Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINERGI GULA NUSANTARA (PG. MERITJAN) KEDIRI

Sih Wening Kusumaratri[1], Miftahul Munir[2], Baju Pramutoko[3]

[123] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:
Received Juli, 2025
Revised Juli, 2025
Accepted Juli, 2025
Available online Juli , 2025

weningkusumaratri9@gmail.com , miftahulmunir@uniska-kediri.ac.id, byugold@gmail.com

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh.

Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil regresi menunjukkan persamaan Y=18,025 - 0,090 X_1 + 0,278 X_2 + 0,214 X_3. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikasi masing-masing sebesar 0,011 dan 0,034. Sementara itu, gaya kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai signifikasi 0,319. Namun, berdasarkan uji f, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikasi 0,001.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional; Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kinerja

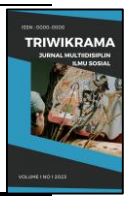
A B S T R A C T

This study aims to explain the influence of transformational leadership style, physical work environment, and non-physical work environment on employee performance at PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through observation, documentation, interviews, questionnaires, and literature studies. The sample in this study amounted to 77 respondents using a saturated sampling method.

Data analysis was conducted through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, f-tests, and coefficient of determination (R^2). The regression results showed the equation Y = 18.025 - 0.090 X_1 + 0,278 X_2 + 0,214 X_3. The results of the t-test show that the physical work environment (X2) and the non-physical work environment (X3) have a partial significant effect on employee performance, with significance values of 0.011 and 0.034, respectively. Meanwhile, the transformational leadership style (X1) does not have a partial significant effect with a significance value of 0.319. However, based on the f-test, simultaneously

*Corresponding author
E-mail addresses: weningkusumaratri9@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



the three variables have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.001.
***Keywords** : Style Transformational Leadership; Physical Work Environment; Non-Physical Work Environment; Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset manajerial yang penting bagi operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memperkuat sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya dunia bisnis yang kompetitif saat ini membuat banyak perusahaan bersaing untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan merupakan bagian penting dalam menunjang keberlangsungan suatu perusahaan sesuai dengan visi dan misinya. Di era globalisasi dan pasar tenaga kerja yang dinamis saat ini karyawan yang baik menjadi semakin penting dan menjadi tantangan yang terus-menerus. Perusahaan memerlukan strategi untuk menjaga karyawannya tetap berkualitas dan kompeten, karena penerapan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merujuk pada suatu konsep pemahaman dan evaluasi terhadap kinerja individu dalam lingkungan organisasi. Ini mencakup penilaian atas kontribusi dan pencapaian karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, serta kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

Faktor gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap pertimbangan karyawan selama bekerja. Menurut Wulandari & Mulyanto (2024) gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan di mana pemimpin mempengaruhi dan memberi inspirasi kepada pengikutnya dengan memperhatikan kebutuhan psikologis mereka, menyajikan visi yang inspiratif, dan mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional berfokus pada menciptakan perubahan besar dalam organisasi atau kelompok melalui pengaruh yang positif dan menginspirasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan perlu dapat menginspirasi karyawan agar mampu mengelola dan memotivasi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanifah & Panglipursari (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh perangkat desa di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan.

Selain itu faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut W Enny (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang optimal, dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang membantu karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut W Enny (2019) lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik yang ada di sekitar area kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Lingkungan kerja non-fisik meliputi semua kondisi yang berhubungan dengan interaksi kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Marlius & Sholihat (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terdapat pengaruh positif dan

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, dan ketika target pekerjaan tercapai tepat waktu, maka tujuan tersebut akan sejalan dengan nilai moral dan etika perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif pada perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap perusahaan tersebut (Husna and Prasetya 2024).

PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri merupakan sebuah pabrik gula yang berada di kota Kediri, Jawa Timur. Permasalahan yang terjadi di PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri adalah standar kerja yang disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Robbins (dalam Silaen et al., 2021) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan komitmen. Dalam hal ini PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri mempunyai 77 karyawan tetap yang mengalami berbagai masalah. Diantaranya mengenai gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Hargyatni et al., (2022) yaitu visi/karisma, komunikasi interpersonal (*Inspirational Communication*), kepemimpinan yang mendukung (*Supportive leadership*), dan stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*). Pada PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) terdapat permasalahan yang sesuai dengan indikator tersebut yaitu kurangnya interaksi antara pemimpin dan bawahan sehingga menyebabkan kurangnya semangat kerja dan kinerja di kalangan karyawan.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (dalam Nurdin et al., 2023) yaitu penerangan di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, dan dekorasi di tempat kerja. Pada PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) terdapat permasalahan yang sesuai dengan indikator tersebut yaitu sirkulasi udara yang tidak menentu sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja, tingkat pencahayaan yang kurang dapat menganggu kinerja karyawan, dan tata letak ruangan yang kurang baik sehingga membuat karyawan tidak nyaman.

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (dalam Nurdin et al., 2023) hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar karyawan, kerja sama antar karyawan, dan hubungan yang harmonis. Pada PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) terdapat permasalahan yang sesuai dengan indikator tersebut yaitu koneksi rekan kerja yang tidak berjalan dengan baik karena kurangnya komunikasi dan kerjasama yang baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wulandari & Mulyanto (2024) gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan di mana pemimpin mempengaruhi dan memberi inspirasi kepada pengikutnya dengan memperhatikan kebutuhan psikologis mereka, menyajikan visi yang inspiratif, dan mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional berfokus pada menciptakan perubahan besar dalam organisasi atau kelompok melalui pengaruh yang positif dan menginspirasi.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Widayati et al., 2020) gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan di mana pemimpin mendorong para pengikutnya

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi mereka. Pemimpin ini memiliki pengaruh yang besar terhadap pengikutnya, menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri mereka, serta mampu mengubah persepsi pengikut terhadap masalah yang ada dengan cara yang baru.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu mempengaruhi dan menginspirasi pengikutnya dengan memperhatikan kebutuhan psikologis serta pengembangan diri mereka. Selain itu, pemimpin transformasional berfokus pada perubahan besar dalam organisasi atau kelompok dengan mendorong pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan organisasi, mengubah persepsi terhadap masalah, dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Hargyatni et al., (2022) ada beberapa indikator dalam gaya kepemimpinan transformasional, antara lain:

1) Visi / karisma: Visi adalah aspek penting dalam kepemimpinan yang berkaitan dengan konsep karisma. Temuan empiris mendukung hal ini, di mana hasil meta-analisis menunjukkan bahwa karisma memiliki hubungan yang kuat dengan efektivitas kepemimpinan, seperti kepuasan karyawan terhadap pemimpinnya. Dengan demikian, visi menggambarkan gambaran ideal tentang masa depan yang berlandaskan pada nilai-nilai organisasi.
2) Komunikasi inspirasional (*Inspirational Communication*): Pemimpin karismatik menggunakan pendekatan yang menginspirasi dan percakapan emosional untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mengarahkan mereka untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompok. Karisma dan inspirasi motivasional terlihat ketika pemimpin menggambarkan masa depan yang diinginkan, menjelaskan bagaimana cara mencapainya, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar kinerja, serta menunjukkan pertimbangan yang matang dan keyakinan.
3) Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive leadership*): Perilaku kepemimpinan yang mendukung berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan preferensi karyawan, seperti menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akrab, dan penuh dukungan psikologis.
4) Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*): Stimulasi intelektual bertujuan untuk meningkatkan minat, kesadaran, dan kewaspadaan karyawan terhadap berbagai isu dalam organisasi, serta mengembangkan kemampuan mereka untuk melihat masalah dari perspektif yang baru.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Faisal et al., (2024) lingkungan kerja fisik mencakup segala hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan, seperti kondisi ruang, bau, udara, pencahayaan, keamanan, dan faktor lainnya. Lingkungan tersebut memiliki dampak besar terhadap kelancaran operasional organisasi, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas perusahaan. Menurut Oktariani et al., (2023) lingkungan kerja fisik merujuk pada tempat di mana karyawan melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Lingkungan ini mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi cara kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa, lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas pekerja. Kondisi fisik di sekitar tempat kerja, seperti ruang, bau, udara, pencahayaan, dan keamanan, dapat memengaruhi cara pekerja menjalankan tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan

mendukung kelancaran operasional organisasi dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (dalam Nurdin et al., 2023) yang terdiri dari indikator-indikator berikut ini:

