

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI  
GENERALI FIRST GRADE TEAM**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**DESI LESTARI BR GINTING SUKA**

**218320053**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/5/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/5/25

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI  
GENERALI FIRST GRADE TEAM**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**OLEH :**

**DESI LESTARI BR GINTING SUKA  
218320053**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)23/5/25

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team  
Nama : Desi Lestari Br Ginting Suka  
NPM : 218320053  
Fakultas/Prodi : Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding



**(Khairunnisak, SM, MM)**

Pembimbing



**(Dr Hery Syahrial, S.E, M.Si)**

Pembanding

Mengetahui:



**(Ahmad Fala, BBA, MIMgt, PhD, CIMA)**  
Dekan



**(Fitriani Tobing, SE, M.Si)**

Ketua Program Studi

Tanggal lulus: 04 Maret 2025

### HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team**”, yang saya susun merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan terperinci sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang salah peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 04 Maret 2025



Desi Lestari Br Ginting Suka  
218320053

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desi Lestari Br Ginting Suka  
NPM : 218320053  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan  
Pada tanggal : 04 Maret 2025  
Yang menyatakan



**Desi Lestari Br Ginting Suka**

## RIWAYAT HIDUP



Nama	Desi Lestari Br Ginting Suka
NPM	218320053
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 30 Mei 2002
Nama Orang Tua :	
Ayah	Pilihen Ginting Suka
Ibu	Mbrahuli Br Bukit
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP Swasta KAVRI Talun Kenas
SMA/SMK	SMA Plus Efarina
Riwayat Studi Uma	
Pengalaman Pekerjaan	
No. HP/WA	082164117055
Email	<a href="mailto:desiginting3005@gmail.com">desiginting3005@gmail.com</a>

## ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of transformational leadership and the non-physical work environment on employee performance at PT. Generali first grade team insurance. This research uses primary data, primary data is obtained from answers to a series of statements in the form of a questionnaire to customers totaling 73 respondents. The research sample used a purposive sampling technique and also in this study was determined using the Slovin method at PT. Generali first grade team insurance. The way to distribute the questionnaire is through several questionnaire sheets distributed to the customer, and also via Google form. This research uses multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of partial tests of transformational leadership on employee performance, it shows that there is a positive and significant influence between partial transformational leadership on employee performance. Based on the results of partial testing of the non-physical work environment on employee performance, it shows that there is a positive and significant influence between the non-physical work environment on employee performance. Based on the results of simultaneous testing, transformational leadership and the non-physical work environment on employee performance shows that there is a positive and significant influence between transformational leadership and the non-physical work environment on employee performance.*

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

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi generali first grade team. Penelitian ini menggunakan data primer, data primer diperoleh dari jawaban terhadap serangkaian pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada nasabah yang berjumlah 73 responden. Sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dan juga dalam penelitian ini ditentukan dengan metode slovin yang berada di PT. Asuransi generali first grade team. Adapun cara penyebaran kuesioner melalui beberapa lembar kuesioner dibagi kepada nasabah tersebut, dan juga ada melalui google form. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara parsial kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan bahwa antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas dengan segala Berkat dan Karunianya telah melindungi saya dalam penelitian skripsi ini. Skripsi ini telah menjadi persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studi di Universitas Medan Area, Sehubungan dengan itu, disusunnya proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team”**.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dan doa yang tulus serta motivasi yang tiada putus dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis banyak mengungkapkan terima kasih istimewa Kepada Cinta Pertama penulis, Ayahanda Pilihan Ginting Suka dan Ibu tercinta Mbrahuli Br. Bukit yang senantiasa memberikan semangat, pelukan, doa dan kasih sayang. Sosok orang tua yang membuat penulis bangkit dari kata menyerah. Penulis sadar, bahwa setiap kata dalam skripsi ini adalah buah kerja keras dan doa orang tua. Skripsi ini adalah persembahan untuk mu dari putri sulungmu yang saat ini sudah tumbuh dewasa.

Skripsi ini juga tidak akan berhasil tanpa peran serta dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih disampaikan kepada:

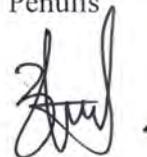
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA(Horns), MMgt, Ph.D, CIMA selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Fitriani Tobing S.E, M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Ibu Khairunnisak, SM, MM Selaku dosen Pembimbing, terimakasih atas segala arahan, petunjuk, bimbingan, dan kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, SE, MM, Sebagai dosen ketua, trimakasih telah memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam Menyusun skripsi ini.
6. Bapak Dr. Hery Syahrial, S.E, M.Si Sebagai dosen pembimbing, trimakasih telah memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam Menyusun skripsi ini.
7. Ibu Wan Rizca Amelia, S.E, M.Si Selaku dosen sekertaris, trimakasih telah memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam Menyusun skripsi ini.
8. Dan teman teman yang saya sayangi telah memberikan masukan dan juga saran yang baik untuk mengerjakan skripsi ini.

Akhir kata penulis ucapkan trimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendorong penulis untuk semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Medan, 04 Maret 2025

Penulis



**Desi Lestari Br Ginting Suka**  
218320053

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	11
2.2 Kepemimpinan Transformasional .....	12
2.2.1 Pengertian kepemimpinan Trasformasional.....	12
2.2.2 Aspek-Aspek Kepemimpinan Trasformasional .....	13
2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik .....	15
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik .....	15
2.3.2 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik .....	17
2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	17
2.4 Penelitian Terdahulu .....	18
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	20
2.5.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.5.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan .....	22
2.6 Kerangka Konseptual.....	23
2.7 Hipotesis Penelitian .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>25</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.2.2 Tempat Penelitian .....	25
3.2.3 Waktu Penelitian .....	25
3.3.1 Definisi Operasional.....	26
3.4 Populasi dan Sampel.....	27

3.4.1 Populasi Menurut .....	27
3.4.2 Sampel.....	27
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.5.1 Data Primer .....	29
3.5.2 Data Sekunder .....	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	31
3.7.1 Uji Validitas .....	31
3.7.2 Reliabilitas.....	33
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	34
3.8.1 Uji Normalitas.....	34
3.8.3 Uji Heterokedastisitas .....	36
3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	36
3.8.5 Analisis Deskriptif .....	36
3.9 Uji Hipotesis .....	37
3.9.1 Uji t (Parsial).....	37
3.9.2 Uji F (Uji Simultan) .....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum PT. Asuransi Generali First Grade Team .....	40
4.2 Analisis Deskriptif Responden.....	42
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden.....	43
4.2.2 Frekuensi Jawaban Responden .....	44
4.2.3 Hasil pengujian asumsi Klasik.....	56
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	59
4.2.5 Pengujian Hipotesis .....	61
4.3 Pembahasan.....	64
4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan .....	66
4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Prasurvey variabel Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Generali First Grade Team .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Nominal .....	31
Tabel 3.4 Uji Validitas Pada Penelitian Ini.....	31
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas.....	33
Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.3 Instrumen Skala <i>Mean</i> .....	44
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden (X1) .....	45
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden (X2) .....	48
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden (Y) .....	53
Tabel 4.7 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF.....	58
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Berganda .....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) .....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji F Signifikansi Serempak (Uji-F).....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas dengan Histogram.....	56
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot .....	57
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastitas (Grafik Scatterplot) .....	59



## DAFTAR LAMPIRAN

No.Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner penelitian .....	80
Lampiran 2	Tabulasi Data .....	85
Lampiran 3	Hasil Pengolahan Data .....	91
Lampiran 4	Surat Izin Riset.....	98
Lampiran 5	Surat Selesai.....	99



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan menginginkan supaya sumber daya yang dimiliki dapat bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, profesional agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Keberhasilan pengendalian dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari peran pimpinan perusahaan dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu perusahaan. Pimpinan adalah seseorang yang mengarahkan suatu aktivitas yang berjalan diperusahaan dan mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya perusahaan yang lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, pimpinan suatu perusahaan didalam menjalankan fungsi dan tugasnya, haruslah memahami peranan dan fungsinya serta tujuan yang hendak dicapai guna memajukan perusahaan yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinan, yaitu apakah kepemimpinan tersebut dapat menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana, dan waktu secara efisien serta terpadu dalam proses manajemen (Ginting et al., 2019)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merujuk sebagai seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit

organisasi tempat orang bekerja (Meinitasari, 2023)

Kinerja karyawan umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi di dalam melakukan penilaian terhadap karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan bahkan mampu melebihi akan diberikan penghargaan begitupun sebaliknya, bagi yang belum bisa mencapai standar yang ditentukan akan mendapatkan konsekuensi. Kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan yang juga menambahkan bahwa kinerja karyawan diukur melalui jumlah pekerjaan yang dihasilkan, kualitas pekerjaannya, ketepatan waktu di dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran dan kemampuan bekerjasama dalam sebuah tim kerja (Titin Hargyatni, 2022)

Dalam penelitian ini akan dibahas tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik pada karyawan PT. Asuransi Generali First Grade Team yang dimana belakangan ini mengalami pergantian manajer perusahaan lebih dari 1 kali dalam 1 periode (2023) yang dimana dapat berdampak pada perusahaan, di antaranya: Penurunan produktivitas membutuhkan waktu untuk memilih karyawan baru dengan kemampuan yang sama khususnya jika karyawan yang *resign* memiliki pengaruh besar terhadap perusahaan dan juga peradaptasian terhadap karyawan yang dimana jika setiap pergantian atasan akan memiliki peraturan yang berbeda-beda.

