

**Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara**Abd. Rasyid Syamsuri<sup>1\*</sup>, Abd. Halim<sup>2</sup><sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia.<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Labuhanbatu, Indonesia.\*email korespondensi: [abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id](mailto:abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 20 Juli 2021 Direvisi: 22 Juli 2021 Disetujui: 29 Juli 2021	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji R <sup>2</sup> . Berdasarkan hasil regresi diperoleh persamaan: $Y = 17,557 + 0,194 X_1 + 0,503 X_2$ . Berdasarkan hasil penelitian dapat ditentukan nilai thitung sebesar 1,879 dan diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X <sub>1</sub> ) memiliki ttabel sebesar 1,66 jika dibandingkan dengan thitung maka hasilnya 1,87 > 1,66, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X <sub>1</sub> ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja non-fisik (X <sub>2</sub> ) memiliki thitung sebesar 9,15 jika dibandingkan dengan ttabel maka hasilnya 9,15 > 1,66, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik (X <sub>2</sub> ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Secara simultan, variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai Fhitung > Ftabel (44,68 > 3,14). Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,6%, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non-fisik, Kinerja Karyawan.	

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan, karena manajemen sumber daya manusia bukan hanya sebatas mengatasi keahlian serta keterampilan karyawan, tetapi manajemen sumber daya manusia juga memiliki kewajiban untuk menciptakan perilaku kondusif dari setiap karyawan. Persaingan bisnis antar perusahaan yang semakin erat, menuntut setiap pimpinan perusahaan untuk selalu memikirkan cara agar perusahaan yang dipimpinnya dapat mengikuti perkembangan dunia bisnis yang senantiasa berubah secara cepat. Cara-cara tersebut akan melahirkan peraturan-peraturan yang kemudian di

terapkan dalam manajemen sumber daya manusia, dengan harapan terjadinya keseimbangan antara kebutuhan setiap karyawan dan juga tercapainya tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor produksi terpenting yang dapat menentukan kinerja di setiap perusahaan. Kinerja karyawan merupakan masalah pokok dalam keberlangsungan hidup perusahaan, karena dalam mencapai tujuan perusahaan, sangat tergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Kinerja yang dilakukan karyawan biasa dinilai berdasarkan beberapa sumber informasi yang di dapatkan dari atasan langsung, rekan kerja, diri sendiri, bawahan, dan juga dari pelanggan, (Suparyadi, 2015).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sekumpulan cara yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran dalam organisasi tercapai, (Rivai, 2012). Salah satu gaya kepemimpinan yang sangat efektif yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi yang kuat bagi karyawan, sehingga tercapainya rasa kepuasan dalam bekerja yang akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara di temukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan belum optimal, terlihat dari beberapa karyawan yang menyampaikan keluhannya mengenai pimpinannya yang kurang mampu memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya sesuai dengan kemampuan masing-masing individu karyawan, selain itu terdapat juga bahwa terdapat beberapa karyawan yang memiliki kepribadian kurang terarah dan tidak berkomitmen dengan visi yang telah ditentukan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan yang diterapkan, lingkungan kerja juga memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, (Rahmawanti, dkk, 2014). Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa, secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan dengan bawahan dan juga hubungan antar sesama rekan kerja, (Cintia, dkk, 2016). Pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara terlihat jelas masih kurangnya sikap kerjasama antar sesama karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi lamban dan kurang optimal, selain itu juga terdapat beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasan kepadanya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti melakukan analisis terhadap penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara”. Adapun rumusan masalah yang dirangkum dalam pertanyaan penelitian ini meliputi :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara?

2. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara?