1) Penerangan di tempat kerja: Penerangan di area kerja memiliki peran penting dalam membantu karyawan bekerja dengan lancar. Oleh karena itu, diperlukan pencahayaan yang cukup. Penerangan yang kurang memadai dapat menyebabkan penglihatan yang kabur, sehingga hasik pekerjaan menjadi kurang optimal. Cahaya bisa berasal dari sinar matahari, lampu ruangan, atau sumber cahaya lainnya.
2) Temperatur di tempat kerja: Setiap bagian tubuh manusia memiliki temperature yang berbeda-beda dalam konisi normal. Pada suhu panas, tubuh manusia bisa menyesuaikan hingga 20%, sedangkan pada suhu dingin tubuh bisa menyesuaikan hingga 35% dari kondisi normal. Namun, keadaan ini tidak berlaku untuk semua karyawan.
3) Kebisingan di tempat kerja: Kebisingan adalah salah satu polutan yang sering diabaikan, yaitu suara yang sulit didengar oleh telinga manusia. Kebisingan yang terus-menerus dapat menganggu kenyamanan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahpahaman dalam komunikasi.
4) Dekorasi di tempat kerja: Berkaitan dengan pengaturan warna yang tepat, sehingga tidak hanya mempengaruhi hasil ruang kerja, tetapi juga melibatkan penataan tata letak, pemilihan warna, perlengkapan, dan hal lainnya yang mendukung proses bekerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Novel et al., (dalam Rizki & Fiza, 2024) lingkungan kerja non-fisik meliputi semua aspek yang berkaitan dengan interaksi interpersonal dalam konteks pekerjaan. Ini mencakup dinamika hubungan antara individu dengan atasan atau pimpinan, serta interaksi antar sesama pekerja. Lingkungan kerja non-fisik menciptakan kondisi yang mendukung terwujudnya kerjasama yang harmonis antara berbagai tingkatan, yaitu antara pimpinan dan bawahan, serta antar pekerja yang memiliki kedudukan setara di tempat kerja.

Menurut Faisal et al., (2024) lingkungan kerja non-fisik merujuk pada interaksi yang terjadi antara atasan dan rekan kerja. Ini mencakup aspek-aspek yang memengaruhi pekerjaan di dalam organisasi, seperti gaya kepemimpinan, suasana atau iklim kerja, budaya kerja, hubungan interpersonal antar karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, serta ketersediaan fasilitas umum seperti tempat ibadah dan fasilitas lainnya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa, lingkungan kerja non-fisik berfokus pada aspek-aspek yang berkaitan dengan interaksi interpersonal di tempat kerja. Hal ini mencakup hubungan antara atasan dan bawahan, serta interaksi antar rekan kerja, yang menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kerjasama. Gaya kepemimpinan, budaya kerja, iklim kerja, dan ketersediaan fasilitas umum juga mempengaruhi dinamika hubungan di dalam organisasi. Lingkungan kerja non-fisik yang positif dapat meningkatkan kerjasama dan kinerja tim di semua tingkatan.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan mengacu pada indikator lingkungan kerja non-fisik menurut Siagian (dalam Riwukore, 2022), yang meliputi indikator-indikator berikut ini:

