuk membantu peneliti menggambarkan topik utama untuk dipelajari. Kerangka konseptual berguna untuk memahami alur penelitian yang peneliti lakukan. Dengan demikian, hubungan yang dibangun untuk setiap variabel memiliki landasan tertentu. Diharapkan penelitian ini dapat menggambarkan hubungan yang terjadi pada setiap variabel yang dijadikan dasar oleh peneliti. Dalam penelitiannya variabel penelitian ini diantaranya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan variabel dependen. Dengan demikian tersusun kerangka konseptual yang memiliki empat hubungan langsung di setiap variabel. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ : Berpengaruh Secara Parsial

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu disusun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Burn dalam Siagian (2021:25) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin Transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui pemimpinnya. Sehingga jika diartikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luthfi, 2017), (Chandra dkk, 2020), (Ummu dkk, 2020), (Utomo, 2021), (Khasanah, 2021), (Muger dkk, 2021), (Siagian, 2021) dan (Prayekti, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019:6) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwiningtyas, 2018), (Abdi dan Rasmansyah, 2019), (Sutrisno, 2019) dan (Muslimat, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam Novitasari (2020:22) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani,dkk. 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini metode analisis data menggunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*. *Explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan tentang hubungan klausal dan menguji keterkaitan antar beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Objek yang dijadikan penelitian adalah karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang . Pada objek tersebut akan dianalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:135) populasi merupakan wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang berjumlah 92 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:136) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh/sensus, dengan teknik ini peneliti dapat langsung mengambil semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian yang digunakan adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer dari penelitian ini merupakan bentuk jawaban yang diperoleh dari responden secara langsung melalui hasil penyebaran kuisisioner yang berisi beberapa pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yang dijadikan sumber data pada penelitian ini diperoleh secara tidak langsung dengan berbagai sumber data yang relevan dari jurnal-jurnal, buku, penelitian terdahulu, dan *website* yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ada beberapa cara yaitu:

3.4.1 Kuesioner

Merupakan pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden untuk mencari informasi terkait objek penelitian. Data ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.

3.4.2 Studi Pustaka

Merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari data terkait melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian. Data ini berbentuk seperti profil, tujuan, serta sejarah Graha Mulia Plaza Lumajang.

3.5 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016:204) mengatakan bahwa variabel suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yang diteliti, yaitu

kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3).

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat atau *dependent variable* yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

a. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi karyawan dengan mentransformasikan visi menjadi realita pada Graha Mulia Plaza Lumajang.

Menurut Bass dan Avolio dalam Ammaridho (2021:21) indikator kepemimpinan transformasional yang digunakan untuk penelitian karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang yaitu:

1) *Idealized influence* (karisma)

Pemimpin merupakan *Role Model* (panutan) dalam perusahaan.

2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif)

Pemimpin memberikan motivasi, sehingga karyawan memiliki rasa percaya diri.

3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual) adalah pemimpin memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) *Individual Consideration* (Konsiderasi Individu)

Pemimpin memberikan perhatian untuk perkembangan setiap karyawan.

b. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin adalah adalah suatu sikap yang ada pada diri karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan serta ketetapan pada Graha Mulia Plaza Lumajang.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:356) indikator disiplin kerja yang digunakan untuk penelitian karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang yaitu:

- 1) Ketaatan pada peraturan kerja
Tidak melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Ketaatan pada standar kerja
Selalu mentaati standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- 3) Sanksi dan hukuman
Ketegasan pengenaan dalam pemberian sanksi dan hukuman.

c. Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja pada Graha Mulia Plaza Lumajang.

Menurut Siagian (2014:61) indikator lingkungan kerja non fisik yang digunakan untuk penelitian karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang yaitu :

- 1) Hubungan rekan kerja setingkat
Hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja.
- 1) Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan saling menghargai antara atasan dengan karyawan.
- 2) Kerjasama antar karyawan
Saling bekerja sama dengan sesama rekan kerja.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan pada Graha Mulia Plaza Lumajang.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Komaling dkk (2016:738) indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk penelitian karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang yaitu:

- 1) Kuantitas
Karyawan dapat menyelesaikan target kerja yang diberikan perusahaan.
- 2) Kualitas
Karyawan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang diberikan

perusahaan.

3) Kemampuan

Karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Menurut Sugiyono dalam Arizki (2020:33) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur menggunakan skala likert dijabarkan menjadi indikator yang mana indikator tersebut dijadikan untuk menyusun sebuah pernyataan. Penelitian ini menggunakan 5 (lima) tingkat dengan skala 1-5 mulai dari sangat positif hingga sangat negatif dengan pembagian sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner dalam penelitian. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor dari pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan metode *product moment pearson's* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum X)^2) - ((n\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan:

- r = korelasi
- n = jumlah data
- X = nilai indikator variabel
- Y = nilai total variabel

Data yang diperoleh dari uji validitas tidak selalu dikatakan valid. Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment person's*. suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 0,05 dan r hitung lebih besar dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam Arizki (2020:34) uji reliabilitas merupakan satu alat ukur untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan uji statistic *croncabch alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Pengujian pada penelitian ini menggunakan reliabilitas method alpha (α).

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

- α = Koefisien Reliabilitas
- k = Jumlah Variabel Bebas dalam Persamaan
- r = Koefisien rata-rata

3.7.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan kolmogorov-sminov test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Menurut Sujarweni (2015:186) uji normalitas dapat digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan pada penelitian.

Berikut pengujian normalitas data menggunakan kolmogorov-sminov test yaitu :

- a. Jika data signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika data signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variable lain. Metode ini menghubungkan banyak variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Persamaan analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
X ₁	= Kepemimpinan Transformasional
X ₂	= Disiplin Kerja
X ₃	= Lingkungan Kerja Non Fisik
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	= Koefisien Regresi
e	= error

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali dalam Arizki (2020:36) uji asumsi klasik merupakan salah satu cara uji yang dilakukan untuk menganalisis beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam menggunakan analisis regresi. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yakni uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2015:186) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kesamaan antar variabel independen dalam suatu model. Uji multikolinieritas dapat

dilihat dengan ketentuan VIF (*Variable Inflation Factor*). Ketentuannya adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas
- 2) Apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Arizki (2020:36) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Terjadinya heteroskedastisitas jika nilai signifikansi.

3.7.5 Uji Hipotesis

Menurut Widarjono dalam Arizki (2020:37) uji hipotesis digunakan untuk membuat kesimpulan sifat populasi dari data sampel. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan suatu prosedur yang mana hasil sampel dapat digunakan untuk verifikasi kebenaran atau kesalahan hipotesis nol (H_0). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan di bawah 0,05 (5%) maka secara parsial atau individu variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja (Y). Rumus yang digunakan untuk menguji Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{bi}{Sbi}$$

Keterangan :

- t : Besarnya t_{hitung}
- b_i : Koefisien regresi
- b_i : Standart eror koefisien regresi

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Y)

Namun Uji t dalam penelitian ini di kerjakan dengan bantuan SPSS. Langkah-langkah untuk melakukan uji t dengan SPSS:

- a. Masukan hasil data kuesioner (nilai setiap pertanyaan dan nilai total variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) ke dalam SPSS 25.
- b. Setelah itu olah data dengan SPSS 25, maka akan muncul ouput regresi berganda yang terdiri dari tabel *variables Enter Removed*, *Model Summary*, *ANOVA*, *Coefficients*.
- c. Selanjutnya salin perumusan hipotesis yang ada di bab sebelumnya. Perumusan hipotesis yaitu:
 - 1) H1: Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - 2) H2: Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - 3) H3: Tidak terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d. Memilih Level of Significant yang akan digunakan. *Level of Significant* yang akan digunakan yaitu 1% atau 0.01 dengan tingkat kepercayaan 99% dan 5% atau 0.05 dengan tingkat kepercayaan 95% dan 10% atau 0.1 dengan tingkat kepercayaan 90%, sebab jika proses pengambilan keputusan pada uji t pada *Level of Significant* 1% tidak bisa memenuhi syarat maka beralih ke 5%. Selanjutnya jika pada *Level of Significant* 5% masih belum bisa memenuhi syarat maka menggunakan nilai 10%.

