

---

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transco Energi Utama POM

Lidya Martha<sup>1</sup>, Oki Nalia Fartika<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

E-mail: Lidyam83@email.com<sup>1</sup>, Okkynf2@gmail.com<sup>2</sup>

---

### Article History:

Received: 28 Maret 2022

Revised: 05 April 2022

Accepted: 05 April 2022

**Keywords:** *Transformational Leadership, Non-Physical Work Environment, Employee Performance*

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of transformational leadership and non-physical work environment on employee performance at PT. Transco Energi Utama POM. The sample in this study amounted to 87 employees. The research data were collected from the results of multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, and the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance. It can be seen that the significant value of transformational leadership and non-physical work environment on employee performance is the value  $0.000 < 0.05$  and the *t* count is 3.637 from the *t* table 1.988.*

---

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kinerja yang dapat diperoleh oleh seseorang atau bersama-sama dalam mencapai suatu organisasi yang efektif secara kualitatif dan kuantitatif, yang sesuai dengan kewenangan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Menurut Hardhiansyah, (2016) kinerja yang baik dapat dilihat dari kinerjanya yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan. Setiap perusahaan tentu sering melakukan banyak aspek untuk mengembangkan penampilan kinerja karyawannya yang berkeinginan untuk mengembangkan produktifitas kerja perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan bisa menjadi berkembang dan maju pasti tidak saja dikarenakan faktor permodalan dan strategi bisnis yang selalu kuat tetapi dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang hebat.

Kelapa sawit sebagai salah satu komoditi andalan perkebunan Indonesia memiliki peluang besar untuk dikembangkan sebagai penghasil devisa. Hasil olahan kelapa sawit yang diekspor adalah minyak sawit kasar *Crude Palm Oil* (CPO), minyak inti sawit *Palm Kernel Oil* (PKO), inti sawit *Palm Kernel* (PK). Selain itu dengan adanya perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Transco Energi Utama POM yang berdiri pada tahun 2018 dapat membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. PT. Transco Energi Utama POM tak luput juga dari permasalahan pada SDM dimana minimnya pengalaman kerja bagi karyawan sehingga terdapat penurunan kinerja yaitu

Pada tahun 2020 PT. Transco Energi Utama POM terjadi beberapa kali penurunan kinerja karyawan ini karena ada beberapa permasalahan yang terjadi seperti pada bulan Agustus mengalami penurunan secara drastis sebanyak 5% dimana sebelumnya pada bulan Juli 82% dan turun menjadi 77% pada bulan Agustus ini dikarenakan karyawan sering terlambat datang dan tidak hadir dengan alasan hari hujan atau tempat tinggal yang terlalu jauh sedangkan sebagian karyawan mendapatkan fasilitas tempat tinggal dan sebagian lagi belum mendapatkan fasilitas tempat tinggal. Pada bulan Oktober dan November kinerja karyawan mengalami penurunan lagi. Ini dijelaskan bahwa pada bulan Oktober penurunan kinerja karyawan 1% ini diakibatkan ada beberapa karyawan yang sering terlambat dan adapun kesalahan karyawan saat bekerja seperti sering molor atau ketiduran saat sedang bekerja, sedangkan penurunan kinerja pada bulan November mencapai 1% dari yang sebelumnya 76% menjadi 75% ini diakibatkan bahwa kesalahan karyawan saat sedang bekerja yang kurang teliti atau memperhatikan pekerjaannya sehingga membuat besi hidrolik bengkok. Bagi karyawan yang melakukan kesalahan sehingga membuat besi hidrolik bengkok maka perusahaan tersebut memberikan surat peringatan pertama bagi karyawan tersebut.

Menurut penelitian Rahmawati et al (2014) pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Rafa Topaz Utama di Jakarta, menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara persial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Rafa Topaz Utama

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja karyawan

Kinerja adalah prestasi atau tahapan keberhasilan seseorang sebagai keseluruhan untuk pencapaian tertentu didalam menyelesaikan tugasnya dibandingkan melalui berbagai kemungkinan, sebagai standar hasil kerja, tujuan atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati.

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang diperoleh oleh seseorang, hal ini disebabkan bahwa setiap karyawan memiliki tingkat keahlian yang berbeda dan kinerja yang berbeda pada setiap tugasnya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kinerjanya yang *optimal* yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan (Putra & Subadi, 2015).

### Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi pengikutnya dan saling menaikkan diri ketingkat lebih tinggi dengan cara memotivasi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi. Maka dari itu pemimpin harus bisa memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik, kepemimpinan transformasional sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan pada perusahaan.