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

1) Hubungan atasan dengan bawahan: Hubungan antara atasan dan bawahan terjadi ketika atasan memberikan tugas yang harus dikerjakan oleh bawahan. Penyampaian informasi dari atasan ke bawahan mencakup beberapa hal, seperti tugas yang harus diselesaikan, kebijakan organisasi, serta tujuan yang ingin dicapai.
2) Hubungan antar karyawan: Hubungan antar karyawan ditempat kerja dalam suatu perusahaan adalah aspek yang tidak dapat dipisahkan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi dan interaksi antar karyawan dapat berjalan dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan karyawan dan memperbaiki kinerja mereka.
3) Kerja sama antar karyawan: Kerja sama antar karyawan perlu dipelihara dengan baik karena hal ini berdampak pada kualitas pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antar karyawan berjalan lancar, mereka akan dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih efektif dan efisien.
4) Hubungan yang harmonis: Membangun suasana kerja yang harmonis dengan menerapkan hubungan antar manusia (*human relations*) secara optimal.

Kinerja

Menurut Rivai & Basri (dalam Maisarah & Sumarni, 2021) kinerja karyawan merujuk pada hasil atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, yang dibandingkan dengan standar kerja serta target yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya.

Menurut Adhari (2021) kinerja (*performance*) mencakup hasil yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tingkat tanggung jawab yang diemban, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Hasil tersebut mencerminkan sejauh mana karyawan dapat memenuhi standar kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditentukan dalam menjalankan tugasnya.

Dapat ditari kesimpulan bahwa, kinerja karyawan adalah pencapaian hasil yang diperoleh dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, yang diukur berdasarkan standar kerja dan target yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja mencakup pencapaian dari segi kuantitas dan kualitas, serta kemampuan karyawan dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan terkait kualitas, kuantitas, dan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Robbins (dalam Putri et al., 2023) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

1) Kualitas kerja: Kualitas kerja diukur dari kesempurnaan tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan.
2) Kuantitas kerja: Jumlah yang diungkapkan dalam satuan dan siklus aktivitas yang selesai adalah jumlah hasil yang dinyatakan dalam bentuk kuantitas.
3) Katepatan waktu: Menyelesaikan tugas tepat waktu dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.
4) Komitmen: Komitmen adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan.

3. METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti merupakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

menganalisis bagian-bagian, fenomena, dan hubungan kausalitas antar elemen tersebut. Penelitian ini didefinisikan sebagai penyelidikan yang terstruktur terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur, menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Sebagian besar penelitian kuantitatif dilakukan dengan metode statistik untuk mengumpulkan data kuantitatif dalam studi penelitian. Dalam metode ini, peneliti dan ahli statistik memanfaatkan kerangka matematika serta teori-teori yang relevan dengan kuantitas yang sedang diteliti (Karimuddin 2022).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri yang beralamat di Jalan Merbabu RT 005 RW 007, Kelurahan Mrican, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada seluruh objek yang menjadi fokus penelitian, yang dapat meliputi manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian sebagai sumber data menurut Margono (dalam Hardani et al., 2020). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri yang berjumlah 77 karyawan tetap.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih melalui teknik pengambilan sampling. Jika populasi sangat besar dan peneliti tidak mempelajari seluruh elemen dalam populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel harus secara akurat menggambarkan kondisi populasi, yang berarti kesimpulan yang diambil dari sampel harus dapat digeneralisasi untuk populasi secara keseluruhan menurut Husain dan Purnomo (dalam Hardani et al., 2020). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sejumlah 77 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yang merupakan bagian dari *non-probability sampling*. Sampel jenuh digunakan ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel, hal ini diterapkan jika jumlah populasi tergolong kecil, kurang dari 100, atau dalam penelitian yang bertujuan untuk membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat rendah.