e. Menghitung nilai t tabel. Cara menghitung t tabel yaitu dengan rumus:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

α = *Level of Significant*

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel X

Setelah nilai dari $n-k-1$ diketahui selanjutnya membuka t tabel dengan kolom level signifikan dan urutan baris sesuai dengan nilai $n-k-1$.

f. Menentukan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

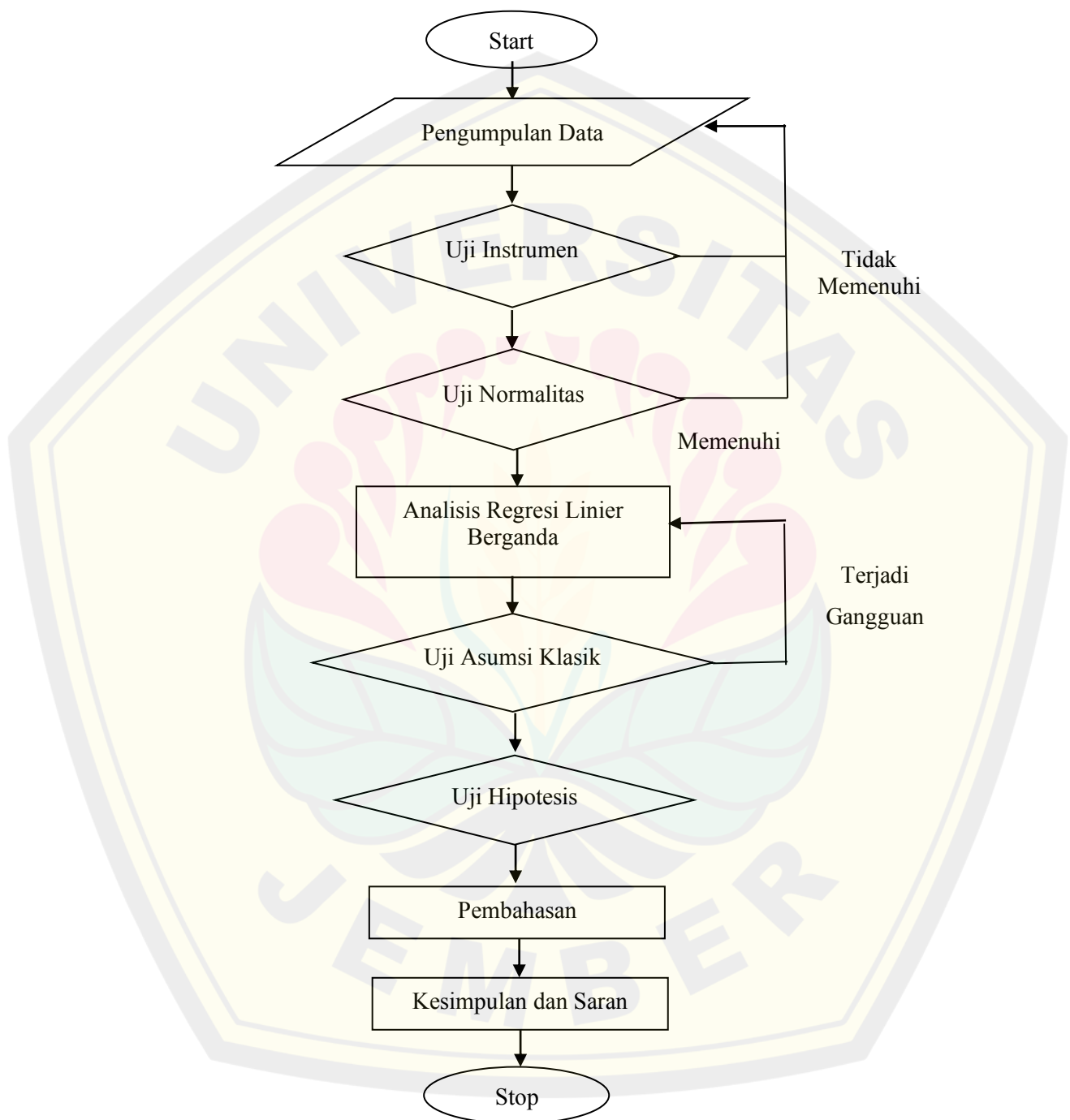
- 1) Jika nilai $(sig) < 0.05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (terdapat pengaruh variabel X terhadap Y).
- 2) Jika nilai $(sig) > 0.05$, atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y).

g. Cara mengetahui nilai t hitung dan (sig) yaitu dengan melihat hasil output regresi pada tabel *Coefficients* di kolom t dan sig .

h. Menggambarkan kurva dan posisi t tabel dan hitung.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut :



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Start merupakan langkah awal persiapan peneliti untuk melakukan penelitian terhadap fenomena yang diteliti.
2. Pengumpulan data, melakukan pengumpulan data baik data primer maupun data sekunder melalui dua metode pengumpulan data yaitu penyebaran kuesioner dan studi pustaka.
3. Uji instrumen, pengujian instrumen yang dilakukan untuk mengetahui apakah data hasil kuisisioner yang telah terkumpul telah dapat dikatakan valid ataupun reliabel. Apabila tidak memenuhi persyaratan untuk dapat dikatakan valid dan reliabel maka item pertanyaan dari kuisisioner dapat dihapus atau diperbaiki struktur dan maksud kalimatnya.
4. Uji Normalitas Data dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang telah diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Apabila ternyata diketahui bahwa dalam pengujian data yang telah diperoleh tidak berdistribusi normal, maka hal ini dapat ditangani dengan teorema nilai pusat atau dengan transformasi data dengan menggunakan log.
5. Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi atau disebut dengan variabel independen dan variabel yang dipengaruhi dalam hal ini disebut variabel dependen. Penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel independen sehingga disebut dengan regresi linier berganda.
6. Uji Asumsi Klasik, yaitu mengolah data yang telah diregresi dengan menggunakan dua uji yaitu Uji Multikolinieritas untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dan Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat variansi nilai residual antar hasil observasi. Apabila ternyata ditemukan indikasi multikolinieritas dan

heteroskedastisitas pada hasil olahan data, maka disarankan untuk melakukan tindakan koreksi untuk mendapatkan model.

7. Uji Hipotesis, dalam penelitian ini digunakan Uji Parsial atau Uji t yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur terhadap variabel dependen.
8. Pembahasan, setelah semua uji telah dilakukan maka peneliti melakukan penjabaran hasil penelitian yang telah dilakukan sehingga dapat diberikan hasil bahasan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan.
9. Kesimpulan dan saran, peneliti menyatakan temuan-temuan berdasarkan hasil penelitian serta memberikan saran bagi pihak-pihak yang bersangkutan.
10. Stop, hasil akhir dari seluruh penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat

Graha Mulia Plaza adalah perusahaan ritel yang menyediakan pakaian, aksesoris, perlengkapan kecantikan dan perlengkapan rumah tangga untuk konsumen yang menghargai mode dan nilai tambah. GM didirikan sejak 31 Maret 2019, dengan pemilik yang bernama Bapak Guntur Lesmana Salim, yang beralamatkan di Jl. Letkol Slamet Wardoyo No.59B Kel.Labruk Kec. Labruk Lor Kec. Lumajang di Kota Lumajang. Didukung oleh jaringan pemasok lokal yang terpercaya, gabungan antara mode yang terjangkau, gerai dengan visual yang menarik, berkualitas dan modern, memberikan pengalaman berbelanja yang dinamis dan menyenangkan, dan menjadikan GM sebagai *department store & supermarket* pilihan utama masyarakat Lumajang bagi kelas menengah ke atas.