Menurut Supriyanto & Troena (2011) Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi dalam mencapai tujuan yang

---

didasarkan pada perubahan kondisi dan situasi organisasi.

### **Lingkungan kerja non fisik**

Menurut Nurfiani (2017) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang timbul yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik pada sebuah perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan bagi pimpinan perusahaan. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap perusahaan akan tetapi lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh secara langsung terhadap karyawan maka dari itu pimpinan perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik.

### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan**

Menurut Tucunan et al (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Putra & Adnyani (2016) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian sebelumnya, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian Suryani (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Virgiyanti & Sunuharyo (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan, mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Objek penelitian yaitu segala sesuatu yang menjadi pusat perhatian seseorang dalam melakukan sebuah penelitian, objek penelitian ini dilakukan pada PT. Transco Energi Utama POM Nagari Tigo Sungai, Kec. Pancung Soal Pesisir Selatan, Sumatera Barat.

Populasi didalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Transco Energi Utama POM yang berjumlah 87 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Transco Energi Utama POM yang berjumlah 87 orang untuk dijadikan sebagai responden untuk mengisi kuesioner.

### **Defenisi Operasional Variabel**

Terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja

non fisik sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

**Tabel 1.1 Defenisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Pengertian</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kinerja karyawan (Y)	Prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang peroleh oleh seseorang. (Ekhsan, 2019)	1. kuantitas 2. Kualitas 3. keandalan 4. kehadiran 5. kemampuan bekerjasama	Skala likert
Kepemimpinan transformasional (X <sub>1</sub> )	Kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. (Parashakti et al., 2016)	1. Pencapaian tujuan karyawan 2. Tujuan kelompok 3. Perilaku orang lain 4. Tujuan tertentu karyawan	Skala likert
Lingkungan kerja non fisik (X <sub>2</sub> )	Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Nurfiani, 2017)	1. Hubungan karyawan 2. Keamanan kerja 3. Suasana kerja 4. System imbalan 5. Perlakuan yang baik	Skala likert

## **TEKNIK ANALISIS DATA**

### **Uji Analisis Deskriptif (TCR)**

Dalam analisis deskriptif, setiap jawaban atas pertanyaan yang terdapat pada kuisioner penelitian dinyatakan dalam bentuk pemberian skor yang penyusunannya secara bertingkat berdasarkan pada skala *likert* sebagai berikut :

Rata – rata skor =

$$\frac{(5.SS) + (4.S) + (3.C) + (2.TS) + (1. STS)}{SS + S + C + TS + STS}$$

Dimana :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

C = Cukup

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus,

sebagai berikut :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata - rata skor}}{5} \times 100$$

TCR = Tingkat Pencapaian Jawaban Responden

Dengan kriteria capaian sebagai berikut :

<b>Persentase pencapaian</b>	<b>kriteria</b>
Nilai TCR 90% - 100%	= Sangat Baik
Nilai TCR 80% - 89.9%	= Baik
Nilai TCR 65% - 79.9%	= Cukup Baik
Nilai TCR 55% - 64.9%	= Kurang Baik
Nilai TCR 0% - 54.9%	= Tidak Baik

### Uji Validitas

Uji validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari  $r$  hitung atau  $r$  hasil  $> r$  tabel maka item variabel disimpulkan valid.

### Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan suatu variabel yang ditentukan dengan membandingkan nilai  $r$  alpha dengan 0,60 apabila  $r$  alpha  $> 0,06$  maka variabel yang diteliti adalah reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *uji kolmogrov-smirnov* dengan pemakaian aplikasi SPSS. Jika nilai sig (p value)  $> 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal, tetapi jika sig (p value)  $\leq 0,05$  maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dapat digunakan kriteria sebagai berikut : Jika nilai toleransi lebih besar  $\geq 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas dan jika nilai toleransi  $\leq 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka dapat dinyatakan terjadi multikolonieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residul terhadap variabel independen. Dikatakan bebas dari heterokedastisitas kalau sig dari 0,05, tetapi kalau  $\leq 0,05$  itu telah mengandung masalah heterokedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana Y= kinerja karyawan

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi kepemimpinan transformasional

$\beta_2$  = Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik

$X_1$  = kepemimpinan transformasional

$X_2$  = lingkungan kerja non fisik

$e$  = Standar error

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Uji T ini digunakan menguji pengaruh X terhadap Y secara persial, sehingga digunakan uji T yang merupakan uji keberartian yang membandingkan statistik dengan t tabel pada selang keyakinan t tertentu, dengan kriteria yaitu  $H_0$  diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ,  $H_0$  ditolak jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Apabila  $H_0$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa tidak dapat suatu pengaruh yang signifikan, apabila  $H_0$  ditolak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan (Octaviany & Shabrina, 2019).