Analisis Data

Di dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis data. Data yang digunakan berupa angka-angka yang didapat menggunakan SPPS (*Statisical Package Social Sciences*). Teknik analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Nomor Butir	*Pearson Corelation*	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,606	0,000	Valid
X1.2	0,623	0,000	Valid
X1.3	0,725	0,000	Valid

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

X1.4	0,442	0,000	Valid
X1.5	0,366	0,000	Valid
X1.6	0,205	0,074	Valid
X1.7	0,471	0,000	Valid
X1.8	0,390	0,000	Valid
X2.1	0,560	0,000	Valid
X2.2	0,468	0,000	Valid
X2.3	0,560	0,000	Valid
X2.4	0,380	0,001	Valid
X2.5	0,381	0,001	Valid
X2.6	0,367	0,001	Valid
X2.7	0,351	0,002	Valid
X2.8	0,557	0,000	Valid
X3.1	0,482	0,000	Valid
X3.2	0,628	0,000	Valid
X3.3	0,602	0,000	Valid
X3.4	0,505	0,000	Valid
X3.5	0,409	0,000	Valid
X3.6	0,295	0,009	Valid
X3.7	0,391	0,000	Valid
X3.8	0,574	0,000	Valid
Y.1	0,281	0,013	Valid
Y.2	0,264	0,020	Valid
Y.3	0,407	0,000	Valid
Y.4	0,519	0,000	Valid
Y.5	0,577	0,000	Valid
Y.6	0,395	0,000	Valid
Y.7	0,460	0,000	Valid
Y.8	0,540	0,000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari semua item dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai Sig dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,693	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,602	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,686	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,693	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Berdasarkan tabel di atas hasil uji hasil nilai *crobach's alpha* variabel > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	
Sig	**Keterangan**
0,200	Data normal

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan gambar di atas memperoleh hasil bahwa signifikasi 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,934	1,071	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,811	1,233	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,783	1,277	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas dilihat bahwa hasil nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	-0,012	0,991	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,828	0,411	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	-0,144	0,886	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa hasil signifikasi semua variabel > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Linieritas

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	1,508	0,189	Bersifat linear

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Lingkungan Kerja Fisik (X2)	1,153	0,342	Bersifat linear
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,333	0,917	Bersifat linear

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas nilai F 1,508 dengan nilai sig 0,189 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) bersifat linear.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional (X1)	-0,090	-1,003	0,319	H0 diterima Ha ditolak
Lingkungan kerja fisik (X2)	0,278	2,602	0,011	H0 ditolak Ha diterima
Lingkungan kerja non fisik (X3)	0,214	2,156	0,034	H0 ditolak Ha diterima
Konstanta		18,025		
R		0,456		
R^2		0,208		
Adjusted R^2		0,175		
F_{hitung}		6,381		
Sig F		0,001		

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel dapat dijabarkan persamaan regresi sebagai berikut:

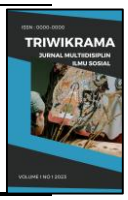
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y=18,025 - 0,090\ X_1 + 0,278\ X_2 + 0,214\ X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dijabarkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 18,025 artinya pada variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi variabel apapun, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 18,025.
2) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar -0,090 yang artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) mengalami penurunan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,090 satuan.
3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,278 yang artinya jika nilai variabel lingkungan kerja fisik (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,278 satuan.
4) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan non kerja fisik (X3) sebesar 0,214 yang artinya jika nilai variabel lingkungan kerja non fisik (X3) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,214 satuan.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	-1,003	1,993	0,319	Ha ditolak
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	2,602		0,011	Ha diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	2,156		0,034	Ha diterima

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.21 hipotesis variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri dapat dijelaskan sebagai berikut, dengan catatan jika t hitung bernilai negatif, maka t hitung di absolutkan dengan cara 1 sisi atau *one tailed* yang artinya simbol negatif di abaikan atau di hilangkan:

1) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai sig 0,319 > 0,05 dan t_{hitung} 1,003 < t_{tabel} 1,993 sehingga dapat disimpulkan Ha ditolak Ho diterima, yang artinya gaya kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2) Pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki nilai sig 0,011 < 0,05 dan t_{hitung} 2,602 > t_{tabel} 1,993 sehingga dapat disimpulkan Ha diterima Ho ditolak, yang artinya lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3) Pengaruh lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki nilai sig 0,034 < 0,05 dan t_{hitung} 2,156 > t_{tabel} 1,993 sehingga dapat disimpulkan Ha diterima Ho ditolak, yang artinya lingkungan kerja non fisik (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
6,381	2,50	0,001	Ha diterima