Tujuan dari penelitian ini berkenaan erat dengan rumusan masalah yang dituliskan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat disimpulkan hipotesis dari penelitian ini, antara lain :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara.
3. Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif melalui pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui nilai pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan penelitian kuantitatif berarti penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan 3 variabel, yang terdiri dari 2 variabel independen (kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik) serta 1 variabel dependen (kinerja karyawan). Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi perusahaan, (Wuradji, 2014). Kepemimpinan transformasional dapat diukur melalui indikator sebagai berikut, 1) orientasi tugas, 2) orientasi hubungan kerja dengan bawahan, 3) kekuasaan jabatan, (Apriyanto dan Satrio, 2015). Menurut Mangkunegara (2011), lingkungan kerja non fisik adalah keseluruhan aspek psikologis kerja, dan peraturan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Pendapat Permatasari yang dikutip oleh Anam dan Rahardja (2017), lingkungan kerja non-fisik dapat diukur melalui beberapa indikator seperti, 1) tingkat pengetahuan terhadap

struktur kerja, 2) tingkat tanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan, 3) tingkat perhatian dan dukungan yang diberikan pemimpin, 4) tingkat kerjasama antar kelompok, 5) komunikasi yang baik sesama rekan kerja maupun atasan. Darodjat (2015) menyatakan bahwa Kinerja berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering di artikan sebagai penampilan kerja. Kinerja karyawan dapat di ukur melalui beberapa dimensi, yang antara lain : 1) kualitas, indikatornya : setiap karyawan diwajibkan mengikuti SOP yang telah di tentukan oleh perusahaan. 2) kuantitas, indikatornya : volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. 3) penggunaan waktu, indikatornya: karyawan diwajibkan memenuhi jam kerja. 4) kerjasama, indikatornya : karyawan memiliki sikap kerja sama yang baik, (Erri dan Fajrin, 2018).

CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara beralamat di Jl. Bintang Terang No.148 (Medan-Binjai km 13.8). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara, yang berjumlah 68 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua populasi sebagai sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, Sugiyono (2017). Data yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh melalui teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada karyawan dan juga melakukan wawancara kepada pihak yang bersangkutan, sedangkan data sekunder berupa mempelajari dokumen-dokumen yang berisikan informasi pribadi CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara.

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Uji asumsi klasik yang menggunakan beberapa uji antara lain: 1) Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi data berdistribusi normal atau tidak, cara yang digunakan yaitu uji statistik *kolmogrov-smirnov test* dan *grafik p-plot*. 2) Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas, untuk menguji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabe independen, jika nilai VIF < 10 dan nilai *tollerance* > 0,1 maka dapt disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas. 3) Uji heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari satu residual ke pengamatanlain, cara yang dilakukan yaitu dengan melakukan uji grafik plot dan juga uji glejser.
- b. Uji Regresi Linear Berganda. Penggunaan uji regresi linear berganda dalam penelitian ini dikarenakan terdapat dua variabel bebas, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ .
- c. Uji Hipotesis  
Menurut Sugiyono (2016), uji hipotesis penelitian terdiri dari 2 pengujian antara lain : 1) Uji Satatistik t (Parsial), pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, dasar pengambilan keputusannya yaitu, jika  $t_{hitung} >$

- $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, adapun penentuan nilai  $t_{tabel}$  dapat menggunakan rumus :  $df = n-k-1 = 68-2-1 = 65$ . Setelah dihitung dengan rumus tersebut, maka dapat ditentukan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,66. 2) Uji Statistik F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dasar pengambilan keputusannya yaitu, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Mengetahui nilai  $F_{tabel}$  dapat ditentukan dengan rumus  $df = k ; n - k = 66$ . Setelah dihitung dengan rumus tersebut maka dapat ditentukan nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3.14.
- d. Koefisien Determinasi  $R^2$ . Sugiyono (2016) menyatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian terhadap data yang di gunakan dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kuesioner, melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 orang responden diluar responden dalam penelitian ini. Pengambilan responden dilakukan di CV.Nani Printing. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teori Ghazali (2018), uji validitas merupakan variabel yang lebih besar mempunyai hubungan antara satu dengan lainnya (memiliki kriteria signifikan  $> 0,5$ ). Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria Pegukuran Nilai	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional	P1	,859	0,5	Valid
		P2	,784	0,5	Valid
		P3	,697	0,5	Valid
2.	Lingkungan Kerja Non-Fisik	P1	,854	0,5	Valid
		P2	,825	0,5	Valid
		P3	,692	0,5	Valid
		P4	,645	0,5	Valid
		P5	,836	0,5	Valid
3.	Kinerja Karyawan	P1	,806	0,5	Valid
		P2	,787	0,5	Valid
		P3	,862	0,5	Valid
		P4	,878	0,5	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non-fisik, dan Kinerja Karyawan di ukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 29 pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner tersebut dikatakan valid jika masing-masing pernyataan memiliki nilai di atas nilai pegukura (0,5). Pada penelitian ini semua pertanyaan dari kuesioner di katakan valid