#### Uji Determinan

Menurut Ardiansyah (2019) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen dalam menjelaskan variabel-variabel bebas serta memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat. Besar perannya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan rumus koefisien determinansi sebagai berikut :

Kd : Jumlah Koefisien Determinansi

$R^2$  : Nilai Koefisien Determinansi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Deskriptif (TCR)

Berdasarkan hasil tabulasi data dengan seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian diperoleh informasi bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan tergolong pada kriteria cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan pencapaian skor rata-rata sebesar 3,9 dengan tingkat capaian responden 77,6% yang berarti jawaban dari responden termasuk kedalam kategori cukup. Dengan kondisi tersebut hasil penelitian memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama POM mendapat respon yang positif.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner bisa untuk menjelaskan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner. Diketahui bahwa semua item pernyataan yang terdapat pada variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan yang diketahui bahwa semua item yang berada dalam kolom *Correted Item Corelation* memiliki nilai  $t \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka semua item pernyataan tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Ketentuan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Cronbach Alpa*. Jika *Cronbach Alpa*  $> 0.60$  maka dapat dikatakan reliabel. Jika *Cronbach Alpa*  $<$  maka dapat dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,926	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,856	Reliabel

(X <sub>1</sub> )		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	0,883	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini memiliki Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat dinyatakan semua variabel reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dari variabel dependen dan variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak uji normalitas data dalam penelitian menggunakan Uji *Kolmogrov Smirnov*, dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka distribusi data data normal berikut ini tabel uji normalitas.

**Tabel 2 Uji Normalitas**

KS-2	Unstandardi zed Residual	Keterangan
N	87	Normal
Kolmogorov-Smirnov Z	0,541	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,932	

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel data diketahui nilai signifikan 0,932 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat kita ketahui dengan cara menganalisis matriks kolerasi varibel-variabel independen, dapat dilihat tolerance value dan nilai *variance inflation* (VIF). Nilai *cute off* yang biasa digunakan adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan VIF diatas 10, apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 maka bisa dikatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas. Berikut ini tabel uji multikolonieritas :

**Tabel 3 Uji Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,960	1,042	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	0,960	1,042	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang telah dilakukan diketahui bahwa masing-masing variabel independen yang digunakan memiliki nilai VIF yang hasilkan berada dibawah 10 dan nilai tolerance diatas 0,10 nilai VIF X<sub>1</sub> sebesar 1,042 dengan nilai tolerance 0,960, X<sub>2</sub> sebesar 1,042 dengan nilai tolerance 0,960. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen yang digunakan terbebas dari gejala multikolonieritas sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat dilakukan.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikan diatas 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan jika nilai signifikannya dibawah 0,05 maka terjadi gejala heterokedastisitas. Berikut ini tabel uji heterokedastisitas :

Tabel 4 Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	0,814	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )	0,089	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan  $X_1$  sebesar 0,814 dan  $X_2$  sebesar 0,089 yang semuanya berada diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda Dalam uji regresi linear berganda ini untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini tabel analisis regresi linear berganda :

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta Dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta (a)	1,812
	Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	0,428
	Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )	0,399

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,812 + 0,428x_1 + 0,399x_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diketahui bahwa : Nilai koefisien variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,428 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,428 dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,399 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,399 dengan asumsi variabel lain konstan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) . Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai signifikan < 0,05 dan nilai t hitung > dari t tabel maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini tabel uji t :

Tabel 6 Uji t

Variabel Penelitian	Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	0,000	0,05	H1 diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )	0,0000	0,05	H2 diterima

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagai berikut :

Hasil perhitungan uji t kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 3,854 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  dan t hitung 3,854 dari t tabel 1,988. Dengan demikian H1 diterima, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama POM.

Hasil perhitungan uji t lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 3,637 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  dan t hitung 3,637 dari t tabel 1,988. Dengan demikian H2 diterima, artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama POM.

