



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Parkland World Indonesia Di Rangkasbitung

Syifah Fadhilah ^{1*}, Santi Octavianti ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* syifahfadhilah45@gmail.com, dosen01982@unpam.ac.id

Abstract. *This study examines the influence of transformational leadership style and physical work environment on employee performance at PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung, both partially and simultaneously. A quantitative method with an asso-ciative approach was employed, involving a population of 1,260 employees and a sample of 93. Data analysis included validity tests, reliability tests, classical assump-tion tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. Results indicate that transformational leadership positively and sig-nificantly affects employee performance, with the regression equation $Y = 23.666 + 0.539X_1$. The t -calculated value (4.556) exceeds t -table (1.98667), with significance < 0.05 , rejecting H_0 and accepting H_1 . The physical work environment also shows a positive and significant effect, with $Y = 21.883 + 0.484X_2$; t -statistic (4.834) $> t$ -table, significance < 0.05 , rejecting H_0 and accepting H_2 . Simultaneously, both factors posi-tively and significantly impact performance via $Y = 17.617 + 0.319X_1 + 0.326X_2$. The F -statistic (14.819) surpasses F -table (3.10), with significance $0.000 < 0.05$, rejecting H_0 and accepting H_3 . Recommendations include leaders serving as role models, im-proving lighting, and reevaluating work programs to enhance performance at PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung*

Keywords: *Transformasional Leadership Style, Physical Work Environment, Employe Perfor-mance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah populasi sebanyak 1.260 karyawan dan sampel sebanyak 93 karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dengan hasil Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23,666 + 0,539X_1$, Uji hipotesis diperoleh nilai uji *thitung* (4,556) $> t_{tabel}$ (1,98667) serta nilai signifikansi $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,883 + 0,484X_2$, Uji hipotesis di peroleh nilai *thitung* (4,834) $> t_{tabel}$ (1,98667)) dengan nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,617 + 0,319X_1 + 0,326X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai oleh *Fhitung* (14,819) $> F_{tabel}$ (3,10) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil diatas maka untuk saran yaitu pemimpin harus jadi role model, Pencahayaan perlu ditingkatkan, dan evaluasi kembali program kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT, China Comservice Indonesia di Jakarta

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda- beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Namun, bagaimana kinerja pegawai tersebut dapat

terjadi, atau faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terjadinya kinerja karyawan yang baik. Untuk mengetahui hal tersebut, maka perlu diadakan sebuah penelitian. Peneliti melakukan penelitian di PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung dengan menggunakan variabel lingkungan dan kepuasan kerja

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan menunjukkan rendahnya atau makin menurunnya kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung yang terlihat dari data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021-2023 yang disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. 1 Penilaian

No	Indikator Kinerja Karyawan	Target (100%)	2022 (100%)	2023 (100%)	2024 (100%)
1	Kuantitas Kerja	100	85	82	80
2	Kualitas Kerja	100	90	90	87
3	Pengetahuan Kerja	100	89	84	86
4	Pelaksanaan Tugas	100	82	80	77
5	Tanggung Jawab	100	87	80	81
Rata-rata		100	87	83	82

Kinerja PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung

Sumber: KPI PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung Tahun 2022-2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2022-2024 mengalami penurunan. Diketahui bahwa rata-rata capain pada tahun 2022 sebesar 87% kemudian menurun pada tahun 2023 sebesar 83% hingga pada tahun 2024 kembali menurun dengan capain hanya sebesar 82%. Capain ini mencakup indikator penilain yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Indikator pelaksanaan tugas adalah indikator yang mengalami penurunan yang cukup signifikan, dimana pada tahun 2022 capaian masih sebesar 82% kemudian menurun sebesar 80% dan kembali mengalami penurunan sebesar 77%.