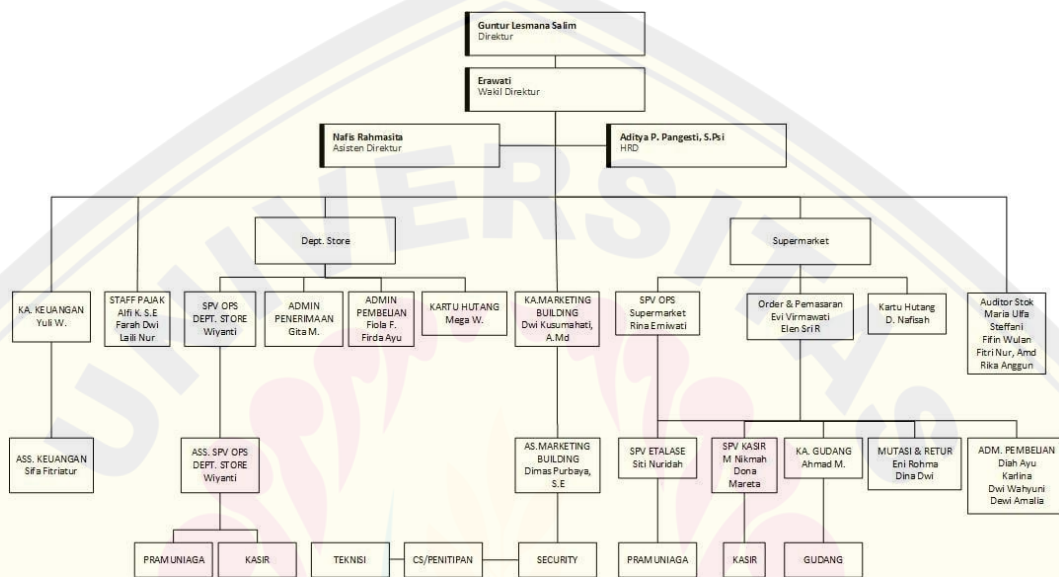
4.1.2 Visi dan Misi Graha Mulia Plaza Lumajang

- a. Visi: Menjadi peritel pilihan utama masyarakat kota Lumajang. Secara konsisten menyediakan beragam produk fashion yang tepat serta layanan terbaik untuk meningkatkan kualitas hidup konsumen. Graha Mulia Plaza tidak hanya ingin menjadi jaringan department store dan supermarket terbesar dan terpercaya, tetapi juga menjadi pilihan utama konsumen dalam mendapatkan semua kebutuhan mereka. Graha Mulia Plaza akan terus berusaha untuk memenuhi setiap ekspektasi pelanggan yang luas, memberikan pengalaman berbelanja yang berkualitas sesuai dengan citra rasa khas masyarakat Lumajang dan sekitarnya.
- b. Misi: pertumbuhan konsumen Graha Mulia Plaza tidak hanya berdampak pada meluasnya lokasi gerai GM, tetapi juga meningkatnya ragam busana fashion, perlengkapan rumah tangga dan produk kecantikan yang ditawarkan, yang selalu menarik minat pelanggan dan memenuhi kebutuhan mereka dengan tepat. Dengan memelihara hubungan yang erat dengan pelanggan, GM senantiasa menyesuaikan diri dengan setiap perubahan gaya hidup pelanggan, mengantisipasi kebutuhan masa depan

dan memastikan gerai GM tetap menjadi tempat yang menarik untuk berbelanja dengan karyawan yang cekatan dan berwawasan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pada Graha Mulia Plaza Lumajang dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Graha Mulia Plaza Lumajang

Sumber: Graha Mulia Plaza Lumajang, 2022

4.1.4 Uraian Tugas

a. Direktur

- 1) Memimpin, mengelola dan mengarahkan perusahaan sesuai dengan tujuan serta terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.
- 2) Mengontrol, memelihara dan mengelola asset perusahaan.

b. Wakil Direktur

- 1) Membantu Direktur dalam menyusun rencana kerja serta anggaran untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Membantu Direktur dalam memimpin dan mengkoordinir seluruh aktivitas perusahaan.

c. Ass. Direktur

- 1) Membantu Direktur dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Mengatur dan mengelola kegiatan harian, memonitor kemajuan dan membantu Direktur dalam mengambil keputusan.

d. HRD

- 1) Mengarsip surat lamaran semua karyawan untuk setiap divisi
- 2) Menyusun prosedur seleksi rekrutmen karyawan baru
- 3) Melakukan koordinasi ke departemen lain untuk mengumpulkan rencana permintaan karyawan dan membuat status data karyawan dan turnover setiap bulan dari masing-masing divisi
- 4) Memasang iklan lowongan kerja, melakukan sortir lamaran, melakukan tes psikologi dan interview awal untuk mendapatkan calon yang sesuai
- 5) Menginput data karyawan ke sistem agar semua terdata dengan baik
- 6) Mengatur berbagai event untuk karyawan perusahaan

e. KA. Keuangan

- 1) Sebulan sekali membagikan gaji karyawan khusus karyawan pramuniaga, kasir dan gudang
- 2) Memegang stok seragam kaos untuk karyawan CS, packer dan gudang
- 3) Menyiapkan uang untuk pembayaran listrik, air dan telepon sebelum tanggal 10 setiap bulannya

f. Staff Pajak

- 1) Mengecek segala pengeluaran yang belum terinput ke kas
- 2) Memilah faktur pajak yang sudah diterima dari kartu hutang
- 3) Mengupdate pos di tiap-tiap kasir apabila ada perubahan pos
- 4) Mengerjakan rekapan member

g. Operasional

- 1) Memperhatikan stok barang
- 2) Mengawasi keluar masuknya barang di gudang

- 3) Memperhatikan display patung setiap 3 hari sekali baju harus diganti rabu dan sabtu
 - 4) Koreksi form penyerahan barang yang dibagikan ke setiap departemen
 - 5) Membuat daftar orderan barang
- h. Admin Penerimaan
- 1) Mengecek dan mencatat surat penerimaan barang
 - 2) Memeriksa kondisi stok barang
 - 3) Melakukan penginputan data inventaris dengan cepat dan tepat
- i. Admin pembelian
- 1) Menerima telepon setiap hari
 - 2) Mengecek stok nota pembelian, label barcode, pita print dan kertas print kasir
- j. Kartu Hutang
- 1) Melayani sales mencocokkan nota dan tukar tanda terima
- k. KA. Marketing
- 1) Menyusun strategi penjualan dengan membuat paket dan promosi
 - 2) Melakukan koordinasi kerja dan pembagian / pendelegasian tugas serta tanggungjawab di lingkungan internal bagian marketing untuk menghasilkan pola kerja yg lebih baik
 - 3) Menanggapi permasalahan terkait keluhan pelanggan jika bawahan tidak mampu menangani
- l. Order dan pemasaran
- 1) Mengawasi keluar masuknya barang
 - 2) Membantu menangani kustomer komplain
 - 3) Melaksanakan briefing dengan bagian gudang setiap hari senin
 - 4) Membantu mengecek stok barang yang kosong
 - 5) Mengecek diskon dan membuat promo-promo untuk meningkatkan penjualan
- m. Auditor Stok
- 1) Memastikan semua transaksi barang telah tercatat ke dalam sistem, dicetak, kemudian dibagikan kepada staff pajak.

- 2) Memeriksa dan menghitung stok sesuai kategori yang ditetapkan perusahaan, lalu memberi tag atau stiker pada barang yang telah dicek
- n. Security
- 1) Menjaga keamanan dan ketertiban perusahaan
- o. Teknisi
- 1) Melakukan pengecekan seluruh area GM department store dan supermarket yang bersangkutan dengan kelistrikan
 - 2) Melakukan service AC setiap bulannya
 - 3) Perawatan dan perbaikan komputer
- p. Bagian Penitipan Barang
- 1) Membuat nomer penitipan apabila terjadi kekurangan
 - 2) Menegur customer apabila ada yang masuk menggunakan jaket, membawa tas atau barang bawaannya dari luar
- q. Pramuniaga
- 1) Mengecek barang yang diterima dari gudang
 - 2) Memasang barcode yang diterima dari gudang
 - 3) Mengecek pada setiap barang apabila ada barcode yang lepas/ hilang
 - 4) Melayani customer dengan sebaik mungkin
- r. Kasir
- 1) Melayani customer yang sudah memilih barang belanjaan dan akan melakukan pembayaran
 - 2) Melakukan penukaran uang jika uang pecahan tinggal sedikit (dalam kondisi ramai kasir dilarang meninggalkan tempat jika butuh untuk melakukan penukaran makan diharapkan untuk meminta bantuan ke Supervisor untuk membantu menukarkan uang
 - 3) Menata dan menambah kantong plastik
- s. Gudang
- 1) Mengatur prosedur jalannya barang yang masuk ke gudang dan keluarnya barang ke dalam toko
 - 2) Setelah barang masuk gudang, memilah-milah barang sesuai jenisnya
 - 3) Selalu mengecek tanggal kadaluarsa setiap barang