Berdasarkan wawancara pra riset yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan, adapun fenomena yang terjadi pada PT. Asuransi Generali First Grade Team Selain Kepemimpinan Transformasional yang menurut para karyawan mengenai pimpinan di perusahaan yang diterapkan masih belum efektif. Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kurangnya karyawan dalam mendapatkan nasabah untuk menjadi bagian asuransi perusahaan tersebut, yang dimana tiap karyawan harus mencapai target bulanan dan tahunan mereka dalam mencari nasabah. Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan pada karyawan sebanyak 20 orang PT. Asuransi Generali First Grade Team maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurvei variabel Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi**  
**Generali First Grade Team**

Kinerja Karyawan						TOTAL	
NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK		Orang	%
		Orang	%	Orang	%		
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai target perusahaan	19	95%	1	5%	20	100%
2	Saya melakukan pekerjaan dengan dedikasi tinggi	14	70%	6	30%	20	100%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	11	55%	9	45%	20	100%
4	Saya memiliki hasil kerja yang akurat dan konsisten	7	35%	13	65%	20	100%
5.	Saya memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan	10	50%	10	50%	20	100%

Sumber: Hasil Prasurvei pada Karyawan PT. Asuransi Generali First Grade Team (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat disimpulkan bahwa hasil *pra survey* pada beberapa responden PT. Asuransi Generali First Grade Team sebanyak 20 responden, dimana hasil dari pernyataan tertinggi menjawab iya yaitu pada

pertanyaan pertama yaitu sebanyak 19 orang (95%) yang dimana mereka sangat setuju karena setiap karyawan pada perusahaan tersebut selalu mencapai target perusahaan yang dibuat oleh perusahaan tersebut, akan tetapi yang pernyataan yang terkecil yaitu pada pernyataan no 4 yang dimana sebanyak 13 orang menjawab tidak karena mereka kurang konsisten dan akurat dalam pekerjaan yang mereka miliki dikarenakan Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien.

Tidak hanya hasil prasarvei diatas tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan berkonsentrasi pada pengembangan pengikut, serta kebutuhan mereka. Tujuan kepemimpinan transformasional adalah untuk “mentransformasi” dan mengatur orang. Dalam arti harfiah untuk mengubahnya, memperbesar visi, wawasan dan membuat perilaku kongruen dengan nilai-nilai, konsep dan membawa perubahan yang permanen, mengabdikan diri dan membangun momentum. Kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran- sasaran “tingkat tinggi” yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya. (Titin Hargyatni, 2022)

Selain kepemimpinan transformasional ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia,

namun dapat dirasakan. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri dan Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu lingkungan organisasi. (Presilawati et al., 2022).

Hal ini didukung oleh penelitian Presilawati et al (2022) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Palembang. Hasil Penelitian (Paramita Sani et al., 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Generali First Grade Team”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka rumusan masalah yang dapat diambil ialah:

Dari data yang dilakukan *pra survey* pada PT. Asuransi Generali First Grade Team dimana hasil dari pernyataan prasurvei tentang kinerja karyawan kurangnya kepuasan mereka bekerja karena mereka kurang konsisten dan akurat dalam pekerjaan yang mereka miliki dikarenakan Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan

waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien. Dalam lingkungan perusahaan, kinerja karyawan ialah hal utama yang diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil yang diraih perusahaan itu sendiri.

Tujuan keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Mempengaruhi karakteristik individu, motivasi pribadi, harapan dan evaluasi manajemen untuk mencapai hasil kerja individu. Dan faktor rutinitas dan penyesuaian yang mempengaruhi kinerja tugas, faktor interpersonal yang mempengaruhi perilaku loyalitas, dan faktor varians sifat, faktor varians produksi, faktor varians politik, dan faktor agresi pribadi yang mempengaruhi faktor korporat pelaku yang merugikan.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team
2. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team
3. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team

#### 1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai Kinerja karyawan pada perusahaan terkait, khususnya Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team

2. Bagi Perusahaan

Terbatas Asuransi Generali First Grade Team Penelitian ini akan dapat membantu mengetahui respon karyawan pada pihak yang bersangkutan, dengan begitu pihak yang bersangkutan yaitu Perusahaan Asuransi Generali First Grade Team tetap dapat menjaga hubungan baik antara karyawan dan atasan (pemimpin) dan meningkatkan hal-hal yang perlu untuk ditingkatkan.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai pengembangan ilmu ekonomi khususnya Kinerja karyawan dan kepemimpinan Transformatif serta lingkungan kerja non fisik menjadi

pertimbangan untuk melakukan penelitian terhadap peristiwa yang terjadi dari sisi lain.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan reputasinya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut (Herlina, 2020) .

Menurut Hamdiah et al., (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang menunjukkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam Setyo Widodo et al., (2022) Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sebaiknya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang

tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Rezki Wahyuni et al., (2023) Secara umum, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

### **2.1.2 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor. menurut kasmir dalam (Maryati & Kusumayuda, 2021) faktor tersebut sebagai berikut:

#### **1. Kepemimpinan Transformatif**

Merupakan sikap atasan terhadap anggotanya dalam mengorganisasikan sistem kerja, mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Perilaku seorang pemimpin dapat menunjukkan peningkatan kinerja karyawan. jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan cepat. Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang fokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi individu dalam tim. Pemimpin yang menerapkan ini

berusaha menciptakan perubahan positif, tidak hanya dalam tim mereka tetapi juga dalam keseluruhan organisasi. Mereka tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga berkomitmen untuk membangun lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek yang tidak dapat dilihat secara langsung, tetapi memiliki dampak signifikan terhadap pengalaman dan kinerja karyawan di tempat kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik menggambarkan situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan. Perspektif yang sejalan diutarakan oleh yang menggambarkan lingkungan kerja non fisik memiliki potensi untuk membentuk perilaku pegawai. Lingkungan kerja non fisik merujuk pada aspek-aspek yang tidak bersifat fisik, seperti hubungan antar rekan kerja dan suasana hati yang dapat memengaruhi perasaan pegawai. Dari sudut pandang lain menggambarkan lingkungan kerja non fisik sebagai relasi yang terbentuk antara atasan dan sesama rekan kerja. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut meliputi hubungan antar pegawai, hubungan atasan dengan bawahan, kerjasama antar pegawai.

### 2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silaen et al., (2021) mengidentifikasi empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat ditentukan oleh kesempurnaan tugas, terutama keterampilan dan kemampuan karyawannya, serta cara karyawannya tentang produk mereka.

## 2. Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang atau perusahaan adalah salah satu persyaratan standar ketenagakerjaan.

## 3. Efektivitas

Tingkatan hasil setiap unit dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.

## 4. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan memanfaatkan waktu untuk aktivitas lain.

## 2.2 Kepemimpinan Transformatif

### 2.2.1 Pengertian kepemimpinan Transformatif

Menurut Basori et al., (2019) kepemimpinan transformatif adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa pada para pengikutnya. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang individual dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformatif mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengajarkan para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai

tujuan kelompok. Menurut Permana et al.,(2019) yang mengungkapkan kepemimpinan transformasional merupakan suatu kepemimpinan yang menggunakan efektifitas inspirasi dari seorang pemimpin untuk merubah pengikutnya melalui ide dan emosinya.

Sedangkan menurut Angelia & Puri Astiti, (2020) kepemimpinan transformasional muncul akibat perkembangan dan kepemimpinan transformasional mendorong para karyawan untuk berpikir dan ikut andil dalam memberikan gagasan bagi kemajuan perusahaan atau organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, namun membuka ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapatnya.

Menurut Naimah et al., (2022) mendefinisikan pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang menginspirasi para bawahannya untuk bekerja keras mencapai tujuan bersama, yang meletakkan perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri dan mengubah kesadaran para bawahannya. Kepemimpinan transformasional telah terbukti memiliki efek yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

### **2.2.2 Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional**

Adapun aspek-aspek kepemimpinan transformasional menurut (Naimah et al., 2022) :

1. *Attributed Charisma*

Pemimpin transformasional sering memiliki daya tarik pribadi yang kuat, menginspirasi dan mendekatkan pengikut mereka. Anggota tim menjadi lebih loyal dan percaya satu sama lain karena karakter ini.

2. *Inspirational Motivation*

Pemimpin ini mampu memberikan visi yang jelas dan menarik, memotivasi anggota tim untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Mereka menanamkan optimisme dan semangat tim dalam tim.

3. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin transformasional mendorong inovasi dengan mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif dan menciptakan lingkungan yang aman di mana ide-ide baru dapat dibagikan tanpa khawatir akan kritik, sehingga anggota tim memiliki kebebasan untuk menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah.

4. *Individual Consideration*

Dengan mempertimbangkan kebutuhan dan potensi setiap anggota tim, pemimpin ini memberikan dukungan dan bimbingan yang tepat untuk membantu anggota tim tumbuh secara pribadi dan profesional.

5. *Idealized Influence*

Pemimpin bertindak sebagai teladan bagi pengikut mereka dengan berperilaku secara etis dan moral. Mereka berusaha untuk mendapatkan rasa hormat dan pengaguman dari anggota tim, yang menghasilkan hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut.

### 2.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformatif

Indikator kepemimpinan transformatif menurut Andhika Banu Bismoko et al., (2023) :

1. Pengaruh Ideal

Memberikan visi dan semangat untuk tujuan, menumbuhkan kebanggaan, meraih penghormatan, dan memupuk kepercayaan.

2. Motivasi Inspiratif

Dengan menyampaikan visi yang menarik dan menggunakan simbol untuk menarik perhatian bawahannya, Anda dapat memotivasi karyawan untuk memahami pentingnya visi dan misi organisasi.

3. Stimulasi Intelektual

Merangsang ide kreatif, solusi masalah, meningkatkan kesadaran pengikut akan masalah, dan mendorong pengikut untuk melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda.

4. Konsiderasi Individual

Mendengarkan, mendidik, dan melatih karyawan, mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan setiap orang.

## 2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non

fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan (Handayani & Azizah, N.D., 2021)

Menurut Widyaningrum (2019) Segala situasi dan kondisi yang berkaitan dengan interaksi dan hubungan kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan disebut lingkungan kerja non-fisik. Ini mencakup berbagai hal, seperti interaksi antar sesama rekan kerja, interaksi bawahan dengan atasan, dan dinamika antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat memengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis karyawan, yang membuatnya sangat penting.

lingkungan kerja non fisik adalah Faktor psikis yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik, maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Setiap orang menikmati lingkungan kerja non fisik secara unik. Kondisi kerja yang nyaman dan harmonis Romadona et al., n.d.(2021)

Lingkungan kerja non-fisik, juga disebut lingkungan kerja psikis, adalah keadaan di sekitar tempat seseorang bekerja yang tidak fisik. Meskipun tidak dapat diamati secara langsung dengan panca indra, lingkungan kerja semacam ini dapat dirasakan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang dibentuk oleh hubungan antar unit kerja yang ada dan hanya dapat dirasakan oleh perasaan karyawan. (Ainun et al., 2024)

Menurut berbagi pendapat ahli diatas jadi penulis menyimpulkan bahwa definisi lingkungan kinerja non fisik adalah tentang bagaimana Hubungan kerja antara karyawan, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Semua hal yang terjadi dalam hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, disebut lingkungan kerja non-fisik.

### 2.3.2 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Herman Surijadi et al., (2020) ada 2 aspek lingkungan kerja non fisik diantaranya :

#### 1. Hubungan Atasan dan Bawahan

Dalam menciptakan suasana kerja yang positif, interaksi antara atasan dan bawahan sangat penting. Hubungan yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mengurangi perpindahan karyawan.

#### 2. Hubungan Antar Rekan kerja

Rekan kerja yang bekerja sama dengan baik sangat penting, terutama dalam tim. Konflik yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan tingkat produktivitas.

### 2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik menurut Ati et al., n.d.(2022) dibagi menjadi enam, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Hubungan Antara karyawan

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang baik antara karyawan sangat penting. Hubungan ini dapat meningkatkan kolaborasi dan mempengaruhi tingkat kinerja secara positif.

#### 2. Hubungan Bawahan dengan Atasan

Bagaimana atasan menghormati dan mendukung karyawan mereka sangat penting untuk mendorong mereka untuk bekerja. Hubungan yang saling menghormati dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.

### 3. Komunikasi yang Efektif

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, penting bagi karyawan untuk dapat berkomunikasi dengan mudah, termasuk atasan dan bawahan mereka. Komunikasi yang terbuka membantu pengambilan keputusan dan komunikasi informasi.

### 4. Kerja sama Tim

Keberhasilan proyek dan efisiensi kerja dipengaruhi oleh kerja sama kelompok di dalam organisasi. Satu tim dapat mencapai tujuan dengan lebih baik.

### 5. Suasana Kekeluargaan

Seorang karyawan dapat merasa lebih nyaman dan lebih termotivasi untuk bekerja jika tempat kerja mereka lebih seperti rumah.

### 6. Perhatian dan Dukungan Pemimpin

Memberikan penghargaan dan penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan moral dan komitmen tim.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Menurut (Yolanda et al., 2022) penelitian terdahulu merupakan dasar untuk penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai bahan pertimbangan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Syamsuri Dan Halim (2021)	Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Intan Perkasa Binjai Sumatera Utara	Variabel Independen: Kepemimpinan Transformatif (KT) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	KT Berpengaruh positif dan signifikan terhadap KK
2.	Ratna Dumilah, Asridah Warni Tanjung, Nindie Ellesia (2023)	The Effect Of Discipline And Work Environment On Employee Performance In The Ministry Of Religion Office South Tangerang City	Variabel Independen: Work Environment (WE) Variabel Dependen: Employee Performance (EP)	WE Berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP
3.	Edi Sugiono, Suryono Efendi, Joko Susilo (2021)	The Influence Of Competence, Compensation And Leadership Style On Employee Performance Through Job Satisfaction At The Inspectorate General Of The Ministry Of Agriculture	Variabel Independen: Compensation And Leadership Style (ICL) Employee Performance (EP)	Compensation Dan LS Berpengaruh positif dan signifikan terhadap KK
4.	Martha Dan Fartika (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transco Energi Utama POM	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (LK) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (KK)	LK Berpengaruh positif dan signifikan terhadap KK
5.	Hargyatni et al (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanil Indonesia	Variabel Independen: Kepemimpinan Transformatif (KT) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (KK)	KT Berpengaruh positif dan signifikan terhadap KK
6.	Rahmatullah Dan Cay (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (LK)	LK Berpengaruh positif dan signifikan terhadap KK

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Project Pt Mora Telematika Indonesia Tbk Cabang Jakarta Selatan	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (KK)	
7.	Shaqilla et al (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Karyawan	Variabel Independen: Kepemimpinan Transformatif (KT) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (KK)	KT Berpengaruh positif dan signifikan terhadap KK

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

## 2.5 Pengaruh Antar Variabel

### 2.5.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja

#### Karyawan

Hubungan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja yaitu: Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi terhadap bawahannya, kepemimpinan transformatif diyakini memiliki pengaruh terhadap suatu organisasi, lembaga atau perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin transformatif memotivasi karyawannya untuk melakukan suatu kinerja diluar dugaan melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka dalam mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, salah satu perilaku yang harus ditunjukkan oleh seorang pemimpin transformatif adalah pengaruh idealisme, motivasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual. Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi dan perangsang yang memotivasi anggota mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi atau dorongan dapat berdampak pada perilaku positif yaitu

memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan (Hasib et. al., 2020).

Kepemimpinan seseorang berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam kepemimpinan suatu kelompok dan fleksibel dalam pendekatan yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan tersebut yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

Hasil Penelitian (Paramita Sani et al., 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Zin et. Al., (2023) dan Hasib et. al., (2020) Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri dan Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja

yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu lingkungan organisasi. (Presilawati et al., 2022).

Penelitian Rastana et al. (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan hasil analisis ditemukan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hardianti et al. (2021) meneliti dengan judul Kajian Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian diketahui lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Panggabean et al (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan diketahui lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.5.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yakni pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan berkonsentrasi pada pengembangan pengikut, serta kebutuhan mereka. Tujuan kepemimpinan transformasional adalah untuk “mentransformasi” dan mengatur orang. Dalam arti harfiah untuk mengubahnya, memperbesar visi, wawasan dan membuat perilaku kongruen dengan nilai-nilai, konsep dan membawa perubahan yang permanen, mengabdikan diri dan membangun momentum. Kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan

agar bersedia bekerja demi sasaran- sasaran “tingkat tinggi” yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya. (Titin Hargyatni, 2022)

Selain kepemimpinan transformasional ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri dan Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu lingkungan organisasi. (Presilawati et al., 2022).