karena memiliki nilai di atas kriteria signifikan (0,5). Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Untuk pengujian reliabilitas pada kuesioner menggunakan rumus *croanbach alpha*. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa *croanbach alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala, indikator dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0,60. Hasil uji reliabilitas kuesioner dapat dilihat pada tabel 2:

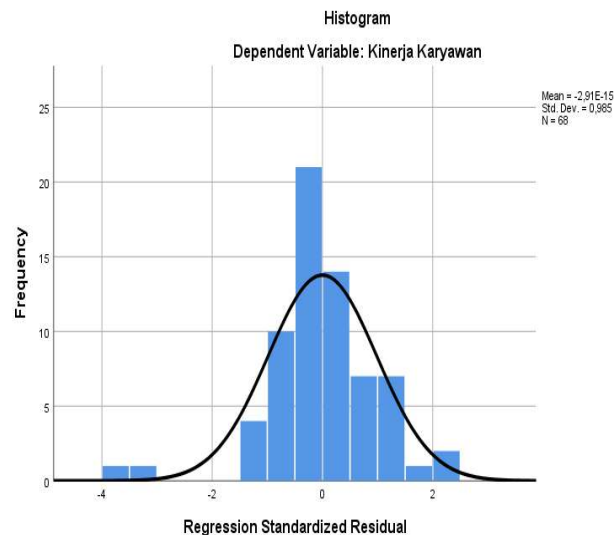
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha-Croanbach	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional	,814	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Non-fisik	,839	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	,825	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

Tabel 2 mengindikasikan, ketiga instrumen penelitian memenuhi unsur reliabilitas yang baik, dengan kata lain instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel yang terpercaya, tingkat instrumen sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60). Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini secara statistik layak digunakan sebagai alat pengumpul data, karena telah memenuhi validitas dan reliabilitas yang di syaratkan.

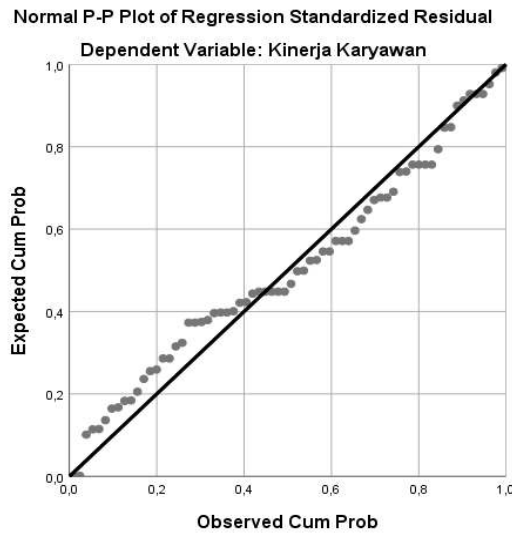
Setelah kuesioner lulus uji validitas dan reliabilitas, maka dilakukan pengujian terhadap data dari penelitian. Pengujian pertama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 1 dan Gambar 2:



**Gambar 1. Histogram Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

Gambar 1. Histogram uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data dari penelitian ini berbentuk lonceng, tidak condong ke kiri ataupun ke kanan, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