4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian

Deskripsi statistik data atau variabel penelitian ini adalah persepsi terhadap indikator-indikator dalam setiap variabel berdasarkan skor pada masing-masing indikator yang ditunjukkan dalam distribusi frekuensi jawaban responden. Distribusi frekuensi responden digunakan untuk menjelaskan seberapa besar nilai suatu variabel dengan variabel lainnya. Deskripsi statistik dilakukan untuk memberikan gambaran data dari setiap variabel penelitian sehingga mudah dipahami. Adapun pembagiannya sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 92 karyawan GM Plaza Lumajang yang dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan Pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini yaitu responden berusia minimal 19 tahun.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Presentase
19 - 24 Tahun	43	47%
25 - 29 Tahun	35	38%
30 - 34 Tahun	8	9%
> 35 Tahun	6	6%
Jumlah	92	100%

Sumber: Lampiran 2 diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 karakteristik responden dari hasil pengisian kuisioner diklasifikasikan menjadi 4 bagian. Responden dengan skala umur 19-24 tahun diketahui sebagai jumlah yang paling tinggi yaitu 43 responden atau 47%. Kemudian 35 responden atau 38% pada skala umur 25-29 tahun, 8 responden atau 9% pada skala umur 30-34 tahun dan 6 responden atau 6%

pada skala umur lebih dari 35 tahun menjadi jumlah dengan responden paling rendah. Dilihat secara keseluruhan, rentang usia karyawan masih berada dalam kategori usia produktif dimana karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi 2 bagian yaitu laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-laki	22	24%
Perempuan	70	76%
Jumlah	92	100%

Sumber: Lampiran 2 diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang adalah perempuan dengan jumlah 70 responden atau 76% sedangkan minoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 22 responden atau 24%. Karyawan didominasi oleh perempuan yang memiliki keunggulan tersendiri di Graha Mulia Plaza Lumajang dimana pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan cenderung lebih menguasai dan terampil dibandingkan dengan laki-laki yang umumnya kaku dalam memberikan pelayanan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikasifikasikan menjadi 2 bagian yaitu < 1 tahun dan >1 tahun.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	14	15 %
> 1 Tahun	78	85 %
Jumlah	92	100%

Sumber: Lampiran 2 diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa responden berdasarkan lama kerja pada penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja > 1 tahun dengan jumlah 78 responden atau 85%, sedangkan karyawan dengan lama bekerja < 1 tahun dengan jumlah 14 responden atau 15%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi 3 bagian yaitu SMA, D3 dan S1.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah	Presentase
SMA	87	95 %
D3	2	2%
S1	3	3 %
Jumlah	92	100%

Sumber: Lampiran 2 diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA sebesar 95% atau 87 responden, sedangkan karyawan dengan pendidikan terakhir D3 sebesar 2% atau 2 responden dan karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 3% atau 3 responden.

4.2.2 Deskriptif Variabel

a. Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional

Penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional (X1) dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional

Indikator	Item Pernyataan	Jawaban Responden										Total
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	X1.1	31	34	51	55	10	11	0	0	0	0	92
2	X1.2	37	40	52	57	3	3	0	0	0	0	92
3	X1.3	37	40	52	57	3	3	0	0	0	0	92
4	X1.4	35	38	51	55	6	7	0	0	0	0	92

Sumber: Lampiran 3 diolah, 2022

Keterangan: 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = cukup setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional pada indikator panutan memiliki jawaban setuju (55%), indikator memberikan motivasi memiliki jawaban setuju (57%), indikator inovatif memiliki jawaban setuju (57%) dan indikator memberikan perhatian memiliki jawaban setuju (55%). Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional dari karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang dikatakan baik. Hal tersebut dilihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju pada masing-masing indikator dari variabel kepemimpinan transformasional.

b. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Item Pernyataan	Jawaban Responden										Total
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	X2.1	35	38	52	57	5	5	0	0	0	0	92
2	X2.2	34	37	54	59	4	4	0	0	0	0	92
3	X2.3	30	33	58	63	3	3	1	1	0	0	92

Sumber: Lampiran 3 diolah, 2022

Keterangan: 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = cukup setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel disiplin kerja pada indikator peraturan kerja memiliki jawaban setuju (57%), indikator standar kerja memiliki jawaban setuju (59%) dan indikator sanksi dan hukuman memiliki jawaban setuju (63%). Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja dari karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang dikatakan baik. Hal tersebut dilihat

dari jawaban responden yang menyatakan setuju pada masing-masing indikator dari variabel disiplin kerja.

c. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik (X3) dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja non Fisik

Indikator	Item Pernyataan	Jawaban Responden										Total
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	X3.1	20	22	58	63	10	11	4	4	0	0	92
2	X3.2	22	24	63	68	6	7	1	1	0	0	92
3	X3.3	22	24	63	68	7	8	0	0	0	0	92

Sumber: Lampiran 3 diolah, 2022

Keterangan: 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = cukup setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik pada indikator hubungan rekan kerja memiliki jawaban setuju (58%), indikator hubungan atasan dengan bawahan memiliki jawaban setuju (63%) dan indikator kerjasama antar karyawan memiliki jawaban setuju (63%). Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik dari karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang dikatakan baik. Hal tersebut dilihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju pada masing-masing indikator dari variabel lingkungan kerja non fisik.

d. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Item Pernyataan	Jawaban Responden										Total
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	Y1	36	39	53	58	3	3	0	0	0	0	92
2	Y2	32	35	57	62	3	3	0	0	0	0	92
3	Y3	37	40	52	57	3	3	0	0	0	0	92

Sumber: Lampiran 3 diolah, 2022

Keterangan: 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = cukup setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel kinerja karyawan pada indikator kuantitas memiliki jawaban setuju (58%), indikator kualitas memiliki jawaban setuju (62%) dan indikator kemampuan memiliki jawaban setuju (57%). Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dari karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang dikatakan baik. Hal tersebut dilihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju pada masing-masing indikator dari variabel kinerja karyawan.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan *metode product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 0,05$ dan r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	Pernyataan 1	0,715	0,202	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,886	0,202	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,886	0,202	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,893	0,202	0,000	Valid
Disiplin Kerja	Pernyataan 1	0,927	0,202	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,921	0,202	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,873	0,202	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pernyataan 1	0,845	0,202	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,915	0,202	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,877	0,202	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Pernyataan 1	0,948	0,202	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,974	0,202	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,955	0,202	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4 diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa setiap item dari pernyataan setiap variabel memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan hasil nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali dalam Arizki (2020:34) uji reliabilitas merupakan satu alat ukur untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan uji statistic croncabch alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai α	α Ketetapan	Keterangan
1	X1	0,860	0,60	Reliabel
2	X2	0,891	0,60	Reliabel
3	X3	0,840	0,60	Reliabel
4	Y	0,956	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 4 diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada setiap variabel memberikan nilai α lebih besar dari nilai α ketetapan yaitu 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner dapat dipercaya dan dinyatakan reliabel.

4.3.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan kolmogorov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 0,05$. Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.07164462
	Absolute	.156
Most Extreme Differences	Positive	.156
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.499
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022

Sumber: Lampiran 5, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. sebesar 0,22. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menggambarkan hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Uji statistik regresi berganda digunakan untuk menguji tingkat signifikansi adanya hubungan antara lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.522	1.224		1.244	.217
	X1	.244	.066	.306	3.706	.000
	X2	.495	.093	.491	5.321	.000
	X3	.073	.084	.075	.868	.388

Sumber: Lampiran 6, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,522 + 0,244 + 0,495 + 0,073 + e$$

a. Nilai konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,522 yang bernilai positif, artinya jika nilai variabel independen 0 maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,522.

b. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,244 yang bernilai positif. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Graha Mulia Plaza Lumajang. Diketahui nilai sig 0,000 kurang dari 0,05 dan t hitung $3,706 > t$ tabel 0,205. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Disiplin Kerja

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,495 yang bernilai positif. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Graha Mulia Plaza Lumajang. Diketahui nilai sig 0,000 kurang dari 0,05 dan t hitung $5,321 > t$ tabel 0,205. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Lingkungan Kerja Non Fisik