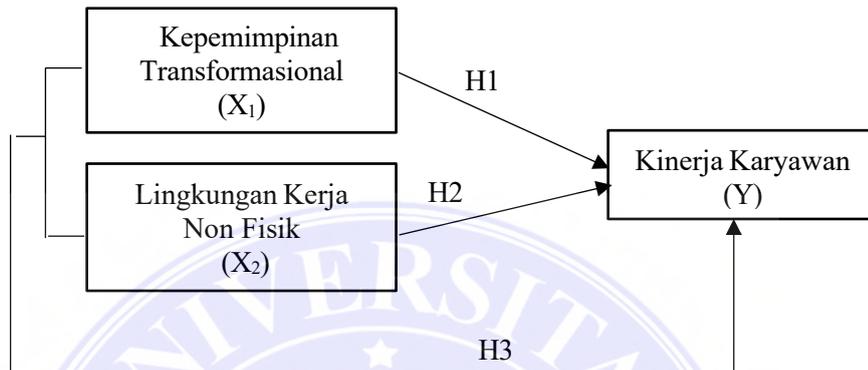
Hal ini didukung oleh penelitian Presilawati et al (2022) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Palembang. Hasil Penelitian (Paramita Sani et al., 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Zin et. Al., (2023) dan Hasib et. al., (2020) Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.6 Kerangka Konseptual

Menurut Senen et al (2023) Kerangka konseptual adalah untuk menggambarkan sebuah paradigma pemikiran sebagai jawaban atau masalah penelitian. Kerangka konseptual akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat

Atas dasar landasan teori dari uraian penelitian terdahulu mengenai hubungan variabel bebas Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja

Non Fisik dengan variabel tidak bebas adalah Kinerja Karyawan, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2019) Hipotesis adalah Jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian ini di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data rumusan masalah dan kerangka penelitian yang telah disusun serta membandingkan dengan teori yang ada maka hipotesis secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Generali First Grade Team.

H2: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Generali First Grade Team.

H3: Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Generali First Grade Team.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan strategi penelitian asosiatif. Menurut (Rusni, 2020) penelitian asosiatif adalah alat untuk meneliti pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat membangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang membuat penelitian asosiatif mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

#### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

##### 3.2.2 Tempat Penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT. Asuransi Generali First Grade Team Jln. Komplek Multatuli Blok Cc No 23 (Ktr Asuransi Generali) Medan Sumatra utara

##### 3.2.3 Waktu Penelitian

Berikut tabel rencana waktu penelitian ditampilkan di bawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

Keterangan	2024			2025		
	Okt	Nov	Des	Jan	Febr	Mar
Pengajuan Judul						
Pembuatan Proposal						

Keterangan	2024			2025		
	Okt	Nov	Des	Jan	Febr	Mar
Revisi Proposal						
Seminar Proposal						
Pengadaan Penelitian						
Pembuatan Hasil						
Revisi Hasil						
Seminar Hasil						
Sidang Meja Hijau						

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

### 3.3.1 Definisi Operasional

Menurut Sugiyon (2019) definisi operasional variabel penelitian ini peneliti akan memberikan definisi secara jelas mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu, variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Hamdiyah et al., (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang menunjukkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja. 3. Efektivitas Tingkatan 4. Ketepatan Waktu.  Menurut Silaen et al., (2021)	Likert
2.	Kepemimpinan Transformatif (X <sub>1</sub> )	Menurut Basori et al., (2019) kepemimpinan transformatif adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa pada para pengikutnya	1. Pengaruh Ideal 2. Motivasi Inspiratif 3. Stimulasi Intellectual. 4. Konsiderasi Individual  Andhika Banu Bismoko et al., (2023) :	Likert

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
3.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	Menurut Handayani & Azizah, N.D (2021) Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.	1. Hubungan Antara karyawan 2. Hubungan Bawahan dengan Atasan 3. Komunikasi yang Efektif 4. Kerja sama Tim 5. Suasana Kekeluargaan 6. Perhatian dan Dukungan Pemimpin  Ati et al., n.d.(2022)	Likert

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya kuantitas atau kuantitas orang, tetapi karakteristik orang juga harus diperhatikan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Generali First Grade Team Medan pada tahun 2024 yang berjumlah 271 karyawan tetap.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi. Sampel yang baik memiliki sifat representatif terhadap populasi. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel responden, dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut di harapkan dapat

mewakili sebagai sampel penelitian. Setelah diketahuinya jumlah populasi yaitu sebanyak 271 karyawan tetap.

Pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin biasa digunakan untuk pengambilan jumlah sampel yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel.

*Confidence* level adalah derajat kepercayaan atau ketelitian dalam pengambilan sampel. Semakin tinggi *confidence* level, semakin dapat dipercaya data yang dihasilkan. Sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menduga keadaan suatu populasi. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mewakili nilai atau sifat seluruh populasi. Tujuan sampling dalam penelitian adalah untuk membuat kesimpulan atau generalisasi tentang populasi. Hasil penelitian dapat dianggap mewakili populasi yang lebih besar jika sampel dipilih secara representatif dan dengan metode yang tepat (Alfifto 2024). Adapun kriteria yang digunakan untuk pemilihan sampel adalah sebagai berikut :

1. Karyawan PT. Asuransi Generali First Grade Team berusia 20 - 55 Tahun.
2. Karyawan yang bekerja di bagian *Financial Consultant*.

Berikut rumus slovin yang akan digunakan pada penelitian ini, yakni:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{271}{1 + 271(0.1)^2}$$

$$n = \frac{271}{1 + 271 (0.01)}$$

$$= 271 / (1 + 2710.1^2)$$

$$= 73,04 = 73 \text{ responden (pembulatan)}$$

Keterangan:

$n$  = Ukuran sampel/jumlah responden

$N$  = Ukuran populasi

$E$  = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;

$e = 0,1$ . (10%)

Jumlah sampel yang di dapat 73,04 di bulatkan menjadi 73 responden.

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

#### 3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer (Sugiyono, 2019). Data primer pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner dan juga wawancara.

#### 3.5.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang telah tersedia dan dikumpulkan pihak lain sehingga hanya perlu mengumpulkan dan memanfaatkan data yang sudah ada (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini data sekunder

bersumber dari, jurnal, artikel, dan buku serta data dari PT. Asuransi Generali First Grade Team.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penulis mengumpulkan data sesuai dengan keperluan penelitian. Untuk mendapatkan data tersebut penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu :

#### 1. Teknik Observasi

Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian. Contohnya melihat perkembangan seputaran tentang PT. Asuransi Generali First Grade Team, melakukan wawancara atau diskusi terhadap narasumber maupun karyawan PT. Asuransi Generali First Grade Team

#### 2. Teknik Angket/ Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk ditanya dan dijawab, kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti apa variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden tersebut (Sugiyono, 2019). Teknik ini merupakan bentuk alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Diharapkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada setiap responden, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reliabilitas serta validitas yang tinggi kuesioner yang nantinya diberikan kepada nasabah berupa pertanyaan dalam bentuk *google form*.

Untuk menganalisis data dengan metode penelitian kuantitatif, jawaban dari responden pengskorannya seperti:

**Tabel 3.4**  
**Pengukuran Skala Likert**

No	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu – ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

### 3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, valid berarti dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019) Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  nilai dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dengan  $\alpha$  ( $\alpha$ ) = 0,05.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika  $r \geq 0.361$  , maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.
- Jika  $r < 0.361$  , maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected item- Total Correlation	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Kepemimpinan	x10.1	0,837	0.361	Valid
	x1.2	0,885	0.361	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected item- Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Transformasional	x1.3	0,884	0.361	Valid
	x1.4	0,873	0.361	Valid
	x1.5	0,860	0.361	Valid
	x1.6	0,858	0.361	Valid
	x1.7	0,864	0.361	Valid
	x1.8	0,865	0.361	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	x2.1	0,908	0.361	Valid
	x2.2	0,840	0.361	Valid
	x2.3	0,823	0.361	Valid
	x2.4	0,838	0.361	Valid
	x2.5	0,897	0.361	Valid
	x2.6	0,877	0.361	Valid
	x2.7	0,910	0.361	Valid
	x2.8	0,909	0.361	Valid
	x2.9	0,895	0.361	Valid
	x2.10	0,865	0.361	Valid
	x2.11	0,848	0.361	Valid
	x2.12	0,964	0.361	Valid
Kinerja Karyawan	y1.1	0,856	0.361	Valid
	y1.2	0,888	0.361	Valid
	y1.3	0,879	0.361	Valid
	y1.4	0,858	0.361	Valid
	y1.5	0,914	0.361	Valid
	y1.6	0,888	0.361	Valid
	y1.7	0,839	0.361	Valid
	y1.8	0,874	0.361	Valid

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung  $>$  r tabel (0.361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

### 3.7.2 Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang, instrument yang reliabel belum tentu valid, meteran yang diputuskan diujungnya, bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama (reliabel) tetapi tidak selalu valid (Sugiyono, 2019)

Metode yang digunakan adalah *metode Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

**Tabel 3.5**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,964 > 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,978 > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,967 > 0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformatif (X1), Lingkungan Kerja Non

Fisik (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan “Reliabel” karena nilai Cronbach’s Alpha > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuesioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Alfifto (2024) Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary Least Square (OLS) untuk memastikan bahawa model regresi yang diperoleh merupakan yang terbaik, dalam hal ketetapan estimasi, tidak bias, serta konsisten.

Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa histogram, yang membandingkan distribusi observasi dengan distribusi normal. Jika data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti polanya, maka dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan mengecek nilai kurtosis dan skewness dari residual, atau menggunakan uji statistik non-parametrik seperti Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji statistik dengan melihat nilai kurtosis mempertimbangkan jika nilai t hitung > t tabel, maka distribusi dianggap tidak normal. Sedangkan dalam uji K-S, hipotesis dibentuk sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Data residual memiliki distribusi normal

H<sub>1</sub>: Data residual tidak memiliki distribusi normal

Penelitian ini menghadapi keterbatasan sampel yang cukup kecil, sehingga pendekatan yang tepat untuk uji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan dari perhitungan regresi, diantaranya:

### 1. Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov adalah tes non-parametrik yang digunakan untuk melihat perbedaan distribusi pada dua sampel yang berbeda. Tes ini dapat digunakan untuk menguji apakah data yang diuji mengikuti distribusi normal atau tidak, serta untuk membandingkan distribusi dua sampel independen (Gama, 2021)

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

### 2. Histogram

Uji histogram adalah salah satu cara untuk menguji normalitas data dengan menggunakan grafik. Grafik histogram menampilkan distribusi frekuensi dari suatu variabel numerik, dengan setiap bar (batang) pada histogram mencakup rentang nilai yang sama. Jika data yang dianalisis memiliki distribusi normal, maka grafik histogramnya akan membentuk lonceng (*bell-shaped*) dan tidak condong ke kiri atau ke kanan (Gama, 2021)

### 3. Grafik Normality Probability Plot

Ketentuan yang digunakan yaitu :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas tujuannya adalah untuk mengetahui apakah model regresi yang ditemukan ada tidaknya interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel bebas (independen). Sehingga apabila terjadi korelasi antar variabel independen maka dinamakan adanya problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas (korelasi diantara variabel independent). Untuk menguji multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen.

1. Jika nilai *Tolerance* lebih besar  $> 0,10$  maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

### 3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Sugiyono, 2019). Apabila asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka akan berakibat pada sebuah keraguan atau ketidak akuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda (*multiple linear regression*) digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel

independen. Adapun untuk memperoleh hasil dari model regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019) :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan Transformatif

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja Non Fisik

A = Konstanta

B<sub>1</sub> = B<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = Error (Tingkat Kesalahan)

### 3.8.5 Analisis Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan kuantitatif yang merupakan data berupa angka-angka. Proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini akan dimulai dengan memilah data ke dalam variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini. Dari hasil operasionalisasi variabel yang akan diuji, nilai variabel tersebut akan dimasukkan dalam uji SPSS (statistical program for social science).

## 3.9 Uji Hipotesis

### 3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial atau pengaruh antar tiap variabel independen terhadap variabel dependen apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau sebesar 0,05 (*two tailed test*) Pengambilan keputusan pada Uji t didasarkan oleh :

- a. Nilai signifikan 0,05 dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial
- b. Nilai signifikan  $>0,05$  dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

### 3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik-F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel independen yang telah dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2020: 322). Selain itu Ghozali (2020: 323) juga menyatakan bahwa uji F juga digunakan untuk *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi simultan (uji-F) adalah sebagai berikut:

1. Pandangan Awal(Quick Look):Jika nilai F lebih besar dari 4, maka hipotesis nol dapat ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Perbandingan dengan Nilai Tabel: Nilai F hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai F yang tercantum dalam tabel. Jika nilai F yang dihitung lebih

besar daripada nilai F pada tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai probabilitas uji F dapat dilihat pada hasil output dari perangkat lunak statistik, seperti SPSS, pada kolom sig atau signifikan dalam tabel ANOVA.

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2020) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dimana nilai koefisiennya terletak antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol artinya variabel bebas sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati satu berarti dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan variabel independen menjelaskan perubahan variabel dependen.

Nilai  $R^2$  adalah suatu indikator yang digunakan untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel independen ke dalam suatu persamaan regresi. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team pada 73 responden yang diteliti. Menurut hasil dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team, maka hipotesis pertama di terima.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team, maka hipotesis kedua di terima.
3. Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team, maka hipotesis ketiga di terima.

#### 5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini, dapat dianalisis bahwa data, pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil yaitu dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional merupakan faktor yang memberikan pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai beta 0,527. Mengingat pentingnya faktor ini, organisasi perlu fokus pada pengembangan kepemimpinan yang transformasional. Pemimpin perlu meningkatkan

kemampuan mereka dalam memberikan inspirasi, arahan, dan motivasi kepada karyawan. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa beberapa karyawan masih merasa kurang terinspirasi dan mendapatkan arahan yang memadai. Untuk mengatasi hal ini, organisasi dapat memberikan pelatihan atau workshop kepemimpinan transformasional bagi para pemimpin, serta menciptakan program mentoring untuk meningkatkan keterlibatan pemimpin dalam membimbing karyawan. Selain itu, pemimpin perlu lebih aktif dalam memberikan apresiasi dan solusi ketika karyawan menghadapi kendala dalam pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik juga memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai beta 0,357. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adil, dan mendukung kolaborasi antar karyawan. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang diperlakukan secara adil dan kurang mendapatkan dukungan dari atasan. Untuk mengatasi hal ini, organisasi perlu memperkuat komunikasi internal, memastikan perlakuan yang adil bagi semua karyawan, dan meningkatkan transparansi dalam pemberian arahan serta dukungan. Selain itu, organisasi dapat mengadakan kegiatan team building untuk memperkuat hubungan kekeluargaan dan kerjasama antar karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, atau faktor lingkungan kerja fisik. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak

responden dari berbagai departemen atau cabang organisasi untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, untuk menggali lebih dalam mengenai persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andhika Banu Bismoko, James Christian Suwandi, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 191–205. <https://doi.org/10.59246/Muqaddimah.V1i3.374>
- Angelia, D., & Puri Astiti, D. (2020). Kepemimpinan Transformatif: Tingkatkan Work Engagement. *Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 2720–8958. <https://doi.org/10.24014/Pib.V%Vi%I.9940>
- Alfifto. (2024). *Statistika Penelitian : Konsep Dan Kasus*. Medan: Umapress
- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (N.D.). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kerja Sama Pegawai Di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Basori, I., Pratiwi, W. D., & Dwiwati, S. T. (2019). *Effect Of Salt Quenching On The Microstructures And Mechanical Properties Of AISI 1045 Steel*. *Journal Of Physics: Conference Series*, 1402(5), 055102.
- Fahira Yusticia Ghea. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor).
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V, Sihombing, S., & Artikel, I. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). 5, P-ISSN. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hamdiyah, H., Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Di ADA Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Halim, Abd. "Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Intan Perkasa Binjai Sumatera Utara." *Jurnal Bisnis Mahasiswa* 1.1 (2021): 50-62.
- Hargyatni, Titin, Robby Andika Kusumajaya, and Yuni Dwi Purwanti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanil Indonesia." *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi* 2.1 (2022): 83-92.

- Handayani, F., & Azizah, S. N. (N.D.). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Pada Guru PNS Di SMP Negeri 1 Karangsambung). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 3). [Http://Journal.Stieputrabangsa.Ac.Id/Index.Php/Jimmba/Index](http://Journal.Stieputrabangsa.Ac.Id/Index.Php/Jimmba/Index)
- Hardianti, S., & Sinto, S. (2021). Kajian Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Pusat Medan. *Bonanza: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 129-142.
- Hasib, F. F., Eliyana, A., Arief, Z., & Pratiwi, A. A. (2020). *The Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance Mediated By Leader-Member Exchange (LMX)*. *Systematic Reviews In Pharmacy*, 11(11)
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1). <https://doi.org/10.51279/Jan.V3i1.114>
- Kerja, P. M., Lingkungan, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3).
- Lingkungan, D., Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., Kepuasan, T., Karyawan, K., Surijadi, H., Bisnis, A., Negeri, P., Id, A. H. C., & Idris, Y. (2020). Herman Surijadi & Yuslan Idris-Administrasi Bisnis Polnam & Program Studi Niaga STIA Said Perintah LPPM STIA Said Perintah. In *Public Policy* (Vol. 1, Issue 1). [Http://www.Medanbisnisdaily.Com](http://www.Medanbisnisdaily.Com),
- Lingkungan, P., Fisik, K. N., Fasilitas, D., Terhadap, K., Pegawai, K., Kantor, D., Kota, D., Kecamatan, P., Cermin, P., Serdang, K., Ainun, B., Habra, M. D., Samosir, S. H., Rahmadany, E., & Gami, P. (2024). *The Effect Of Non-Physical Work Environment And Office Facilities On Employee Performance At The Kota Pari Village Office, Pantai Cermin District, Serdang Bedagai Regency*. In *Management Studies And Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2). [Http://Journal.Yrpiuku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiuku.Com/Index.Php/Msej)
- Maryati, T., & Kusumayuda, A. (2021). *Empirical Study Of Job Stress, Turnover Intention, And Job Involvement. 4th International Conference On Sustainable Innovation 2020-Accounting And Management (Icosiams 2020)*, 50–57.
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika (Vol. 7, Issue 1). [Http://Jurnal.Ustjogja.Ac.Id](http://Jurnal.Ustjogja.Ac.Id)
- Martha, Lidya, and Oki Nalia Fartika. "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transco Energi Utama POM." *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1.5 (2022): 1303-1314.

