



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TARAINDO ENERGI PERKASA

Andri Setiawan

Universitas Pamulang

Shela Indah Savitri

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

Andrisetiaawan87@gmail.com, dosen02583@unpam.ac.id

Abstrak. *This study examines the transformational leadership style and physical work environment on employee performance at PT. Taraindo Energi Perkasa, both partially and simultaneously. Employing a quantitative associative approach, it processes questionnaire data via SPSS version 23. The population comprises 60 employees, serving as the sample. Analysis techniques include instrument tests, classical assumption tests, regression, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. Findings reveal transformational leadership style positively and significantly impacts employee performance partially, with t -calculated (6.529) > t -table (2.002) and significance of 0.424 (42.4%), rejecting H_0 and accepting H_a . The physical work environment also exerts a positive significant partial effect, t -calculated (6.305) > t -table (2.002), with 0.422 (42.2%) significance, accepting H_a and rejecting H_0 . Simultaneously, both variables positively and significantly affect performance, yielding the regression equation: $Y = 1.951 + 0.469X_1 + 0.466X_2$. F -calculated (45.824) > F -table (3.10), with 0.617 (61.7%) significance, rejecting H_0 and accepting H_a . Recommendations urge leaders to adapt approaches, enhance lighting, and refine work programs and job descriptions to boost employee performance at PT. Taraindo Energi Perkasa.*

Keywords: *Transformational Leadership Style, Physical Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Taraindo energi perkasa baik secara parsial ataupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif dan pengolahan data kuisioner menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan PT. Taraindo energi perkasa. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Thitung sebesar (6,529) > Ttabel (2,002). Serta tingkat signifikansi sebesar 0,424 atau 42,4%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji Thitung (6,305) > Ttabel (2,002). Dan tingkat pengaruh atau signifikansi sebesar 0,422 atau 42,2%. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil persamaan regresi linear berganda yaitu, $Y = 1,951 + 0,469X_1 + 0,466X_2$. Fhitung (45,824) > Ftabel (3,10). Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,617 atau 61,7%. Maka dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada penelitian ini disarankan pemimpin merubah pendekatannya, meningkatkan pencahayaan, dan evaluasi program kerja serta jobdesk untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Taraindo Energi Perkasa.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dapat diukur dari hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja mencerminkan prestasi atau performa kerja

dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan indikator yang telah ditentukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang optimal menjadi kunci terciptanya organisasi yang efektif dan berdaya saing. Oleh karena itu, evaluasi kinerja secara berkala sangat diperlukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia telah memenuhi ekspektasi perusahaan dan mampu mendukung pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan.

Efektivitas dan efisiensi perusahaan sangat bergantung pada kontribusi aktif karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil kinerja yang dicapai pun bersifat individual. Namun demikian, faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja tersebut perlu dianalisis lebih lanjut agar perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas. Dalam konteks ini, PT Taraindo Energi Perkasa menghadapi permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan yang perlu diteliti secara komprehensif.

Berdasarkan data penilaian Key Performance Indicator (KPI) PT Taraindo Energi Perkasa periode 2022–2024, terlihat adanya tren penurunan kinerja secara konsisten. Rata-rata capaian kinerja pada tahun 2022 sebesar 92,8%, kemudian menurun menjadi 89,4% pada tahun 2023, dan kembali turun signifikan menjadi 80,8% pada tahun 2024. Penurunan ini terjadi pada hampir seluruh indikator penilaian, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Indikator pelaksanaan tugas menjadi aspek yang mengalami penurunan cukup signifikan, yang mengindikasikan adanya permasalahan mendasar dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi penurunan kinerja tersebut adalah kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif. Hasil observasi menunjukkan bahwa tata letak meja kerja kurang tertata rapi, terdapat peralatan rusak dan berdebu, ruangan yang pengap, serta gangguan kebisingan dari luar karena lokasi perusahaan yang berada di dekat jalan raya. Kondisi ini berpotensi mengganggu kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Data lingkungan kerja fisik juga menunjukkan bahwa beberapa fasilitas seperti lampu, AC, parkir, tanaman, dan toilet masih dalam kondisi yang kurang layak. Rata-rata kelayakan fasilitas belum sepenuhnya optimal, sehingga dapat menjadi faktor penghambat produktivitas kerja.