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,073 yang bernilai negatif. Hal ini berarti lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Graha Mulia Plaza Lumajang. Diketahui nilai sig 0,388 lebih dari 0,05 dan t hitung $0,868 > t$ tabel 0,205. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kesamaan antar variabel independen dalam suatu model. Uji multikolinearitas dapat dilihat dengan ketentuan nilai *tolerance* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan Transformasional	0,788	1,269	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Non Fisik	0,629	1,591	Tidak terjadi multikolinearitas
	0,719	1,391	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Lampiran 7 diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil uji pada penelitian ini dapat dilihat pada nilai VIF kepemimpinan transformasional (X1) sebesar $1,269 < 10$, nilai VIF disiplin kerja (X2) sebesar $1,591 < 10$ dan nilai lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 1,391. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan uji glejser. Hasil penelitian uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,102	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Non Fisik	0,689	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	0,083	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 7 diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen, apakah berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi dibawah 0,05 (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial atau individu variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat. Hasil penelitian uji hipotesis menggunakan uji t dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,000	H_0 ditolak
Disiplin Kerja	0,000	H_0 ditolak
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,388	H_0 diterima

Sumber: Lampiran 8 diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui hasil uji t sebagai berikut:

a. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,388 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya

lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang menyatakan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,244 yang bernilai positif. Diketahui nilai sig 0,000 kurang dari 0,05 dan t hitung 3,706 > t tabel 0,205, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan pada Graha Mulia Plaza Lumajang.

Pada indikator pertama, yaitu mengenai *idealized influence* dengan persentase pernyataan sangat setuju sebesar 34% dan setuju sebesar 55%, hasil dari jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 89% . Hal ini ditunjukkan pada aktivitas pemimpin Graha Mulia Plaza Lumajang memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya. Dengan demikian pemimpin pada Graha Mulia Plaza Lumajang akan diteladani dan menjadi panutan bagi karyawannya. Indikator kedua, yaitu mengenai *inspirational motivation* dengan persentase pernyataan sangat setuju sebesar 40% dan setuju sebesar 57%, hasil dari jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 97%. Artinya, pemimpin Graha Mulia Plaza Lumajang mampu memberikan motivasi kepada karyawannya dengan cara memberikan dukungan kepada individu sehingga karyawan mempunyai rasa percaya diri dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Indikator ketiga, yaitu mengenai *intellectual stimulation* dengan persentase pernyataan sangat setuju sebesar 40% dan setuju sebesar 57%, hasil dari jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 97%. Artinya, pemimpin Graha Mulia Plaza Lumajang mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara melakukan pendampingan pekerjaan. Indikator terakhir yaitu mengenai *individual consideration* dengan persentase

pernyataan sangat setuju sebesar 38% dan setuju sebesar 55%, hasil dari jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 93%. Artinya, pemimpin Graha Mulia Plaza Lumajang memberikan perhatian, membimbing dan peduli kepada karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Luthfi (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang diharapkan yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang menyatakan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,495 yang bernilai positif. Diketahui nilai sig 0,000 kurang dari 0,05 dan t hitung 5,321 > t tabel 0,205, artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada Graha Mulia Plaza Lumajang.

Pada indikator pertama, yaitu mengenai taat pada peraturan kerja dengan persentase pernyataan sangat setuju sebesar 38% dan setuju sebesar 57%, hasil dari jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 95%. Artinya, karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang mampu mentaati atau tidak melanggar peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Salah satu peraturan yang berlaku yaitu tidak diperbolehkan untuk menggunakan handphone saat bekerja, kecuali bagian administrasi, maka karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang mentaati peraturan yang berlaku yaitu tidak mengoperasikan handphone saat bekerja. Indikator kedua, yaitu mengenai taat pada standar kerja dengan persentase pernyataan sangat setuju sebesar 37% dan setuju sebesar 59%, hasil dari jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 96%. Artinya, karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang mampu mentaati standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu contohnya yaitu melayani customer dengan senang hati, apabila customer meminta pilihan warna lain, menyampaikan kepada customer untuk menunggu dan segera mencari

barang yang diminta pada stok barang. Indikator terakhir yaitu mengenai sanksi dan hukuman dengan persentase pernyataan sangat setuju sebesar 33% dan setuju sebesar 63%, hasil dari jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 96%. Hal ini ditunjukkan pada aktivitas apabila karyawan melanggar peraturan yang berlaku maka akan mendapatkan sanksi dalam perusahaan. Salah satu pelanggaran yaitu tidur pada saat jam kerja, jika karyawan melakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi berupa peringatan lisan maupun secara tertulis yang akan dicatat dalam buku pelanggaran. Dengan demikian karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang mendapatkan ketegasan penerapan dalam pemberian sanksi di perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Abdi dan Rasmansyah (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Christalenta Pratama. Dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang diharapkan yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang menyatakan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,073 yang bernilai negatif. Diketahui nilai sig 0,388 lebih dari 0,05 dan t hitung $0,868 > t$ tabel 0,205, artinya lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memengaruhi kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang

Pada indikator pertama, yaitu mengenai hubungan rekan kerja setingkat dengan persentase pernyataan setuju sebesar 58% . Akan tetapi kenyataan yang ada pada Graha Mulia Plaza Lumajang, karyawan masih belum sepenuhnya merasakan adanya hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja. Realitanya masih banyak karyawan yang membuat kelompok sendiri yang mengakibatkan kurangnya rasa harmonis terutama sesama rekan kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Untuk menjaga hubungan baik antara rekan kerja

setingkat butuh keterlibatan seorang Public Relations dalam membina hubungan, maka dapat melakukan kegiatan interaksi langsung sesama karyawan yaitu dengan cara Employee Gathering. Indikator kedua, yaitu mengenai hubungan atasan dengan karyawan dengan persentase pernyataan setuju sebesar 68%. Akan tetapi, kenyataan yang ada pada Graha Mulia Plaza Lumajang mengenai hubungan atasan dengan karyawan belum sepenuhnya dirasakan oleh karyawan. Hal ini timbul karena dalam kenyataannya sikap yang bersahabat sehingga adanya hubungan saling menghargai antara atasan dengan bawahan dalam diri karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang dikatakan masih berkurang.. Indikator terakhir yaitu mengenai kerjasama antar karyawan dengan persentase pernyataan setuju sebesar 68%. Akan tetapi, kenyataan yang ada pada Graha Mulia Plaza Lumajang dalam Kerjasama antar karyawan belum sepenuhnya dirasakan. Hal ini timbul karena dalam kenyataannya masih banyak karyawan bekerja secara individu atau kurangnya rasa saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini menolak penelitian Suhartini (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini mendukung penelitian Fitriani, dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Manokwari. Dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang. Hasil penelitian ini masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang tidak dapat dihindari dan bisa dijadikan sebagai acuan peneliti selanjutnya. Keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian sedikit tertunda karena masa transisi di Graha Mulia Plaza Lumajang selama proses perizinan dan penyebaran kuesioner.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab 4, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Graha Mulia Plaza Lumajang. Indikator pada kepemimpinan transformasional adalah empat dan semua indikator mendapatkan penilaian baik. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Graha Mulia Plaza Lumajang.
2. Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Graha Mulia Plaza Lumajang. Indikator pada disiplin kerja adalah tiga dan semua indikator mendapatkan penilaian baik. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Graha Mulia Plaza Lumajang.
3. Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Graha Mulia Plaza Lumajang. Indikator pada lingkungan kerja non fisik adalah tiga dan semua indikator mendapatkan penilaian kurang baik. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kurang baik bisa meningkatkan kinerja karyawan pada Graha Mulia Plaza Lumajang.