- Naimah, Muflikhatun, Tentama Tentama, F., & Yuliasesti Diah Sari, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Mediator Kepuasan Kerja. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 197–222. <https://doi.org/10.20885/Psikologika.Vol27.Iss2.Art2>
- Nuridin. (2020). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Denki Engineering. <https://doi.org/10.47476/Reslaj.V3i1.328>
- Pamungkas, B. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rumah Tangga Dan Perbekalan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *Journal Competency Of Business*, 4(2), 68–76.
- Panggabean, D., Adriani Rangguti, D., Damanik, H., Bestary Ginting, R. S., & Batneviah Angelia, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Pt Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(03).
- Paramita Sani, E., Komala, Y., Damayanti, F., & Hadi Saputra, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(4). <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V1i4.58>
- Perdana, B. R., & Rozi, F. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Business And Accounting Education Journal*, 2(3), 330–337. <https://doi.org/10.15294/Baej.V2i3.56570>
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). *The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics. International Journal Of Scientific And Technology Research*, 8(8), 1098–1106.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1). <https://doi.org/10.37676/Ekombis.V10is1.2046>
- Rahmatullah, Agung, and Sam Cay. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Project Pt Mora Telematika Indonesia Tbk Cabang Jakarta Selatan." *Journal Of Research and*

*Publication Innovation* 2.4 (2024): 1223-1235.

- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan. *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Risal, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting And Management Research Edition)*, 4(2), 224. <https://doi.org/10.22303/accumulated.4.2.2022.224-237>
- Romadona, A., Fadly Azhar, ), Mahdum, ), Slb, G., & Pekanbaru, C. (N.D.). Kontribusi Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Yayasan Pendidikan Cendana Riau. <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/jmp/index>
- Rusni. (2020). *797-Article Text-2323-2-10-20201031*.
- Senen, S., Bonar Sihite, F., & Suryani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMJ. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [Jumandik]*, 1(2).
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Shaqilla, A., Dhillon, K., Hardiyanti, S. N., & Nasution, N. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Kepuasan Karyawan. <https://doi.org/10.55983/inov.v2i3.423>
- Silaen, E. A., Dewi, F. I. R., & Satyadi, H. (2021). *How Psychoeducational Intervention Effects On Burden In Caregivers Of Schizophrenia: A Systematic Literature Review. Ist Tarumanagara International Conference On Medicine And Health (TICMIH 2021)*, 120–130.
- Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*
- Titin Hargyatni, R. A. K. Y. D. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanil Indonesia (Vol. 2, Issue 1). <http://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamikapage83>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150. Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber*

## Daya Manusia.

- Wulansari, K. Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Panen Pada PT Pratama Agro Sawit Terusan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 314. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V23i1.3517>
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor Yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/Diversita.V8i2.5788>
- Zin, E. M., Wildana, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur: Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Of Management And Social Sciences*, 1(3), 208-231.





*Lampiran 1***KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI GENERALI FIRST GRADE TEAM**

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Asuransi Generali First Grade Team

Ditempat.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, saya sedang melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team”** Dalam pengisian kuesioner ini bapak/ibu/saudara/i diminta untuk mengisi pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Ceklis (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,



Desi Lestari Br Ginting Suka  
218320053

## Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- |    |                     |         |                 |
|----|---------------------|---------|-----------------|
| a. | Sangat Setuju       | : (SS)  | : dengan Skor 5 |
| b. | Setuju              | : (S)   | : dengan Skor 4 |
| c. | Kurang Setuju       | : (KS)  | : dengan Skor 3 |
| d. | Tidak Setuju        | : (TS)  | : dengan Skor 2 |
| e. | Sangat Tidak Setuju | : (STS) | : dengan Skor 1 |

## B Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :  25-30 Tahun  
 30-65 Tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan

**PERNYATAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>KUALITAS KERJA</b>						
1.	Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan					
<b>KETEPATAN WAKTU</b>						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Saya mampu mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan Perusahaan					
<b>KEMANDIRIAN</b>						
5.	Saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.					
6.	Saya mampu mengatasi hambatan atau masalah yang timbul dalam pekerjaan saya sendiri					
<b>EFEKTIVITAS</b>						
7.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
8	Saya dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan saya.					

### Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>PENGARUH IDEAL</b>						
1.	Saya mendapatkan arahan dari pemimpin saat melakukan pekerjaan					
2.	Saya menerima solusi dari pemimpin saat mengalami kendala mengerjakan tugas saya					
<b>MOTIVASI INSPIRATIF</b>						
3	Pemimpin membuat saya terinspirasi dalam melakukan tugas					
4.	Sikap pemimpin kepada saya saat melakukan tugas dengan baik di apresiasi					
<b>STIMULASI INTELEKTUAL</b>						
5.	Pemimpin saya menjelaskan tujuan yang ingin dicapai organisasi dengan jelas					
6.	Pemimpin saya selalu berpikir untuk menghadapi masalah - masalah lama dengan cara yang baru					
<b>KONSIDERASI INDIVIDUAL</b>						
7.	Pemimpin saya selalu memberikan perhatian kepada karyawan dan lingkungan kerja					
8	Pemimpin saya selalu mendengarkan kendala / keluhan karyawan					

**Lingkungan Kerja Non Fisik (X)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>HUBUNGAN ANTARA KARYAWAN</b>						
1.	Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja.					
2.	Saya mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja					
<b>HUBUNGAN BAWAHAN DENGAN ATASAN</b>						
3	Saya mendapat perlakuan yang baik dari atasan.					
4.	Saya mendapat perlakuan yang adil dari atasan tanpa dibeda – bedakan dengan pegawai yang lain					
<b>KOMUNIKASI YANG EFEKTIF</b>						
5.	Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja.					
6.	Terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan saya.					
<b>KERJA SAMA TIM</b>						
7.	Saya melakukan kerjasama yang baik dengan rekan kerja					
8	Saya menjalin kerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					
<b>SUASANA KEKELUARGAAN</b>						
9.	Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya					
10.	Hubungan kekeluargaan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik					
<b>PERHATIAN DAN DUKUNGAN PEMIMPIN</b>						
11.	Pimpinan memberikan arahan langsung kepada karyawan					
12.	Pimpinan memberikan dukungan atas pekerjaan yang sedang dijalankan					

*Lampiran 2***Tabulasi Data Y**

yl.1	yl.2	yl.3	yl.4	yl.5	yl.6	yl.7	yl.8
2	2	4	1	3	4	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	3	1	4	5
4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5
1	2	1	3	2	2	4	5
5	5	5	4	4	4	5	5
3	1	1	3	2	4	4	4
5	3	3	3	5	4	3	3
3	3	5	5	4	3	4	5
4	5	5	4	5	4	4	3
4	5	5	4	4	4	4	5
5	3	3	5	5	4	3	4
3	5	3	4	4	5	5	4
3	3	1	2	2	4	4	3
4	4	4	5	3	4	3	4
3	4	3	5	4	5	5	4
1	1	4	4	4	1	4	3
5	5	5	3	5	3	4	5
3	4	5	5	3	5	5	3
4	5	4	4	5	3	4	4
2	2	1	3	4	1	5	3
3	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	3	5	5	5	5
5	3	4	5	5	4	3	3
5	4	3	3	4	3	3	5
3	3	5	5	5	5	4	5
4	3	2	3	1	2	5	3
4	3	4	3	3	4	5	5
4	4	5	3	3	3	5	5
3	4	5	3	5	3	4	3
5	5	4	4	5	5	4	3
3	4	4	5	5	3	3	3
3	3	4	5	3	4	3	3
3	5	4	5	4	4	3	5
5	5	3	4	3	3	4	3
3	1	3	1	2	3	5	5

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8
4	3	4	5	3	4	4	4
3	5	5	5	4	4	3	4
3	5	3	5	3	4	5	4
3	3	4	3	4	5	4	3
5	3	4	5	4	4	3	4
1	2	4	1	1	2	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5
4	3	4	3	4	5	4	4
4	5	5	3	5	4	3	5
5	4	5	3	5	4	4	5
3	4	5	5	3	3	3	5
4	5	3	3	3	3	3	3
2	1	1	3	3	3	4	1
2	3	2	2	1	2	1	2
4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	3	5	4	3
5	3	4	3	5	5	5	3
5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5
2	1	1	1	1	2	3	3
5	5	4	3	4	3	5	3
3	3	3	4	3	3	3	3
1	3	2	2	3	1	2	1
4	4	4	4	5	4	4	4
1	1	2	3	1	3	1	3
1	4	1	1	4	4	4	4
2	3	3	3	2	4	4	1
4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	5	5