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan uji F dapat dianalisis bahwa nilai sig 0,001 < 0,05 dan F_{hiting} 6,381 > F_{tabel} 2,50. Dapat disimpulkan Ha diterima Ho ditolak, yang artinya gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,456	0,208	0,175

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,208 atau 20,8%, jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 20,8%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri

Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri. Hal ini ditunjukkan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai sig 0,319 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan Ha ditolak Ho diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pemimpin memiliki peran dalam mengatur jalannya pekerjaan, pendekatan transformasional yang digunakan belum mampu memberikan dorongan yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Visi/karisma yang menggambarkan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi bawahannya masih belum terasa kuat. Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi yang diberikan secara langsung oleh pimpinan kepada karyawan. Komunikasi interpersonal juga belum berjalan efektif yang mengakibatkan karyawan tidak memperoleh arahan maupun semangat kerja secara verbal dari atasan.

Indikator lain seperti kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*) dan stimulasi intelektual juga belum terimplementasikan dengan baik. Karyawan merasa bahwa perhatian dari atasan belum merata dan lebih bersifat administratif dibandingkan personal. Selain itu, kesempatan untuk memberikan ide, berpendapat, atau berinovasi dalam pekerjaan masih terbatas, sehingga indikator stimulasi intelektual tidak terwujud secara optimal. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri dapat dilihat persepsi reponden termasuk baik, namun secara statistik tidak cukup kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lomanjaya et al. 2020) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri

Variabel lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri. Hal ini ditunjukkan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai sig 0,011 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan Ha diterima Ho ditolak. Hal ini menandai bahwa faktor-faktor fisik di lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menunjang produktivitas karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri. sebagian besar karyawan merasakan bahwa penerangan di ruang kerja sudah cukup baik, sehingga membantu mereka dalam melakukan pekerjaan secara teliti. Meskipun terdapat beberapa keluhan terkait sirkulasi udara, sebagian besar responden merasa temperatur ruangan masih dalam batas nyaman untuk bekerja.

Indikator lain seperti kebisingan di area kerja masih tergolong rendah dan tidak menganggu proses kerja. Selain itu, dekorasi dan tata letak ruangan juga turut mendukung kelancaran aktivitas kerja, meskipun masih terdapat area yang sempit dan perlu penataan ulang. Fasilitas kerja yang memadai serta lingkungan yang bersih dan tergorganisir

memberikan rasa nyaman, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung membuat karyawan mampu bekerja lebih optimal dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanifah and Panglipursari 2024) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri

Variabel lingkungan kerja non fisik (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri. Hal ini ditunjukkan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai sig 0,034 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan Ha diterima Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi sosial dan psikologis di tempat kerja sangat penting dalam membentuk kinerja yang baik. PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri, hubungan antara atasan dan bawahan berjalan cukup baik meskipun komunikasi langsung tidak intens. Karyawan tetap menyampaikan aspirasi dan permasalahan kerja secara terbuka. Hubungan antar karyawan juga terjalin secara harmonis, yang menciptakan suasana kerja kondusif dan meningkatkan semangat kerja secara kolektif.

Selain itu, kerja sama antar karyawan menjadi salah satu kekuatan utama dalam penyelesaian pekerjaan harian, terutama ketika menghadapi tekanan atau tenggat waktu. Adanya hubungan yang harmonis secara umum di lingkungan kerja menumbuhkan rasa aman, nyaman, dan saling percaya yang semuanya berkontribusi terhadap meningkatkanya komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja. Oleh karena itu suasana kerja yang positif dan penuh dukungan antar sesama rekan kerja serta atasan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya 2020) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri

Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri. Hal ini ditunjukkan hasil uji simultan (uji F) yang menunjukkan nilai sig 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan Ha diterima Ho ditolak.