Tabel 1. 2
Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung

No	Indikator	Fasilitas yang tersedia (Jumlah)	Kondisi (Layak/Tidak Layak)	Persentase	Keterangan
1	Lampu	15 Lampu	Layak	75%	Cukup
2	AC/Kipas Angin	22 AC	Layak	87%	Sangat Baik
3	Fertilasi	3 Fertilasi	Layak	60%	Buruk
4	CCTV	8 CCTV	Layak	85%	Baik

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Parkland World Indonesia Di Rangkasbitung

5	Keamanan	3 Security	Layak	70%	Cukup
7	Toilet	5 Toilet	Layak	85%	Sangat Baik
8	Finger Print	1 FingerPrint	Tidak Layak	60%	Buruk
9	Kantin Karyawan	1 Kantin	Layak	85%	Sangat Baik
10	Pintu Darurat	Tidak ada	Tidak Ada	0%	-
11	Tanaman	66 Tanaman	Layak	90%	Sangat Baik
12	Parkir	1 Parkiran Karyawan	Layak	70%	Cukup
13	Ruang Ibadah	1 Mushola	Tidak Layak	60%	Buruk
Jumlah				71,13%	
Rata – Rata				71%	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terkait lingkungan kerja pada gedung PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung lantai 1 sudah cukup baik, namun dari beberapa indikator masih terlihat buruk. Salah satunya ruang badah, ventilasi. Hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja karyawan, ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya kinerja kerja karyawan untuk melakukan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga tujuan perusahaan pun tidak dapat tercapai

Tabel 1. 3
Pra Suvey Gaya Kepemimpinan Transformatif PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung

NO	PERTANYAAN	JUMLAH RESPONDEN	JAWABAN										TOTAL	RATA RATA
			STS		TS		R		S		SS			
			Total	Persentase	Total	Persentase	Total	Persentase	Total	Persentase	Total	Persentase		
1	Pemimpin saya sangat jelas dalam memberikan instruksi kerja kepada bawahan	55	1	1,8	3	5,5	9	16,4	31	56,4	11	20	213	3,9
2	Pemimpin saya selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	55	45	81,8	6	10,9	2	3,6	2	3,6	0	0	71	1,3
3	Atasan saya mampu membangun komunikasi yang baik dengan bawahan	55	0	0	7	12,7	13	23,6	32	58,2	3	5,5	196	3,6
4	Atasan saya menerima kritik dan saran dari bawahan	55	3	5,5	39	70,9	4	7,3	4	7,3	5	9,1	134	2,4
5	Atasan saya mengayomi bawahan sebagai mitra kerja	55	23	41,8	12	21,8	8	14,5	11	20	1	1,8	120	2,2
6	Pemimpin saya mampu berbaur dan bekerjasama dalam organisasi	55	9	16,4	11	20	18	32,7	17	30,9	0	0	153	2,8

Sumber : Pra Survey di PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa data hasil survey sebesar 56,4% menjawab setuju dan 20% menjawab sangat setuju bahwa pemimpin mereka jelas dalam memberikan instruksi kerja. Kemudian 81,8% mengatakan sangat tidak setuju dan 10,9% menjawab tidak setuju bahwa pemimpin mereka selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pada pertanyaan ketiga tentang pembangunan komunikasi yang baik oleh atasan 58,2% menjawab setuju bahwa atasan mereka mampu membangun komunikasi yang baik kepada bawahan, sedangkan 23,6% menjawab Ragu-ragu. Pada pernyataan bahwa pemimpin saya menerima kritik dan saran dari bawahan 70,9%% menjawab tidak setuju, sedangkan 50,8 % menjawab tidak. Kemudian pada pernyataan bahwa atasan mengayomi bawahannya 41,8% menjawab sangat tidak setuju, dan 21,8 % menjawab tidak setuju. Dan yang terakhir adalah pimpinan yang mampu berbaur dan bekerjasama dalam organisasi 30,9% menjawab setuju sedangkan 32,7% menjawab ragu-ragu. Berdasarkan hasil pra survey diatas diketahui fenomena yang terjadi adalah tidak adanya pelibatan bawahan dalam pengambilan keputusan, pemimpin yang tidak mau menerima kritik dan saran dari bawahan, dan pemimpin yang kurang mengayomi bawahan sebagai mitra kerja. Hal ini dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan Transfromasional