### Tabulasi Data X1

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8
4	2	3	2	2	2	2	3
5	5	4	4	4	5	5	5
3	2	2	1	3	4	3	2
5	5	4	4	4	5	5	5

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8
5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5
3	1	3	4	1	3	1	1
5	5	4	4	4	5	5	5
1	1	1	4	1	3	2	1
4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	3	4	5	5	5
3	4	5	4	3	4	4	3
5	4	3	4	5	4	4	3
3	5	5	5	4	5	3	4
5	3	5	3	4	3	3	5
4	1	1	4	1	1	3	4
4	3	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	3	5	4	4
3	3	3	3	1	1	2	2
5	5	4	4	4	5	4	3
5	3	5	5	4	3	5	3
3	4	4	4	5	4	3	3
1	2	4	4	4	3	4	4
3	3	3	5	4	3	4	3
3	5	3	4	5	4	4	3
3	5	4	4	4	4	3	3
4	3	5	3	4	4	3	3
5	4	4	3	3	3	4	3
2	1	4	2	4	3	4	2
4	4	4	4	4	3	4	3
3	4	5	3	5	3	5	3
4	5	5	5	3	4	5	5
3	4	5	3	3	5	4	5
4	3	3	4	5	5	4	3
3	4	4	5	3	5	4	3
5	4	3	3	4	3	3	5
5	4	5	3	4	4	4	5
4	4	3	4	1	4	2	1
3	5	5	5	5	5	3	3
5	5	4	3	5	3	4	3
3	5	4	4	5	3	4	4
3	4	3	3	5	4	3	5
4	4	5	5	3	5	5	5
2	2	3	3	1	2	3	1
5	3	5	5	5	3	3	5
3	3	4	3	4	4	5	3

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8
5	4	5	4	4	5	4	5
3	3	4	4	4	3	4	5
5	3	4	3	4	3	3	5
4	4	4	3	5	4	4	4
4	2	3	2	4	3	2	4
2	3	3	2	2	2	3	2
5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4
4	5	5	5	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	4	4
3	5	3	5	4	5	4	5
3	3	5	5	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	5	5
3	2	2	3	2	2	2	2
4	5	5	3	3	3	4	3
3	3	5	5	5	3	3	5
2	3	1	1	1	3	1	2
5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	3	2	3	3	1	3
3	1	4	1	4	2	4	4
2	4	2	2	2	2	2	4
4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	4	4	4	5	5	5

**Tabulasi Data X2**

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12
1	1	1	3	3	1	3	1	1	2	2	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
1	2	1	1	1	3	3	4	2	3	1	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
2	2	2	1	4	2	2	2	4	1	1	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	3	2	4	2	2	1	1	3	2	3	4
4	3	5	4	5	3	5	3	5	4	4	3
3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4
5	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	5
4	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	4
4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4
1	3	4	4	2	1	3	3	3	2	1	2
4	3	5	5	3	4	4	3	5	4	5	4
3	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	4
3	3	2	1	4	1	1	4	2	4	4	1
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5
5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5
3	4	5	3	5	4	3	3	3	5	5	3
2	4	4	4	3	2	3	1	3	1	4	2
5	3	3	4	3	3	5	4	4	5	5	3
4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3
5	4	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4
3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	3
4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	5	4
2	1	2	3	1	3	4	4	4	2	4	1
4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	3
3	5	3	4	3	5	5	3	3	3	3	5
5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	5
5	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5
3	4	4	5	5	3	5	5	3	5	3	4
3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	5	3
4	3	4	3	3	5	4	3	5	5	4	4
3	2	4	4	4	1	1	2	4	1	4	2

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12
4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3
5	3	4	3	5	5	3	3	4	4	3	3
3	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4
4	5	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4
1	3	2	4	2	2	4	2	4	3	2	4
3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3
4	5	5	3	5	3	3	3	3	4	5	5
3	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3
3	3	5	5	3	3	4	4	3	5	5	3
4	5	5	3	3	5	4	4	5	3	5	5
3	4	2	1	1	2	4	1	4	4	1	4
1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	3	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3
5	4	3	3	3	5	4	5	3	5	4	3
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
3	3	4	2	3	3	2	4	1	4	1	3
3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	3
3	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5
1	2	2	2	3	3	1	3	2	2	1	3
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3	1
3	3	2	1	4	4	1	4	3	4	2	1
3	3	1	2	1	4	2	3	3	4	3	2
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5

*Lampiran 3***Hasil Output SPSS****Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected item- Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif	x10.1	0,837	0.361	Valid
	x1.2	0,885	0.361	Valid
	x1.3	0,884	0.361	Valid
	x1.4	0,873	0.361	Valid
	x1.5	0,860	0.361	Valid
	x1.6	0,858	0.361	Valid
	x1.7	0,864	0.361	Valid
	x1.8	0,865	0.361	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	x2.1	0,908	0.361	Valid
	x2.2	0,840	0.361	Valid
	x2.3	0,823	0.361	Valid
	x2.4	0,838	0.361	Valid
	x2.5	0,897	0.361	Valid
	x2.6	0,877	0.361	Valid
	x2.7	0,910	0.361	Valid
	x2.8	0,909	0.361	Valid
	x2.9	0,895	0.361	Valid
	x2.10	0,865	0.361	Valid
	x2.11	0,848	0.361	Valid
	x2.12	0,964	0.361	Valid
Kinerja Karyawan	y1.1	0,856	0.361	Valid
	y1.2	0,888	0.361	Valid
	y1.3	0,879	0.361	Valid
	y1.4	0,858	0.361	Valid
	y1.5	0,914	0.361	Valid
	y1.6	0,888	0.361	Valid
	y1.7	0,839	0.361	Valid
	y1.8	0,874	0.361	Valid

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

**Hasil Uji Reliabilitas**

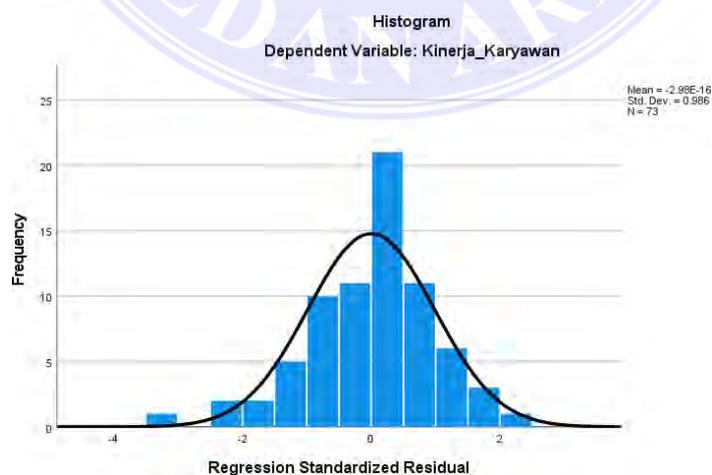
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,964>0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,978>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,967>0,6	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

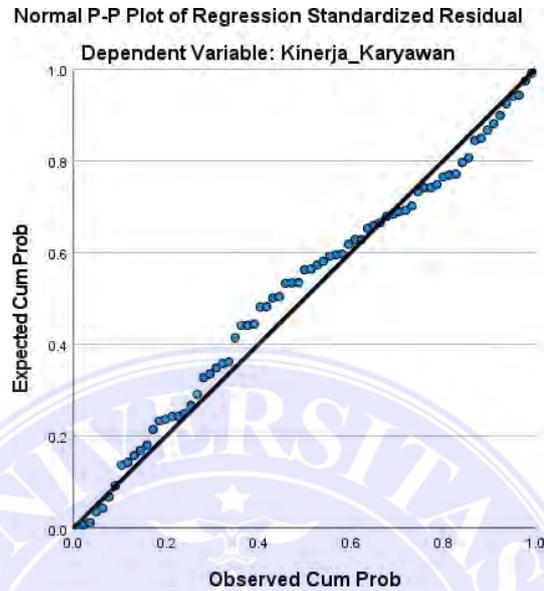
**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12337717
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.061
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2024)



**Gambar 4.1**  
**Histogram Normalitas Data**

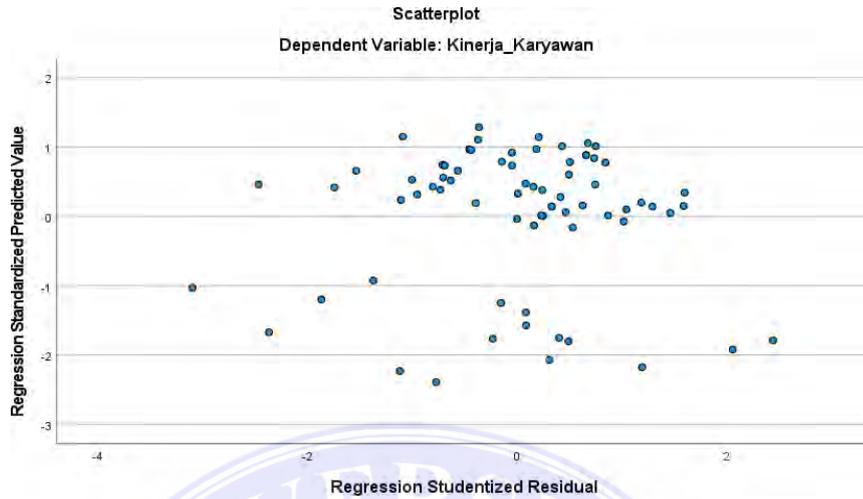


**Gambar 4.2**  
**Grafik Normalitas Data**

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan_Transformasional	.170	5.866
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	.170	5.866