**Gambar 2. Grafik P-Plot Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

Gambar 2. Grafik P-Plot dapat diindikasikan bahwa model regresi berdistribusi normal, terlihat jelas dari titik-titik residual model regresi yang menyebar mengikuti garis normal, untuk menguatkan hasil dari grafik *p*-plot, maka dilakukan uji Kolmogrov-Smirnov Test. Hasil dari uji kolmogrov-smirnov test dapat di lihat pada tabel3:

**Tabel 3. One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,48921629
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,062
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

Tabel 3. Menunjukkan bahwa *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,56, yang mana nilai tersebut > nilai signifikan (0,05), dengan begitu dapat di nyatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4:

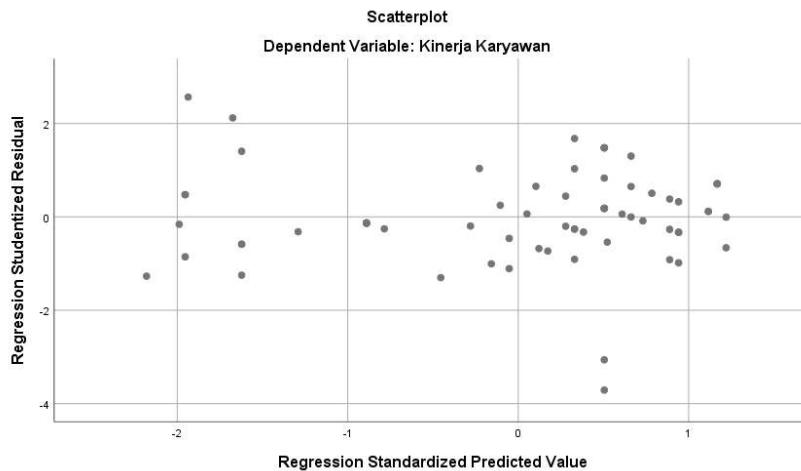
**Tabel 4. Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,000		
	Kepemimpinan Transformasional	,383	,975	1,026
	Lingkungan Kerja Non-fisik	,000	,975	1,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

Tabel 4 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Analisis berikutnya di tunjukkan melalui gambar 3, hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



**Gambar 3. Grafik Scatterplott**

Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

Hasil grafik *scatterplot* yang ditampilkan membuktikan bahwa data dari penelitian ini tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan terlihat tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu terlihat jelas bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil tersebut dapat dikuatkan lagi dengan melakukan uji glejser, hasil dari uji glejser dapat dilihat pada tabel 5:

**Tabel 5. Hasil Uji Glejser Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,660	1,875		3,019	,004
	Kepemimpinan Transformasional	-,078	,041	-,179	-1,804	,070
	Lingkungan Kerja Non-fisik	-,035	,026	-,127	-1,254	,115



a. Dependent Variable: ABS\_1  
 Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 5 membuktikan bahwa kedua varibel independen dalam penelitian ini memiliki nilai sig. di atas nilai signifikan (0,05), dimana kepemimpinan transformasional memiliki nilai 0,70 dan lingkungan kerja non-fisik memiliki nilai 115, dan dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Analisis berikutnya yaitu regresi linear berganda, yang dapat dilihat pada tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17,557	4,576		3,837	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,194	,107	,072	1,879	,003
	Lingkungan Kerja Non-fisik	,503	,055	,746	9,156	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