5.2 Saran

1. Bagi Graha Mulia Plaza Lumajang

- a. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) yang memiliki empat indikator telah memiliki indikator baik dari para karyawan. Hal ini membuktikan yang memiliki mean yang cukup tinggi, oleh karena itu perlu dipertahankan agar terus berkembang lebih baik dengan cara mempengaruhi karyawan dengan mentransformasikan visi menjadi realita dan pemimpin memberikan dorongan untuk lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Variabel Disiplin Kerja (X2) yang memiliki tiga indikator telah memiliki indikator baik dari para karyawan. Hal ini membuktikan yang memiliki mean yang cukup tinggi, oleh karena itu perlu dipertahankan agar terus berkembang lebih baik dengan cara karyawan taat terhadap peraturan dan standart kerja yang berlaku di Graha Mulia Plaza Lumajang.
- c. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) yang memiliki tiga indikator telah memiliki indikator yang kurang baik dari para karyawan. Pihak Graha Mulia Plaza Lumajang diharapkan memperhatikan hubungan yang ada dalam perusahaan baik itu atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja. Sehingga tingkat keharmonisan antara sesama rekan kerja meningkat, selain itu adanya saling menghargai dan saling bekerjasama dengan rekan kerja bisa berjalan dengan baik. Semakin baik hubungan dengan sesama rekan kerja atau dengan atasan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti barharap penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil variabel atau objek penelitian yang sama. Terutama dalam variabel lingkungan kerja non fisik, karena masih banyak yang harus dianalisis tentang sumber daya manusia dalam Graha Mulia Plaza Lumajang. Disarankan juga untuk menambah jumlah referensi terutama yang berkaitan dengan objek penelitian, agar informasi tentang objek penelitian lebih lengkap.

Untuk penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang sama dengan penelitian

ini, disarankan penelitian dilakukan dengan perusahaan dengan populasi yang lebih besar sehingga dapat digunakan sebagai bahan perbandingan. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdi W.J dan Rasmansyah. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama. *Jurnal. e-ISSN:2579-7476, Vol.7 No. 3.*
- Ammaridho E.A. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai VARIabel Moderasi.* Tesis. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arizki Y.D. 2020. *Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap OCB Karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Jember.* Skripsi. Universitas Jember.
- Asbari,dkk. 2020. Analisis Untuk Kesiapan Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen.* E-ISSN 2550-1178. Vol.18 No.2.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Chandra, dkk. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. *Jurnal Ilmu Ekonomi,* Vol. 3 No.1.
- Dwiningtyas R. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Fitriani, dkk. 2018. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Jurnal Bisnis Manajemen,* Vol.1 No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik.* Jakarta:Rajawali Pers.
- Khasanah F. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Al-Maidah Catering Klaten.* Skripsi. Universitas Widya Dharma Klaten.

- Komaling H.J., Adolfini dan Untu V. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Luthfi H.F. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember*. Skripsi. Universitas Jember.
- Mangkunegara A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marjanuardi, dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita 4*.
- Muger, dkk. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal*. e-ISSN 2615-3009. Vol.4 No. 4.
- Muslimat A dan H. Wahid. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Jenius*. e-ISSN: 2581-2769. Vol. 4 No.2.
- Nitisemo S.A. 2016. *Manajemen Personalialia*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Novitasari Intan. 2020. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jember*. Skripsi. Universitas Jember.
- Prayekti dan K.A. Pangestu. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *Jurnal Jenius*. e-ISSN:2598-9502. Vol. 5 No. 2.
- Purwanto Heri,dkk. 2020. Studi Antecedent Internal dan Eksternal Kinerja Pegawai Perangkat Desa. *Jurnal Amons Makarti*. ISSN:1979-7400, Vol. 13 No.2.
- Rahmat. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sembiring R. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Divisi Call Center Telkomsel Medan. *Tesis*. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Siagian S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.

- Siagian P. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit PTPN II Kebun Bandar Klipa*. Tesis. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sidanti dan Henry. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*.
- Sinambela dan Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. 2021. Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Polychem Indonesia Tbk. *Jurnal*. e-ISSN 2622-4305. Vol.3 No. 3.
- Sujarweni W. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno dan A. Ervin. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *Jurnal Jenius*, Vol.3 No. 1.
- Ummu, dkk. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Agung Sukses Mandiri. *Jurnal Smooting*. ISSN 2085-2215, Vol. 18 No. 4.
- Utomo S.B. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Malang.

Lampiran 1. KUESIONER PENELITIAN

Kuisisioner Penelitian

Kepada:

Bapak/Ibu/Sdr./i

Karyawan Graha Mulia Plaza Lumajang

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat penulisan skripsi untuk menyelesaikan studi S1, saya mahasiswi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud untuk melakukan penelitian ilmiah untuk menyelesaikan penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yang saya angkat adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Graha Mulia Plaza Lumajang”**.

Berkaitan dengan judul tersebut, dimohon untuk Bapak/Ibu/Sdr./i untuk berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan akan menjamin kerahasiaan identitas maupun jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah yang berlaku

Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama dari Bapak/Ibu/Sdr./I yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya

Irna Lestari

NIM 180810201049

Lembar Kuesioner**A. IDENTITAS RESPONDEN**

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Istilah identitas saudara (kerahasiaan identitas akan dijamin oleh peneliti)
2. Pernyataan-pernyataan ini harap diisi dengan jujur dan apa adanya agar peneliti memperoleh data yang valid
3. Berikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan sesuai dengan yang anda alami atau rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan terkait dengan jawaban saudara/i yakni:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER**1. Kepemimpinan Transformasional (X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pemimpin merupakan <i>Role Model</i> (Panutan) bagi saya dalam bekerja					
2.	Pemimpin memberikan motivasi sehingga saya mempunyai rasa percaya diri					
3.	Pemimpin memberikan dorongan kepada saya untuk lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Pemimpin memberikan perhatian untuk meningkatkan perkembangan kepada saya					

2. Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya tidak melanggar peraturan yang berlaku dalam bekerja					
2.	Saya selalu mentaati standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
3.	Saya mendapatkan ketegasan peneanaan dalam pemberian sanksi dan hukuman					

3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa adanya hubungan yang harmonis di antara sesama rekan kerja					
2.	Saya merasa adanya hubungan saling menghargai antara atasan dengan karyawan					
3.	Saya merasa saling bekerja sama dengan sesama rekan kerja					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya dapat menyelesaikan target kerja yang diberikan perusahaan					
2.	Saya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang diberikan perusahaan					
3.	Saya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan					

Lampiran 2. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Rekapitulasi Jawaban Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja, dan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir
1	19	perempuan	1 th	SMA
2	23	perempuan	3 th	SMA
3	21	perempuan	2 th	SMA
4	19	perempuan	1 th	SMA
5	23	perempuan	2 th	SMA
6	28	perempuan	2 th	SMA
7	38	laki-laki	5 bulan	S1
8	27	perempuan	7 bulan	S1
9	21	perempuan	2 th	SMA
10	23	perempuan	3 th	SMA
11	32	laki-laki	3 th	SMA
12	28	laki-laki	2 th	SMA
13	19	perempuan	2 th	SMA
14	21	perempuan	3 th	SMA
15	20	perempuan	2 th	SMA
16	19	perempuan	7 bulan	SMA
17	19	perempuan	1 th	SMA
18	20	perempuan	7 bulan	SMA
19	25	laki-laki	3 th	SMA
20	29	perempuan	1 th	SMA
21	29	perempuan	1 th	SMA
22	23	perempuan	3 th	SMA
23	23	perempuan	2 th	SMA
24	24	perempuan	2 th	SMA
25	29	perempuan	3 th	SMA
26	26	laki-laki	2 th	SMA
27	20	laki-laki	1 th	SMA
28	28	perempuan	2 th	SMA
29	28	laki-laki	3 th	SMA
30	21	laki-laki	3 th	SMA
31	28	laki-laki	3 th	SMA
32	23	laki-laki	7 bulan	SMA
33	19	laki-laki	2 th	SMA
34	23	laki-laki	2 th	SMA

35	19	perempuan	7 bulan	SMA
36	28	perempuan	2 th	S1
37	24	perempuan	3 th	SMA
38	28	perempuan	2 th	SMA
39	23	perempuan	5 bulan	D3
40	26	laki-laki	3 th	SMA
41	30	perempuan	3 th	SMA
42	23	perempuan	2 th	D3
43	26	perempuan	3 th	SMA
44	53	perempuan	3 th	SMA
45	22	perempuan	3 th	SMA
46	22	laki-laki	2 th	SMA
47	23	laki-laki	7 bulan	SMA
48	28	laki-laki	1 th	SMA
49	26	perempuan	1 th	SMA
50	23	perempuan	1 th	SMA
51	20	perempuan	1 th	SMA
52	19	laki-laki	5 bulan	SMA
53	22	laki-laki	1 th	SMA
54	26	perempuan	1 th	SMA
55	35	laki-laki	2 th	SMA
56	33	perempuan	3 th	SMA
57	30	perempuan	2 th	SMA
58	26	perempuan	1 th	SMA
59	24	perempuan	7 bulan	SMA
60	34	perempuan	3 th	SMA
61	22	perempuan	2 th	SMA
62	24	perempuan	1 th	SMA
63	24	perempuan	1 th	SMA
64	22	perempuan	1 th	SMA
65	35	perempuan	1 th	SMA
66	26	perempuan	2 th	SMA
67	24	perempuan	2 th	SMA
68	29	perempuan	3 th	SMA
69	20	perempuan	5 bulan	SMA
70	26	perempuan	5 bulan	SMA
71	29	perempuan	1 th	SMA
72	27	perempuan	1 th	SMA
73	27	laki-laki	1 th	SMA