Menurut Tjiptono dalam Wulandari, F. & Harsono, R. D. M. (2024:2). Gaya kepemimpinan merupakan hal yang digunakan oleh individu untuk menjadi pemimpin yang mampu berinteraksi baik dengan bawahannya. Pendapat lain disampaikan oleh Hutahean (2021:2). bahwa gaya kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai sifat atau kepribadian, contohnya seperti: kebiasaan, tempramen, watak yang khas atau unik dari seseorang yang disebut pemimpin

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja menurut Afandi (2020:66) adalah “sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti ruangan, kelembapan ventilasi, udara, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat

di artikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerja baik sebagai perorangan maupun kelompok “

Kinerja

Mangkunegara (2020:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai 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

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik asosiatif-kuantitatif, yang menekankan pada analisis data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika, sementara bentuk rumusan hipotesisnya menggunakan rumusan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif adalah dugaan tentang nilai suatu variabel mandiri dan tidak membuat perbandingan atau hubungan, Sugiyono (2016:86). Tujuan metode kuantitatif yaitu mengembangkan fenomena yang terjadi dengan prinsip sistematis dengan menggunakan model matematis yang berbentuk angka untuk mengetahui variable yang di teliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Parkland World Indonesia

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan	Interpretasi Hasil
1	0,683	0,1716	Valid	Tinggi
2	0,577	0,1716	Valid	Cukup
3	0,681	0,1716	Valid	Tinggi
4	0,702	0,1716	Valid	Tinggi
5	0,673	0,1716	Valid	Tinggi
6	0,680	0,1716	Valid	Tinggi

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan	Interpretasi Hasil
7	0,639	0,1716	Valid	Tinggi
8	0,533	0,1716	Valid	Cukup

Sumber: Output Uji SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa Rhitung > Rtabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang disebarkan kepada responden **valid** dengan tingkat interpretasi tinggi berada pada butir pertanyaan ke empat dengan nilai Rhitung (0,702) > Rtabel (0,1716).

Tabel 4. 2
Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2) PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan	Interpretasi Hasil
1	0,683	0,1716	Valid	Tinggi
2	0,498	0,1716	Valid	Cukup
3	0,641	0,1716	Valid	Tinggi
4	0,744	0,1716	Valid	Tinggi
5	0,733	0,1716	Valid	Tinggi
6	0,721	0,1716	Valid	Tinggi
7	0,612	0,1716	Valid	Tinggi
8	0,587	0,1716	Valid	Cukup
9	0,743	0,1716	Valid	Tinggi
10	0,656	0,1716	Valid	Tinggi

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa Rhitung > Rtabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kusioner yang telah disebarkan kepada responden **valid** dengan tingkat interpretasi tinggi berada pada butir pernyataan ke empat dengan nilai Rhitung (0,744) > Rtabel (0,1716).

Tabel 4. 3
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan	Interpretasi Hasil
1	0,653	0,1716	Valid	Tinggi
2	0,738	0,1716	Valid	Tinggi
3	0,734	0,1716	Valid	Tinggi

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan	Interpretasi Hasil
4	0,753	0,1716	Valid	Tinggi
5	0,578	0,1716	Valid	Cukup
6	0,610	0,1716	Valid	Tinggi
7	0,577	0,1716	Valid	Cukup
8	0,537	0,1716	Valid	Cukup
9	0,592	0,1716	Valid	Cukup
10	0,735	0,1716	Valid	Tinggi

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.13 diketahui bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang telah disebarkan kepada responden **valid** dengan tingkat interpretasi sangat tinggi berada pada butir pernyataan ke empat dengan nilai R_{hitung} sebesar $(0,753) > R_{tabel} (0,1716)$.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Uji Reliabilitas PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,789	0,600	Reliable
Kompensasi (X2)	0,845	0,600	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,848	0,600	Reliable

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.14 di atas dapat diketahui variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach alpha diatas 0,600 yang artinya **reliabel**

Uji Normalitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,31765732
Most Extreme Differences	Absolute	0,066
	Positive	0,066
	Negative	-0,055
Test Statistic		0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23 Tahun 2025

Melalui tabel 4.15 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 Multikolineritas

Tabel 4. 6
Hasil Uji Multikolineritas PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,617	4,474		3,938	0,000		
Gaya Kepemimpinan Transformatif	0,319	0,140	0,255	2,280	0,025	0,667	1,498
Lingkungan Kerja Fisik	0,326	0,120	0,305	2,724	0,008	0,667	1,498