Tabel 6. menunjukkan bahwa *Unstandarizet Coefficients* pada bagian B diperoleh nilai Kepemimpinan Transformasional ( $B_1$ ) sebesar 0,194. Nilai Lingkungan Kerja Non-fisik ( $B_2$ ) sebesar 0,503. Dan nilai konstanta (a) sebesar 17,557. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  $Y = 17.557 + 0,194 X_1 + 0,503 X_2$ . Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut mengartikulasikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan. Konstanta (a) memiliki nilai 17.557 yang berarti bahwa jika variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik bernilai nol, maka kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara tetap sebesar 17.557. Koefisien kepemimpinan transformasional memiliki nilai 0,194 yang berarti bahwa jika kepemimpinan transformasional di tingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara akan naik sebesar 0,194 satuan. Koefisien lingkungan kerja non-fisik memiliki nilai 0,503 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja non-fisik di tingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara akan naik sebesar 0,503 satuan. Analisis penelitian berikutnya yaitu uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F, hasil dari pengujian tersebut sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,557	4,576		3,837	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,194	,107	,072	1,879	,003
	Lingkungan Kerja Non-fisik	,503	,055	,746	9,156	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 7, kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (1,879) > nilai  $t_{tabel}$  (1,66) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau  $0,03 < 0,05$ , dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non-fisik (X2) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (9,156) > nilai  $t_{tabel}$  (1,66) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau  $0,00 < 0,05$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis berikutnya yaitu menggunakan uji F, yang dapat dilihat pada tabel 8:

**Tabel 8. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,982	2	108,991	44,687	,000 <sup>b</sup>
	Residual	158,533	65	2,439		
	Total	376,515	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non-fisik, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 8 hasil uji F, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $44,687 > F_{tabel}$  3,14 dengan nilai sig.  $,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian berikutnya yaitu koefisien determinasi, yang dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

**Tabel 9. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,761 <sup>a</sup>	,579	,566	1,562	,579	44,687

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non-fisik, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

Analisis koefisien determinasi pada tabel 9. Menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0,579 atau 57,9% yang berarti hubungan variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 57,9%. Hasil yang diperoleh memberikan gambaran bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan variabel terikat. Nilai *Adjust R Square* sebesar 0,566 artinya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik sebesar 56,6%, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, *standar error of the estimate* sebesar 1,562 yang berarti semakin kecil standar deviasi maka model semakin baik.

Berdasarkan hasil uji t variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung} (1,879) > \text{nilai } t_{tabel} (1,66)$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau  $0,03 < 0,05$ , dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara. Menurut Wuradji (2014), Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Subudi (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Pedungan”. Hasil analisa penelitian ini menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pedungan.

Lingkungan kerja non-fisik ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung} (9,156) > \text{nilai } t_{tabel} (1,66)$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau  $0,00 < 0,05$ , dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara. Menurut Mangkunegara (2011) lingkungan kerja non fisik adalah keseluruhan aspek psikologis kerja, dan peraturan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2021) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)”. Berdasarkan hasil analisa penelitian ini, secara partial lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)

Analisis penelitian dengan uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar  $44,687 > F_{tabel} 3,14$  dengan nilai sig.  $,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara. Peranan kepemimpinan transformasional dan perbaikan lingkungan kerja nonfisik menjadi sangat penting bagi perusahaan, dengan begitu akan dapat memperbaiki kinerja karyawan sehingga dapat membuat perusahaan mampu bersaing di dunia bisnis.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan yang dirumuskan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian secara parsial, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara.
3. Hasil penelitian secara simultan, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara. Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

## **Keterbatasan**

Penelitian yang berkenaan dengan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non-fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara memiliki keterbatasan teoritis. Keterbatasan ini tertuju pada teori yang digunakan dalam penelitian ini tidak begitu banyak sehingga kurang menguatkan penjabaran-penjabaran yang ada dalam penelitian ini. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah serta melengkapi teori-teori untuk kesempurnaan penelitian ini.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Anam, K. & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1-11.
- Apriyanto, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Imlu Dan Riset Manajemen*. 4(11).
- Cintia, E. & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. *E-Proceeding Ofa Management*, 3(1), 709-714.
- Darodjat. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Erri, D. & Fajri, A.N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 20(1). 77-83.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate fengan Program IBM SPSS25*. STIE Indonesia.

- Mangkunegara, A.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Putra, I. K. A. P. & Made, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(10). 3146-3171.
- Rivai, V. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non-fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). eCo-Buss, 3(3). 122-131.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian dan Pengembangan: Research and Development. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wuradji. (2014). The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional). Yogyakarta: Gama Media