74	29	perempuan	2 th	SMA
75	22	perempuan	2 th	SMA
76	28	perempuan	2 th	SMA
77	29	perempuan	1 th	SMA
78	26	perempuan	1 th	SMA
79	30	perempuan	2 th	SMA
80	36	perempuan	2 th	SMA
81	22	perempuan	2 th	SMA
82	24	perempuan	1 th	SMA
83	27	perempuan	1 th	SMA
84	27	perempuan	1 th	SMA
85	25	perempuan	5 bulan	SMA
86	25	perempuan	1 th	SMA
87	28	perempuan	3 th	SMA
88	30	perempuan	1 th	SMA
89	33	perempuan	2 th	SMA
90	36	perempuan	2 th	SMA
91	24	laki-laki	7 bulan	SMA
92	28	laki-laki	2 th	SMA

Lampiran 3. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Rekapitulasi jawaban karyawan terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2
1	5	5	5	4	19	3	3	4	10
2	5	4	5	5	19	4	4	5	13
3	3	4	4	3	14	5	5	4	14
4	4	5	5	5	19	3	3	2	8
5	3	4	4	3	14	5	5	4	14
6	4	4	4	4	16	4	4	4	12
7	5	5	5	5	20	5	5	5	15
8	5	5	5	5	20	5	5	5	15
9	3	4	4	3	14	4	4	4	12
10	5	5	5	4	19	4	5	3	12
11	4	4	4	4	16	4	4	4	12
12	4	4	4	4	16	4	4	4	12
13	4	3	3	4	14	4	4	4	12
14	4	3	3	4	14	4	4	4	12
15	5	5	5	5	20	4	4	4	12
16	5	5	5	5	20	4	5	5	14
17	3	3	3	3	12	4	4	4	12
18	4	4	5	5	18	3	4	4	11
19	4	4	4	4	16	4	4	4	12
20	5	4	4	4	17	4	4	4	12
21	5	4	4	4	17	4	4	4	12
22	4	5	5	5	19	4	4	4	12
23	4	4	4	4	16	4	4	4	12
24	3	4	4	4	15	5	4	5	14
25	5	4	4	4	17	4	4	4	12
26	5	4	4	5	18	4	4	4	12
27	5	4	4	5	18	4	4	4	12
28	4	4	5	4	17	5	5	5	15
29	4	4	4	4	16	4	4	4	12
30	4	4	4	4	16	4	4	4	12
31	4	4	4	4	16	4	4	4	12
32	5	5	4	4	18	5	5	4	14
33	4	4	4	4	16	4	4	5	13
34	3	4	4	3	14	4	4	4	12

35	5	4	4	4	17	4	4	3	11
36	4	4	4	4	16	4	4	4	12
37	3	4	4	4	15	4	4	4	12
38	4	5	5	5	19	5	4	4	13
39	4	5	5	5	19	5	4	5	14
40	5	4	4	4	17	3	4	4	11
41	5	4	4	4	17	4	4	4	12
42	5	4	4	4	17	4	4	4	12
43	5	4	4	4	17	4	4	4	12
44	5	5	5	5	20	5	5	5	15
45	4	4	4	4	16	5	5	5	15
46	4	4	4	4	16	4	3	4	11
47	3	4	4	3	14	3	3	3	9
48	5	5	4	4	18	5	5	4	14
49	5	5	5	5	20	5	5	5	15
50	4	4	4	4	16	4	4	4	12
51	4	4	4	4	16	4	4	4	12
52	4	5	5	5	19	5	5	5	15
53	4	4	4	4	16	4	4	4	12
54	4	5	5	4	18	5	5	5	15
55	5	5	5	5	20	5	5	5	15
56	4	5	5	5	19	4	4	4	12
57	5	5	5	5	20	5	5	5	15
58	4	5	5	5	19	4	4	4	12
59	4	4	4	4	16	4	4	4	12
60	5	5	5	5	20	5	5	5	15
61	5	5	5	5	20	5	5	5	15
62	5	5	5	5	20	5	5	5	15
63	4	5	5	5	19	4	4	4	12
64	4	5	5	5	19	5	5	5	15
65	4	5	5	5	19	5	5	5	15
66	4	4	4	4	16	4	4	4	12
67	4	4	4	4	16	4	4	4	12
68	4	4	4	4	16	4	4	4	12
69	4	4	4	4	16	4	4	4	12
70	4	5	5	4	18	4	5	5	14
71	3	4	4	4	15	5	4	4	13
72	4	4	4	4	16	5	5	4	14
73	5	5	5	5	20	5	5	5	15
74	5	5	5	5	20	5	5	5	15
75	4	5	5	5	19	5	5	4	14

76	4	4	4	4	16	4	4	4	12
77	4	5	5	5	19	5	5	5	15
78	5	5	5	5	20	5	5	5	15
79	5	5	5	5	20	5	5	5	15
80	4	4	4	4	16	4	4	4	12
81	5	5	5	5	20	4	4	4	12
82	4	4	4	4	16	5	5	5	15
83	4	4	4	4	16	4	4	4	12
84	4	5	4	5	18	5	5	5	15
85	3	4	4	4	15	5	5	4	14
86	4	4	4	4	16	4	4	4	12
87	4	4	4	4	16	4	4	4	12
88	4	5	5	5	19	5	5	5	15
89	4	4	4	4	16	4	4	4	12
90	4	4	4	4	16	4	4	4	12
91	4	4	4	4	16	4	4	4	12
92	4	5	5	5	19	5	5	5	15

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1	Y2	Y3	Y
1	2	4	3	9	4	4	4	12
2	5	4	4	13	5	4	4	13
3	4	4	4	12	4	4	4	12
4	3	2	3	8	3	3	3	9
5	4	4	4	12	4	4	4	12
6	4	4	4	12	4	4	4	12
7	5	5	5	15	5	5	5	15
8	5	5	5	15	5	5	5	15
9	5	4	4	13	4	4	4	12
10	3	4	5	12	5	5	5	15
11	4	4	4	12	4	4	4	12
12	4	4	4	12	4	4	4	12
13	5	4	4	13	4	4	4	12
14	5	4	4	13	4	4	4	12
15	4	5	5	14	5	4	5	14
16	5	5	4	14	5	4	4	13
17	5	5	5	15	4	4	4	12
18	3	4	4	11	4	3	3	10
19	4	4	4	12	4	4	4	12
20	4	4	4	12	4	4	4	12
21	4	4	4	12	4	4	4	12
22	4	5	5	14	4	4	4	12
23	4	4	5	13	5	5	5	15
24	5	5	5	15	4	4	4	12
25	4	4	4	12	4	4	4	12
26	4	4	4	12	4	4	4	12
27	4	4	4	12	4	4	4	12
28	4	5	4	13	5	4	5	14
29	4	4	4	12	4	4	4	12
30	4	4	4	12	4	4	4	12
31	4	4	4	12	4	4	4	12
32	4	4	5	13	4	4	5	13
33	4	4	4	12	4	4	5	13
34	4	4	4	12	4	4	4	12
35	2	3	4	9	3	4	5	12
36	4	4	4	12	4	4	4	12
37	4	4	4	12	4	4	4	12