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 23 Tahun 2025

Pada tabel 4.16 diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung memiliki nilai *tolerance* sebesar (0,667) > 0,1 dan nilai VIF sebesar (1,498) < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi gejala multikolineritas**

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Park PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,434	2,134		2,077	0,041
Gaya Kepemimpinan Transformatif	-,029	,067	-,056	-,434	0,665
Lingkungan Kerja Fisik	-,044	,057	-,099	-,775	0,440

a. Dependent Variable: LN_RES2

Sumber: Output SPSS Versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.17 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif sebesar $0,665 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar $0,440 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan **tidak terjadi gejala heteroskedastisitas**

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 8
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,498 ^a	0,248	0,231	4,365	1,593

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.19 diatas diketahui bahwa nilai durbin-watson sebesar 1,593 yang berada pada rentang interval 1,550 – 2,459 berarti **tidak terdapat autokorelasi** sesuai dengan pedoman interpretasi diatas, sehingga penelitian dapat dilakukan pada pengujian berikutnya

Uji Regresi Linier

Tabel 4. 9
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,617	4,474		3,938	0,000		
Gaya Kepemimpinan Transformatif	0,319	0,140	0,255	2,280	0,025	0,667	1,498
Lingkungan Kerja Fisik	0,326	0,120	0,305	2,724	0,008	0,667	1,498

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.22 diperoleh persamaan $Y = 17,617 + 0,319X_1 + 0,326X_2$

1. Maka setiap penambahan 1% nilai Gaya Kepemimpinan Transformatif maka nilai partisipasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,319. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Serta nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif adalah positif

2. Maka setiap terjadi penambahan 1% nilai Lingkungan Kerja Fisik maka nilai partisipasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,326. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah positif
3. Sehingga dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 10
Uji Koefisien Korelasi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Fisik PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,498 ^a	0,248	0,231	4.365	0,248	14,819	2	90	0,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.26 diketahui bahwa nilai signifikansi F change sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung. Dengan nilai R sebesar 0,498, maka dapat diinterpretasikan variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki korelasi pearson yang “**Sedang**” terhadap Kinerja Karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,498 ^a	0,248	0,231	4,365	1,593

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 23 Tahun 2025

Pada tabel 4.29 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,248 atau 24,8%. **Sehingga variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh sebesar 24,8% terhadap kinerja karyawan.** Sedangkan 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Uji Hipotesis

Tabel 4. 12

Hasil Uji T Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,666	4,019		5,889	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,539	0,118	0,431	4,556	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 23 Tahun 2025

Hasil pengujian pada tabel 4.30 diatas, diketahui variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *Thitung* (4,556) > *Ttabel* (1,98667) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. artinya **secara parsial pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung.** Maka disimpulkan *H0* ditolak dan *Ha* diterima.

Tabel 4. 13

Hasil Uji T Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,883	4,157		5,264	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,484	0,100	0,452	4,834	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 23 Tahun 2025

Hasil pengujian pada tabel 4.31 diatas, diketahui variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *Thitung* (4,834) > *Ttabel* (1,98667) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. artinya **secara parsial Lingkungan Kerja fisik berpengaruh secara**

signifikan terhadap kinerja karyan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung. Maka disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima

Tabel 4. 14
Hasil Uji F Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	564,813	2	282,407	14,819	0,000 ^b
Residual	1715,079	90	19,056		
Total	2279,892	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS Versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.32, didapatkan nilai $F_{hitung}(14,819) > F_{tabel}(3,10)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung. Maka disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung. Dengan hasil uji $t_{hitung}(4,556) > t_{tabel}(1,98667)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,186 atau 18,6%. dan sisanya sebesar $(100-18,6\%) = 81,4\%$ % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Lalu koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan Transfromasional dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,431. Sehingga dapat diinterpretasikan berada pada interval (0.400 - 0.599) artinya terdapat hubungan yang “Sedang”. Maka dapat disimpulkan, Ho ditolak dan Ha diterima
2. Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung. Berdasarkan hasil nilai $t_{hitung}(4,834) > t_{tabel}(1,98667)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Koefisien determinasi sebesar 0,204 atau 20,4% dan sisanya sebesar $(100-20,4\%) = 79,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,452. Sehingga dapat diinterpretasikan terdapat hubungan yang **“Sedang”**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