### Uji Determinan

Uji determinansi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai  $R^2 = 1$  atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai  $R^2 = 0$  atau mendekati 0, maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini tabel Uji determinansi :

**Tabel 7 Uji  $R^2$**

Variabel	<i>Adjusted R Square</i>
Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	0,278
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )	0,278

*Sumber : Data Primer Diolah (2021)*

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh poin *Adjusted R Square* sebesar 0,278 artinya kepemimpinan Transformasional beserta lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 27,8%, sedangkan 72,2% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transco Energi Utama POM**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama POM.

Hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasional pada PT. Transco Energi Utama POM mempunyai sikap keterbukaan pimpinan untuk selalu mengajak karyawan bekerjasama didalam mencari solusi penyelesaian suatu masalah. Sesuai dengan hasil wawancara yang didapatkan pada PT. Transco Energi Utama POM bahwa Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan masukan, sehingga karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara profesional. Dengan demikian kondisi hubungan antara pimpinan dengan bawahan yang baik akan membawa semangat kerja bagi karyawan. Keterbukaan pimpinan dalam menjalin hubungan kerjasama dengan karyawan, sikap saling menghargai dan menghormati, serta sikap perhatian pimpinan terhadap karyawan tentunya akan membawa dampak perubahan yang baik dalam kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaanya.

Hasil penelitian ini Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tucunan et al (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja

Karyawan mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sejalan dengan penelitian Putra & Adnyani (2016) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Kraywan Pada PT. Transco Energi Utama POM.**

Hasil penelitian menunjukkan pengujian hipotesis kedua diterima yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama POM.

Dapat dikatakan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sudah sangat baik dikarenakan didukung oleh lingkungan kerja non fisik, hal ini ditemukan pada penelitian bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama POM. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan oleh perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang lingkungan kerja non fisik maka semakin kurang kinerja karyawan.

Menurut Nurfiani (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan yang memiliki hubungan kerja yang temporer yaitu terdiri dari jumlah waktu jam kerja dan waktu istirahat kerja serta lingkungan kerja psikologis yaitu terdiri dari kebosanan pekerjaan dan kelelahan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Virgiyanti & Sunuharyo (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan, mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Suryani (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bangkit Maju Bersama Di Jakarta mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang sudah diuraikan maka, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT.Transco Energi Utama POM. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

### **PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan tulus kepada semua pihak STIE “KBP” Padang yang telah memberikan dukungan, bimbingan, semangat, dan do’a khususnya kepada orang tua penulis, dan teruntuk ibuk Lidya Martha, SE, MM selaku dosen pembimbing saya.

## DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, M. I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(7).
- Cindrakasih, T., & Azizah, S. nur. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 6.
- Dehotman, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enggal Laras Langgeng Di Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis ( Riau Economic and Bussines Review*, 11(2), 8.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Gemarifannoor, Hairudino, & Arifin, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN ( Persero ) Rayon Puruk Cahu. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(2).
- Ghaleb, T., & Orabi, A. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance : Evidence from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 37. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i2.9427>
- Hardhiansyah, M. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(12), 1–20.
- Hendrico, M. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Didinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jom Fisip*, 1(2), 1–10.
- Jufrizen, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 37.
- Kristiadi, Asmu'i, & Ariffin, M. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Puruk Cahu. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(2), 14.
- Mutatawwi'ah, N., Sulistiyani, E., & Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemastian Mutu Pada PT Phapros, Tbk Semarang. *Bangub Rekaprima*, 06(1), 11.
- Ningsih, M., & Agustina, F. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal PLANS, Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 13(1), 1–10.
- Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. <Http://Doi.Org/10.5281/Zenodo.3459962>, 1(1), 47–57.
- Nurfiani, S. (2017). Pengaruh Insentif Material, Non Material, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Pos Indonesia (persero) Tanjung pinang. *Jurnal Umarah*, 20.
- Octaviany, F., & Shabrina, F. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(2),

49. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i2.312>
- Pangestuti, N. A., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata, U. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *10(2)*, 79–85.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, *2*, 16.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, *02(02)*, 1–11.
- Putra, K., & Subadi, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pendungan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *4(10)*.
- Putra, K. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *5(7)*, 1–23.
- Rahma, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. PLN Banda Aceh. *Jurnal Ilman*, *6(1)*, 9.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *8(2)*, 1–9.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, R & D Bandung IKAPI.
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer ( Studi Di Bank Syari ' Ah Kota Malang ). *66*, 693–709.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *2(3)*, 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *3(9)*, 533–550.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang Cuty). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *61(2)*, 55–60.
- Wijaya, B. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Aantoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, *1(4)*, 10.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X. *Jurnal Indept*, *4(1)*, 9.