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2024)



**Gambar 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.425	1.832		2.415	.018
Kepemimpinan_Transformatasional	.502	.138	.527	3.630	.001
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	.234	.095	.357	2.459	.016

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2024)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.425	1.832		2.415	.018
Kepemimpinan_Transformatasional	.502	.138	.527	3.630	.001
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	.234	.095	.357	2.459	.016

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2024)

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji-F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2088.920	2	1044.460	104.090	.000 <sup>b</sup>
	Residual	702.395	70	10.034		
	Total	2791.315	72			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja\_Non\_Fisik, Kepemimpinan\_Transformatasional

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2024)

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 <sup>a</sup>	.748	.741	3.16768

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja\_Non\_Fisik, Kepemimpinan\_Transformatasional

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2024)

	S	S	T	T	K	K	s	s	S	S	T	To	m	m	m	s	m	m
	S	TS	S	S	S	S	s	s	S	S	otal of	otal of	in	ax	ean	d	od	ed
											Freq	Perc						
											uen	enta						
											cy	ge						
x1	2	2.	5	6.	2	3	2	2	2	3	73	100	1	5	3.8	1.	5	4
.1		74		8	2	0.	2	7.	2	2.		%			1	0		
				5	2	1	0	4	4	8					1	6		
				5	2	4	0	4	4	8					1	6		
x1	5	6.	6	8.	1	2	2	2.	2	1.	73	100	1	5	3.7	1.	4	4
.2		85		2	5	0.	2	8	2	1.		%			4	1	4	4
				2	5	5	4	8	3	5					1	9		
				2	5	5	4	8	3	1					1	9		
x1	3	4.	3	4.	1	2	2	9.	2	1.	73	100	1	5	3.9	1.	4	4
.3		11		1	5	0.	2	7	2	1.		%			0	0	4	4
				1	5	5	9	3	3	5					3	3		
				1	5	5	9	3	3	1					3	3		
x1	3	4.	6	8.	1	2	2	6.	2	2	73	100	1	5	3.7	1.	4	4
.4		11		2	7	3.	2	9	2	7.		%			5	0	4	4
				2	7	2	7	9	0	4					5	8		
				2	7	2	7	9	0	4					5	8		

x1 .5	7	9. 59	4	5. 4 8	1 0	1 3 7	3 1	4. 2 4 7	2 1	8. 7 7	73	100 %	1	5	3.7 5	1. 2 1	4	4
x1 .6	2	2. 74	6	8. 2 2	2 1	8. 7 7	2 1	8. 7 7	2 3	1. 5 1	73	100 %	1	5	3.7 8	1. 0 7	5	4
x1 .7	3	4. 11	7	9. 5 9	1 5	0. 5 5	2 8	3. 8 6	2 0	2. 7 4	73	100 %	1	5	3.7 5	1. 0 9	4	4
x1 .8	4	5. 48	6	8. 2 2	2 0	2. 7 4	1 5	2. 0 5	2 8	3. 8 6	73	100 %	1	5	3.7 8	1. 2	5	4
x2 .1	6	8. 22	3	4. 1 1	2 1	8. 7 7	2 2	0. 1 4	2 1	8. 7 7	73	100 %	1	5	3.6 7	1. 1 8	4	4
x2 .2	2	2. 74	5	6. 8 5	1 8	4. 6 6	2 8	8. 3 6	2 0	7. 4	73	100 %	1	5	3.8 1	1. 0 1	4	4
x2 .3	3	4. 11	9	1. 2 3 3	1 1	5. 0 7	2 6	5. 6 2	2 4	2. 8 8	73	100 %	1	5	3.8 1	1. 1 5	4	4
x2 .4	6	8. 22	3	4. 1 1	1 9	6. 0 3	3 0	4. 1 1	1 5	0. 5 5	73	100 %	1	5	3.6 2	1. 1 1	4	4
x2 .5	5	6. 85	4	5. 4 8	1 8	4. 6 6	1 9	6. 0 3	2 7	6. 9 9	73	100 %	1	5	3.8 1	1. 2	5	4
x2 .6	5	6. 85	5	6. 8 5	1 6	1. 9 2	2 3	2. 5 1	2 4	2. 8 8	73	100 %	1	5	3.7 7	1. 1 8	5	4
x2 .7	6	8. 22	3	4. 1 1	1 7	3. 2 9	2 4	2. 8 8	2 3	2. 1 1	73	100 %	1	5	3.7 5	1. 1 9	4	4
x2 .8	4	5. 48	5	6. 8 5	1 8	4. 6 6	2 4	2. 8 8	2 2	0. 1 4	73	100 %	1	5	3.7 5	1. 1 3	4	4
x2 .9	2	2. 74	4	5. 4 8	1 7	3. 2 9	2 6	5. 6 2	2 4	2. 8 8	73	100 %	1	5	3.9	1. 0 2	4	4
x2 0	4	5. 48	5	6. 8 5	1 4	9. 1 8	3 1	2. 4 7	1 9	6. 0 3	73	100 %	1	5	3.7 7	1. 0 9	4	4
x2 .1 1	7	9. 59	3	4. 1 1	1 5	0. 5 5	2 6	5. 6 2	2 2	0. 1 4	73	100 %	1	5	3.7 3	1. 2 2	4	4
x2 .1 2	4	5. 48	4	5. 4 8	2 0	2. 7 4	2 4	2. 8 8	2 1	8. 7 7	73	100 %	1	5	3.7 4	1. 1 1	4	4
y1 .1	6	8. 22	6	8. 2 2	1 9	6. 0 3	1 9	2. 0 3	2 3	1. 5 1	73	100 %	1	5	3.6 4	1. 2 4	5	4

y1 .2	6	8. 22	4	5. 4 8	1 8	2 4. 6 6	2 5	3 4. 2 5	2 0	2 7. 4	73	100 %	1	5	3.6 7	1. 1 8	4	4
y1 .3	7	9. 59	4	5. 4 8	1 3	7. 8 1	2 7	3 6. 9 9	2 2	0. 1 4	73	100 %	1	5	3.7 3	1. 2 3	4	4
y1 .4	5	6. 85	3	4. 1 1	2 1	2 7 7	2 0	2 7. 4	2 4	3 2. 8 8	73	100 %	1	5	3.7 5	1. 1 6	5	4
y1 .5	5	6. 85	5	6. 8 5	1 6	2 9 2	2 5	3 4. 2 5	2 2	3 0. 1 4	73	100 %	1	5	3.7 4	1. 1 7	4	4
y1 .6	4	5. 48	5	6. 8 5	1 5	2 0. 5 5	3 4	4 6. 5 8	1 5	0. 5 5	73	100 %	1	5	3.7	1. 0 5	4	4
y1 .7	2	2. 74	1	1. 3 7	1 5	2 0. 5 5	3 3	4 5. 2 1	2 2	3 0. 1 4	73	100 %	1	5	3.9 9	0. 9 1	4	4
y1 .8	3	4. 11	1	1. 3 7	2 1	2 8. 7 7	1 8	2 4. 6 6	3 0	4 1. 1	73	100 %	1	5	3.9 7	1. 0 7	5	4

## Lampiran 4

## Surat Izin Riset



## UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061)7360168, Medan 20223  
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 42402994, Medan 20122  
Email : univ\_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 4640/ FEB / 01.1/ XII /2024  
Lamp : -  
Perihal : Izin Research / Survey

10 Desember 2024

Kepada Yth,  
**PT Asuransi Generali First Grade Team**

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara/saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Desi Lestari Br Ginting  
NPM : 218320053  
Program Studi : Manajemen  
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team**

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

**An. Kaprodi**  
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi  
Program Studi Manajemen

Alirrb, SE, M.Si

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/5/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/5/25

*Lampiran 5***Surat Selesai Riset**


**FIRST GRADE TEAM**  
Komplek Multatuli Jalan H Misbah Blok CC No 23  
Telepon : 08116086066 , Email : firstgradeagency@gmail.com  
Medan

---

SURAT SELESAI RISET  
No : 365/OM-FG/I/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Office Manager dari First Grade Team Generali,  
menerangkan bahwa :

Nama	: Desi Lestari Br Ginting Suka
NPM	: 218320053
Fakultas	: EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi	: Manajemen

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian (Research) di First Grade Team, pada tanggal **11 Desember 2024 s/d 11 Januari 2025** guna penulisan skripsi dengan judul: "***Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Generali First Grade Team***".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 11 Januari 2025

**Office Manager**



Tamara Sijabat