38	5	4	4	13	4	4	4	12
39	2	5	5	12	5	5	5	15
40	5	5	5	15	5	5	5	15
41	4	4	4	12	4	4	4	12
42	4	4	4	12	4	4	4	12
43	4	4	4	12	4	4	4	12
44	5	5	4	14	4	4	4	12
45	4	4	4	12	4	4	4	12
46	4	4	4	12	4	4	4	12
47	2	3	3	8	3	3	3	9
48	4	4	4	12	4	4	4	12
49	5	5	5	15	5	5	5	15
50	4	4	4	12	4	4	4	12
51	4	4	4	12	4	4	4	12
52	4	4	4	12	4	4	4	12
53	4	4	4	12	5	5	5	15
54	4	4	4	12	5	5	5	15
55	4	5	5	14	5	5	5	15
56	4	5	5	14	5	5	5	15
57	4	4	4	12	5	5	5	15
58	3	3	3	9	5	5	5	15
59	4	4	4	12	4	4	4	12
60	5	5	5	15	5	5	5	15
61	5	5	5	15	5	5	5	15
62	5	5	5	15	5	5	5	15
63	4	4	4	12	4	4	4	12
64	5	5	5	15	5	5	5	15
65	3	4	4	11	5	5	5	15
66	4	4	4	12	4	4	4	12
67	4	4	4	12	4	4	4	12
68	4	4	4	12	4	4	4	12
69	4	4	4	12	4	4	4	12
70	4	4	4	12	5	5	5	15
71	4	4	4	12	4	4	4	12
72	3	3	3	9	4	4	4	12
73	4	4	4	12	5	5	5	15
74	5	5	5	15	5	5	5	15
75	3	4	4	11	5	5	5	15
76	4	4	4	12	4	4	4	12

77	4	4	4	12	5	5	5	15
78	5	5	5	15	5	5	5	15
79	5	5	5	15	5	5	5	15
80	3	3	3	9	4	4	4	12
81	4	4	4	12	5	5	5	15
82	4	4	4	12	5	5	5	15
83	4	4	4	12	4	4	4	12
84	4	4	4	12	5	5	5	15
85	3	4	4	11	5	5	5	15
86	4	4	4	12	4	4	4	12
87	4	4	4	12	4	4	4	12
88	4	5	5	14	5	5	5	15
89	4	4	4	12	4	4	4	12
90	3	3	3	9	5	5	5	15
91	4	4	4	12	4	4	4	12
92	4	4	4	12	5	5	5	15

Lampiran 4. UJI INSTRUMEN**Uji Validitas**

Kepemimpinan Transformasional (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.420**	.388**	.541**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92
X1.2	Pearson Correlation	.420**	1	.891**	.720**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92
X1.3	Pearson Correlation	.388**	.891**	1	.754**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92
X1.4	Pearson Correlation	.541**	.720**	.754**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92	92
X1	Pearson Correlation	.715**	.886**	.886**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.829**	.690**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92
X2.2	Pearson Correlation	.829**	1	.680**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92
X2.3	Pearson Correlation	.690**	.680**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92
X2	Pearson Correlation	.927**	.921**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3
Pearson Correlation	1	.613**	.535**	.845**
X3.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
N	92	92	92	92
Pearson Correlation	.613**	1	.842**	.915**
X3.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
N	92	92	92	92
Pearson Correlation	.535**	.842**	1	.877**
X3.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
N	92	92	92	92
Pearson Correlation	.845**	.915**	.877**	1
X3 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.890**	.835**	.948**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92
Y2	Pearson Correlation	.890**	1	.912**	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92
Y3	Pearson Correlation	.835**	.912**	1	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92
Y	Pearson Correlation	.948**	.974**	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	4

Disiplin Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	3

Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	3

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	3

Lampiran 5. UJI NORMALITAS DATA**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.07164462
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.156
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.499
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6. UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.522	1.224		1.244	.217
	X1	.244	.066	.306	3.706	.000
	X2	.495	.093	.491	5.321	.000
	X3	.073	.084	.075	.868	.388

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. UJI ASUMSI KLASIK
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.522	1.224		1.244	.217		
X1	.244	.066	.306	3.706	.000	.788	1.269
X2	.495	.093	.491	5.321	.000	.629	1.591
X3	.073	.084	.075	.868	.388	.719	1.391

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.030	.854		1.206	.231		
X1	.076	.046	.192	1.654	.102	.788	1.269
X2	-.026	.065	-.052	-.401	.689	.629	1.591
X3	-.103	.059	-.213	-1.752	.083	.719	1.391

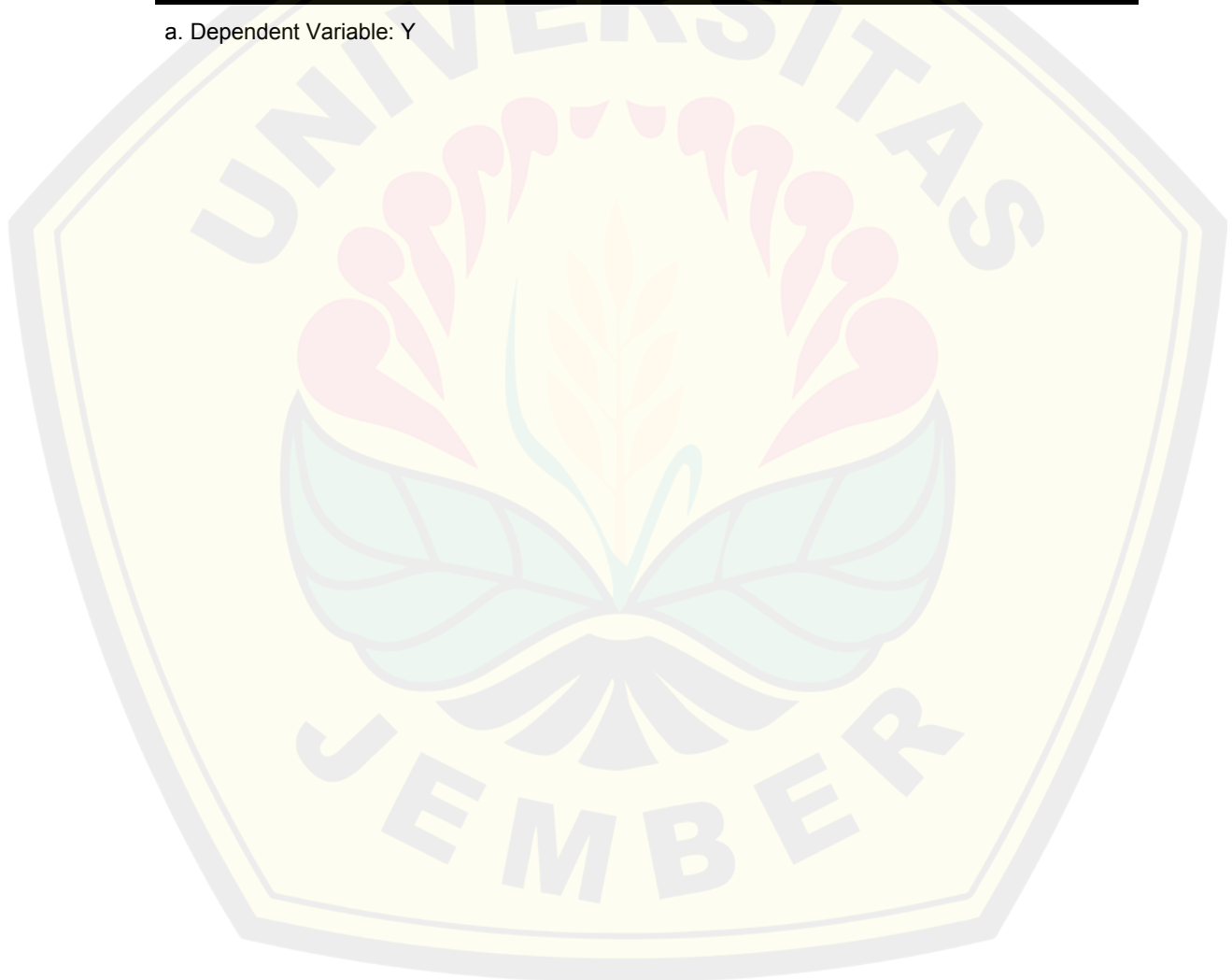
a. Dependent Variable: abs_RES

Lampiran 8. UJI HIPOTESIS (UJI t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.522	1.224		1.244	.217
	X1	.244	.066	.306	3.706	.000
	X2	.495	.093	.491	5.321	.000
	X3	.073	.084	.075	.868	.388

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 9. Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211