Selain lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan transformasional juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 32 karyawan, mayoritas responden menyatakan bahwa pemimpin telah memberikan instruksi kerja yang jelas dan mampu membangun komunikasi yang baik. Namun, masih terdapat kelemahan pada aspek penerimaan kritik dan saran, di mana 72% responden menyatakan bahwa atasan belum terbuka terhadap masukan dari bawahan. Hal

ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya diterapkan secara optimal.

Secara teoritis, gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan produktivitas karyawan. Apabila dikombinasikan dengan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung, maka potensi peningkatan kinerja karyawan akan semakin besar. Oleh karena itu, kedua variabel ini dinilai memiliki peran strategis dalam menentukan tingkat kinerja di PT Taraindo Energi Perkasa.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Taraindo Energi Perkasa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi secara berkelanjutan. Dengan memahami hubungan antarvariabel tersebut, perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat untuk mencapai tujuan bisnis secara optimal.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan menurut Tjiptono dalam Wulandari dan Harsono (2024) adalah cara yang digunakan seorang individu untuk berinteraksi dengan bawahannya sebagai pemimpin.

Lingkungan Kerja Fisik

Sunarto (2018;4) dalam jurnal penelitiannya menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2020:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2020:18) mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai

hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode statistik asosiatif-kuantitatif, yang fokus pada pengolahan data berupa angka menggunakan teknik statistika. Sedangkan bentuk perumusan hipotesisnya menggunakan hipotesis deskriptif, yaitu dugaan mengenai nilai dari suatu variabel tunggal tanpa membandingkan atau menghubungkan variabel tersebut dengan variabel lain, sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2016:86). Metode kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan fenomena yang sedang diteliti secara sistematis dengan memakai model matematis berbasis angka guna memahami variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Taraindo Energi Perkasa yang berjumlah 60 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Taraindo Energi Perkasa yang berjumlah 60 karyawan atau menggunakan sampel jenuh.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis, dimulai dari pengumpulan data menggunakan teknik sampling dengan instrumen kuesioner berskala Likert. Selanjutnya dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi Product Moment untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti, serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan ketentuan nilai di atas 0,70 agar instrumen dinyatakan konsisten dan dapat dipercaya. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas (melalui grafik dan Kolmogorov-Smirnov), uji

multikolinearitas (melalui nilai VIF dan tolerance), uji autokorelasi (Durbin-Watson), serta uji heteroskedastisitas (scatterplot) guna memastikan model regresi memenuhi syarat statistik. Analisis kuantitatif dilakukan dengan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilengkapi dengan analisis korelasi Pearson untuk mengukur tingkat hubungan antar variabel serta koefisien determinasi (Adjusted R²) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen baik secara individu maupun bersama-sama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan faktor bebas dalam model relaps memiliki penyebaran atau penyampaian yang unik. Metode ini digunakan untuk menghitung sisa variabel dependen untuk menjamin anggapan bahwa kondisi tersebut beredar secara teratur.

Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	3.08972339
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.077
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pengujian di atas, diketahui bahwa residual dari uji Kolmogorov-Smirnov di dapatkan nilai Asymp, Sig.2-tailed sebesar 0,200. Sehingga diketahui residual terdistribusi dengan normal karena signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.951	4.160		.469	.641		
GAYA.KEPEMIMPINAN.TRANSFORMASIONAL	.469	.087	.475	5.382	.000	.862	1.160
LINGKUNGAN.KERJA.FISIK	.466	.087	.473	5.355	.000	.862	1.160