3. Secara simultan/bersama-sama Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rangkasbitung yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} (14,819) > F_{tabel} (3,10)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan hasil uji koefisien korelasi pearson correlation sebesar 0,498 yang berarti korelasi yang dimiliki **“Sedang”**. Dan hasil koefisien determinasi variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 0,248 atau 24,8%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-24,8\%) = 75,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima

DAFTAR REFERENSI

Buku :

- Afandi, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Algifari. (2019). *Analisis regresi: Teori, kasus, dan solusi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Feriyanto, A., & Shyta, E. (2021). *Manajemen: Proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan*. Medan: Media Penerbit Indonesia.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi ke-8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, S. (2024). *Buku ajar pelayanan keluarga berencana*. Yogyakarta: Pustaka Riham
- 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.
- Hutahean (2021). *Pendekatan kepemimpinan transformatif di organisasi*. Malang: Akademik Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Rumondang, B. A., dkk (2025). *Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi. Cetakan pertama*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayanti, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Cetakan Kelima). Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi (Cand). (2018). *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Suhartini. Eka. (2018). *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Makassar: Alauddin University Press
- Sunarto, (2018), *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrida, H. (2022). *Metodologi penelitian*. Medan: Penerbit Akademik Indonesia.
- Veithzal Rivai, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada.
- 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
- 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.
- Darmadi, D., & Setiawan, R. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional & motivasi kerja terhadap kinerja PT Tirta Varia Intipratama Daan Mogot, Jakbar. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2).
- Ernita, A., & Ardiansyah, A. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan budaya organisasi Bank ABC Harapan Indah, Bekasi. *Journal of Accounting, Management, and Islamic Economics*, 1(1), 147–170.
- 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>
- Hidayat, dkk, (2023), Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Jurnal Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19-32
- Irfan, M. A., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Nusindo Manado Branch. *Jurnal EMBA*, 11(3), 633–643. ISSN 2303-1174.

- Kuncoro, A. F., & Permatasari, R. J. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Kembar Jaya Parung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(11), 78–88.
- Lesmana, H. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi Keuangan (JASiKA)*
- Lestari, D., Nurita, E., Octavianti, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Semesta Sakti Serpong. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*. Vol 7, No 1.
- Maudya & Candra (2024). Kinerja karyawan: Hasil kerja dan tanggung jawab di tempat kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(2), 78–92.
- Meilania & Sina (2024). Dedikasi karyawan sebagai cerminan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 34–48.
- Nitisemito, (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personalia*,
- 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 Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 1(1), 61-73
- Putra, I. K. A. P. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT BPR Pedungan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 3146–3171. ISSN 2302-8912.
- Putri, I. A & Octavianti, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Duha Madani Syariah Kota Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*. Vol : 2 No: 2.
- Rastana, I. M. S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834–843. e-ISSN 2774-7085.
- Samsuni, (2023), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jebiman: *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* Vol. 1 No. 3
- Setiadi, I. M. Y. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Samsara Ubud di Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 707–717. e-ISSN 2774-7085.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*
- Silaban, A. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 2(1). e-ISSN 2964-0385.
- Simanjuntak, C. (2018), Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Mangli Djaya Raya Jember.

- Sugiono, E. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja PT Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2).
- 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>
- Syaputra, I. G. & Octavianti, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Indonesia Cucaca Nusantara*, 2(1), 1–10
- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yakult Indonesia Persada Depok. *JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*. Vol : 2 No: 2.
- Vijaya, I. D. G. N. E. T. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik & kompensasi terhadap kinerja COK Konveksi Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 1771–1784. ISSN 2302-8912.
- 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
- Latif & Sunarto, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada divisi operasional PT Sari Wangi Mentari di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 4(1), 108–119.
- Sholikhah, A. I., Andriani, D., & Firdaus, V. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan work environment terhadap kinerja karyawan perusahaan furnitures. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 8(6), 660–672