Secara keseluruhan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik saling terkait dan berkontribusi pada kinerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri. Meskipun gaya kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik, di sisi lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, baik dari aspek kenyamanan kerja, keamanan, hingga hubungan interpersonal antar karyawan yang mendukung kerja tim.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terbukti secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri.
2) Variabel lingkungan kerja fisik (X2) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri.
3) Variabel lingkungan kerja non fisik (X3) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri.
4) Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinergi Gula Nusantara (PG. Meritjan) Kediri.

Saran

1) Pemimpin perlu memperkuat pola komunikasi yang lebih terbuka, inspiratif, dan memotivasi. Seperti memberikan arahan yang jelas, memberikan apresiasi atas pencapaian dan terlibat aktif dalam menyelesaikan permasalahan tim.
2) Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pengaturan ulang layout dan penataan ruang agar lebih mendukung aktivitas kerja yang nyaman dan efisien.
3) Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kekompakan dan hubungan kerja antar karyawan, misalnya dengan mengadakan kegiatan *team building*, pelatihan komunikasi, dan forum diskusi rutin agar semangat berkolaborasi dan sinergi dalam tim dapat terbangun dengan lebih baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

Adhari, lendy zelviean. 2021. *Ptimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.

Faisal, Dwi Wahyu Artiningsih, and Periyadi. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wilson Lautan Karet Banjarmasin." doi: 10.25130/sc.24.1.6.

Hanifah, Nur Kholifatun, and Dwi Lesno Panglipursari. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Mantup Kabupaten Lamongan." *DJEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Sosial)* 2(2). doi: 10.24127/jm.v14i1.432.

Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Ustiawaty Fardani, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, and Ria Rahmatul Istiqomah. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitaif*.

Hargyatni, Titin, Robby Andika Kusumajaya, and Yuni Dwi Purwanti. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Hanil Indonesia." *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi [Dinamika]* 2(1):83–92.

Husna, Luthfi Umamul, and Bangun Putra Prasetya. 2024. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA* 2(2):19–28.

Karimuddin. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.

Lomanjaya, J., M. Laudi, D. Widjaja, and W. Kartika. 2020. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Iss Indonesia Cabang Surabaya Di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius a. Paulo." *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*. 1–12.

Maisarah, Siti, and Indriati Sumarni. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus." *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis (JAPB)* 4(2):55–60.

Marlius, Doni, and Iis Sholihat. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 15(2):703–13. doi: 10.46306/jbbe.v15i2.233.

Nurdin, Muhammad Ali, Erislan, and Soehatman Ramli. 2023. *Manajemen Kinerja Karywan*.

Oktariani, Elza, Fauziah Afriyani, and Emilda. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)* 3(1):11–17. doi: 10.55122/blogchain.v3i1.552.

Putri, Dwi Rahmadia, Puji Isyanto, and Dini Yani. 2023. "Evaluasi Kinerja Pegawai Berdasarkan Hasil Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat Pada Pelayanan Kantor Imigrasi Kelas I Non Tpi Karawang Periode Mei 2023." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS) Vol. 2 No. 3 Agustus 2023* 2(3):213–19.

Riwukore, Jefirstson Richset. 2022. "Pelatihan Penentuan Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting Di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang." *Jurnal Abdimas Multidisiplin* 1(1):51–64. doi: 10.35912/jamu.v1i1.1465.

Rizki, Zulkifli, and Adek Kurnia Fiza. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Lagoi Hotel Bintan." *Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan* 2(4).

Sanjaya, Romario Prima. 2020. "Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. Tri Putra Manunggal Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 8(1):22–29.

Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, and Maya Rizki Sari Elida Maharani. 2021. *Kinerja Karyawan*.

W Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Widayati, Catur, Thea H. Rahardjo, and Melly Febriyanti. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi* 22(3):466–85. doi: 10.24912/je.v22i3.286.

Wulandari, Anna, and Heru Mulyanto. 2024. *Kepemimpinan*.