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transfromasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan PT. Taraindo energi perkasa memiliki nilai tolerance sebesar (0,862) > 0,1 dan nilai VIF sebesar (1,160) < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.951	4.160		.469	.641		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.469	.087	.475	5.382	.000	.862	1.160

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TARAINDO ENERGI PERKASA

Lingkungan Kerja Fisik	.466	.087	.473	5.355	.000	.862	1.160
------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 1,951 + 0,469X_1 + 0,466X_2$ yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan 1% pada Gaya Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan kinerja sebesar 0,469 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti pengaruhnya positif dan signifikan. Demikian pula, setiap peningkatan 1% pada Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan kinerja sebesar 0,466 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Taraindo Energi Perkasa.

Hasil Uji t

Tabel 4.4
Hasil Uji t Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taraindo Energi Perkasa
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.154	4.073		3.721	.000
GAYA.KEPEMIMPINAN.TRANSFORMASIONAL	.642	.098	.651	6.529	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung (6,529) > ttabel (2,002) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya secara parsial pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taraindo energi perkasa. Maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.5
Hasil Uji T Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taraindo Energi Perkasa
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TARAINDO ENERGI PERKASA

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.655	4.318		3,162	.002
LINGKUNGAN.KERJA.FISIK	.640	.098	.649	6,503	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung (6,503) > ttabel (2,002) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya secara parsial Lingkungan Kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyan PT. Taraindo energi perkasa. Maka disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima.

Hasil Uji F

Tabel 4.6
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	905.613	2	452.806	45.824	.000 ^b
Residual	563.237	57	9.881		
Total	1468.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan data tabel 4.6, didapatkan nilai $F_{hitung} (45,824) > t_{tabel} (3,10)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taraindo energi perkasa. Maka disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taraindo Energi Perkasa. Berdasarkan persamaan regresi $Y = 15,154 + 0,642X_1$, setiap peningkatan 1% gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja sebesar 0,642 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi sebesar 42,2% menunjukkan bahwa variabel ini mampu menjelaskan 42,2% variasi kinerja, sedangkan 57,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,651 menunjukkan hubungan pada kategori sedang, dan hasil uji t ($6,529 > 2,002$) menegaskan bahwa secara

parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, Lingkungan Kerja Fisik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan regresi $Y = 13,655 + 0,640X_2$, setiap peningkatan 1% lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja sebesar 0,640 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi sebesar 42,2% menunjukkan kontribusi yang cukup kuat terhadap kinerja, dengan koefisien korelasi 0,649 yang termasuk dalam kategori sedang. Hasil uji t ($4,834 > 2,002$) memperkuat bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara optimal.

Secara simultan, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda $Y = 1,951 + 0,469X_1 + 0,466X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,785 yang menunjukkan hubungan kuat. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 61,7% mengindikasikan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan 38,3% dipengaruhi variabel lain. Hasil uji F ($45,824 > 3,10$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menegaskan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taraindo energi perkasa. Dengan hasil uji thitung ($6,529 > t_{tabel} (2,002)$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,424 atau 42,4%. dan sisanya sebesar $(100 - 42,4\%) = 57,6\%$ % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Lalu koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,651. Sehingga dapat diinterpretasikan berada pada interval (0,400 - 0,599) artinya terdapat hubungan yang “Sedang”. Maka dapat disimpulkan, H_0 ditolak dan H_a diterima,
2. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taraindo energi perkasa berdasarkan hasil nilai thitung ($6,305 > t_{tabel} (2,002)$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi sebesar 0,422 atau 42,2%. dan sisanya sebesar $(100 - 42,2\%) = 57,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,649. Sehingga dapat

diinterpretasikan terdapat hubungan yang “kuat”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

3. Secara simultan/bersama-sama Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taraindo energi perkasa yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} (45,824) > t_{tabel} (3,10)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan hasil uji koefisien korelasi pearson correlation sebesar 0,785 yang berarti korelasi yang dimiliki “kuat”. Dan hasil koefisien determinasi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 0,617 atau 61,7%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-61,7\%) = 38,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

