

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI AT MEKAR UNIT IN PEKANBARU BRANCH**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI UNIT MEKAR CABANG PEKANBARU**

<sup>1</sup>Irma Dita

[irma.dita01@gmail.com](mailto:irma.dita01@gmail.com)

<sup>2</sup>Yuni Pratikno

[yuni.pratikno@gmail.com](mailto:yuni.pratikno@gmail.com)

<sup>3</sup>Joko Budiraharjo

[jokobudiharjoo@gmail.com](mailto:jokobudiharjoo@gmail.com)

**Prodi Magister Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa**

**Correspondence Author : Irma Dita**

[irma.dita01@gmail.com](mailto:irma.dita01@gmail.com)

**ABSTRACT**

*With a simple random sampling technique, a sample of 75 employees was taken at PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Pekanbaru Branch as a respondent in this study. There is an Influence of Leadership on Employee Performance. It is proven that the t-value for the Leadership variable (X1) is 4.526 while the t-table value for n = 75 is 1.992. So  $4.526 > 1.992$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, it can be stated that Leadership (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). There is an Influence of the Work Environment on Employee Performance. It is proven that the t-value for the Work Environment variable (X2) is 5.980, while the t-table value for n = 75 is 1.992. So  $5.980 > 1.992$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, it can be concluded that partially the Work Environment variable (X2) has an effect on Employee Performance (Y). There is an influence of Leadership and Work Environment together on Employee Performance. It is proven that the ANOVA test obtained an F-value of 57.759, while the F-table ( $\alpha 0.05$ ) for n = 75 was 2.73. So  $F_{count} > F_{table} (\alpha 0.05)$  or  $57.759 > 2.73$  with a significant level of 0.000 because  $0.000 < 0.05$ , then it can be said that Leadership (X1) and Work Environment (X2) together or simultaneously have a positive effect on Employee Performance (Y). The Adjusted R Square ( $R^2$ ) value is 0.605. This shows that 60.5% of Leadership (X1) and Work Environment (X2) together have an effect on Employee Performance (Y), while the remaining 39.5% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** Leadership, Work Environment and Employee Performance

**ABSTRAK**

Dengan teknik *simple random sampling*, diambil sampel sebanyak 75 karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Pekanbaru sebagai responden dalam penelitian ini. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Terbukti nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 4.526 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk n = 75 sebesar 1.992. Jadi  $4.526 > 1.992$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Terbukti nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 5.980, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk n = 75 sebesar 1.992. Jadi  $5.980 > 1.992$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Terbukti uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 57.759, sedangkan  $F_{tabel} (\alpha 0,05)$  untuk n = 75 sebesar 2.73. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha 0,05)$  atau  $57.759 > 2.73$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.605. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 60.5% Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar 39.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien serta terpadu dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu perusahaan untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat. Kinerja merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik dapat mengantarkan organisasi pada kesuksesan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menyebabkan kegagalan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi perusahaan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas perusahaan dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman, Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan.

Bisa disimpulkan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling

menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Tujuan utama dari peningkatan Hasil kerja karyawan adalah agar para karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi karyawan yang efektif, efisien bahkan produktif dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya. Namun, untuk menghasilkan hasil kerja yang tinggi dibutuhkan sebuah pendidikan yang cukup matang sebagaimana mestinya agar mampu memikul pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya. Mencapai hasil kerja yang telah ditentukan bukan hal yang mudah tentu terdapat beberapa masalah yang akan dihadapinya seperti tidak meratanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan sehingga berbeda pula hasil kerja yang dihasilkan.

Peran seorang pemimpin atau manajer dalam sebuah perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk meyakinkan anggotanya untuk bisa terus berkembang dalam bekerja, dikembangkan dan dipraktekkan hubungan kerja sama yang sehat diantara anggota perusahaan sehingga akan mendorong anggota untuk bekerja dengan produktif sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan tugas seorang pemimpin yaitu mendorong kerja sama secara sukarela diantara karyawan dan dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

## **METODOLOGI**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Hamidi (2017:126), populasi adalah keseluruhan satuan analisis (*unit of analysis*) yang hendak diteliti, dalam hal ini adalah individu-individu responden. Unit analisis suatu penelitian dalam suatu kajian komunikasi bisa berupa individu, kelompok individu, teks media massa. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Unit Mekaar Cabang Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019:57) dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan teknik *simple random sampling*, diambil sampel sebanyak 75 karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel  $X_1$  (Kepemimpinan), variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Hasil Kerja Karyawan) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program *SPSS Release 29.00 For Windows*, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai

atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (*option*) *analysis regression* yang terdapat pada menu utama SPSS.

Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 4.526 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 75$  sebesar 1.992. Jadi  $4.526 > 1.992$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y).

Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 5.980, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 75$  sebesar 1.992. Jadi  $5.980 > 1.992$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y).

Model Summary dihasilkan nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.605. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 60.5% Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 39.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo, 2022
- Abdul, Salam. 2018. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia
- Abdurrahmat Fathoni, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Rineka. Cipta.
- Alex S. Nitisemito. 2020. Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardine R.Wirjana dan Susilo Supardo, 2018, Kepemimpinan : Dasar-dasar. Pengembangannya, Andi Offset, Yogyakarta.
- Budiyono. 2019. Statistika untuk Penelitian Edisi ke-2. Surakarta: Sebelas Maret University Press
- Cantika, Yuli, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit Universitas. Muhammadiyah malang.
- Cherrington. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Dessler. Gary. 2022. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks
- Dubrin, Andrew J. 2018. Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Edison, E. (2016). dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. International journal of human resource studies, 5(2), 87-103.
- Flippo, Edwin B. 2019, Manajemen Personalialia Edisi Keenam, Jakarta, Raja. Grafindo.
- Friska. 2021. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Repository jurnal digilib.usu.ac.id/download/fe/manajemen-friska.pdf (diakses agustus 2012)
- George R. Terry. 2019. Manajemen mutu sumber daya manusia. Bogor: Ghalia Indonesia

- Gibson, 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Gomes, Faustino Cardoso, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2020. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Harini. 2018. Metode statistika, UIN-Malang Press: Malang.
- Harries Madiistriyatno (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Utama Daan Mogot. Media Manajemen Jasa ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.6 No.2, Juli - Desember 2018.
- Harries Madiistriyatno (2018) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Umum Polri. Jurnal Cahaya Mandalika (JCM) | 2215.
- Pengaruh Motivasi dan Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pelabuhan Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2020. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- J. Salusu. 2016. Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit. Grasindo. Jakarta
- Kartini Kartono. 2001. Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu? Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2006. "Pemimpin dan kepemimpinan", Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Lawrence R & Glueck William F.. (2018) Manajemen Strategik dan Kebijakan Perusahaan, Jakarta: Erlangga
- Lodge dan Derek, 2003. Organizational Comunication (Terjemahan), Cetakan Keempat, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. International Journal of Managerial Studies and Research, 2(7), 137-147.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2019). Manajemen mutu sumber daya manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Martinis Yamin. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Martoyo, S. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian. Mandar Maju. Jakarta
- Munandar dkk. 2004. Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan. Jakarta : Bagian Psigokologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologo Universitas Indonesia
- Nawawi Hadari. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta
- Ravianto, J. 2004, Produktivitas dan Manusia Indonesia, Jakarta : SIUP.
- Riduwan. 2010. Dasar-dasar Statistika. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2019. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins. Stephen P., 2019. Perilaku Organisasi Penerjemah Dr Hadyana Pujaatmaka edisi ketujuh dan Benyamin Molanperevisi Edisi Kedelapan. Penerbit. PT Prenhallindo Jakarta 2012

- Prihatina Jati, Zaharuddin, Ahmad Firdaus, Merphino Soelaksmono, 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar, Studi Kasus Karyawan Level Account Officer di Pnm Mekaar Kota Bogor. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Sagala, Syaiful. (2019). *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana.
- Samino dan Saring Marsudi. 2013. *Layanan Bimbingan Belajar Pedoman Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Surakarta: Fairuz Media.
- Samsudin Sadili. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2020. *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Research methods for Business: A Skill Building Approach, Second Edition*, John Wiley & Sons. Canada: Inc.
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Siagian P. Sondang. 2018. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka. Cipta.
- Sihotang, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Sri Wahyuningsih. 2021. *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Penerbit NEM
- Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian, Cetakan Keenam*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2021. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah, 2020. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan
- Usman, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Wahjosumidjo. 2019. *Human Resources Management*, Jakarta: Salemba Empat