1. Pada variabel pengembangan karir, pernyataan dengan skor terendah adalah penilaian prestasi kerja yang adil dan objektif. Hal ini menunjukkan perlunya perusahaan meningkatkan objektivitas dalam menilai hasil kerja karyawan agar kinerja dapat meningkat secara optimal.
2. Pada variabel kepuasan kerja, skor terendah terdapat pada pernyataan terkait kesesuaian gaji dan tunjangan dengan kontribusi serta tanggung jawab karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi sistem penggajian dan pemberian tunjangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Pada variabel kinerja karyawan, pernyataan dengan skor terendah berkaitan dengan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan memberikan pelatihan manajemen waktu dan efisiensi kerja, serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2020:4), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. (Cetakan ke). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, P. S. Malayu, (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. (Cetakan Kelima). Bandung: PT. Refika Aditama

- Suhartini. Eka. (2018). Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Makassar: Alauddin University Press
- Sunarto, (2018), Manajemen Karyawan. Yogyakarta: AMUS
- Veithzal Rivai, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rumondang, B. A., dkk (2025). Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi. Cetakan pertama. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Wulandaru, D. R., Pranandari, A., Vivi, Z., & Ramadhani, S. D. T. (2024). Kepemimpinan Transformasional Menuju Era Keberlanjutan. Yogyakarta: Deepublish.

Jurnal :

- Astuti, Y. F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada karyawan Pamella Supermarket 7. Universitas Negeri Yogyakarta
- Burhanudin Gesi, dkk., (2019), Manajemen Eksekutif. Jurnal Manajemen. Vol 3. No.1. Chayaratanasin et all. 2019
- Handayani. T., Tarigan, (2024), The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance At PT. Pelnimedan Branch. Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies, 4(2), 83–92. <https://doi.org/10.47760/cognizance.2024.v04i02.008>
- Darmadi, D. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 240-247.
- Elza Manurung., dan Savitri. S. I. (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Bumi Serpong Damai .JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendekia Vol : 2 No: 3
- Hidayat, dkk, (2023), Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. Jurnal Makara Seri Sosial Humaniora, 17(1), 19-32
- Istiqomah, T. dan Savitri, S. I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mekan Ikan Indonesia 'Ngikan Yuk!' Pondok Pinang Jakarta Selatan. Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia Volume 2.(1) p. 131-146 ISSN: 3109-161X
- Nitisemito, (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). Jurnal Manajemen Personalita,

- Nurjaya, Afiah Mukhtar, dan Nur Achsanuddin UA. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43.
- Priskilla Ni Made D dan I Putu Santika. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Trasformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 1(1), 61-73
- Saepudin., dan Savitri. S. I. (2024). Pengaruh Displin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Jorapi : Journal of Research and Publication Innovation* Vol. 2, No. 1. Halaman : 250-259. ISSN 2985-4768 Halaman : 250-259
- Samsuni, (2023), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jebiman: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 3
- Sihaloho, R. D., & Siregar, (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*
- Simanjuntak, C. (2018), Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Mangli Djaya Raya Jember.
- Suryani, P., Cahyono, Y., dan Utama, B. D., (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di Pt Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)* Volume: 1 No: 1
- Suryani, W., & Tarigan, S.S.D. (2021), Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Wahyuningtyas, Ramadhani. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Journal Of Economics And Business* Vol 6, No.1
- Wulandari, F. & Harsono, R. D. M. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Berdasarkan: Sektor Bisnis, Kepemimpinan Perempuan, Institusi Pendidikan dan Institusi Pemerintahan (Literature Review). *Jurnal Of Management* Volume 7 Issue 1 (2024) Pages 842 – 855 ISSN : 2614-851X
- Wulantika, Lita, (2018), Employee Performance Influenced by Their Quality of Work Life and Work Discipline. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 255:288 . ISSN 2352-5398