
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HINDOLI ESTATE PULAI BERAYUN

Risna Anggraini¹, Amidi², Lesi Agusria³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: risnaanggraini3@gmail.com¹, lesi.agusria@gmail.com²

Kontak : 089696149535

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan, dengan sampel yang digunakan sebanyak 47 karyawan. Data yang di gunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini yaitu: 1) Ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun 2) Ada pengaruh signifikan kepemimpinan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun 3) Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at PT. Hindoli Estate Pulau Berayun. This type of research is associative. The population in this study was 87 employees, with a sample of 47 employees. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection method used a questionnaire. The analysis technique used was Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study are : 1) There is a significant influence of leadership and work environment together on employee performance at PT. Hindoli Estate Pulau Berayun 2) There is a significant influence of leadership together on employee performance at PT. Hindoli Estate Pulau Berayun 3) There is a significant influence of work environment together on employee performance at PT. Hindoli Estate Pulau Berayun

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan ekstensinya. Di perlukan adanya suatu manajemen yang baik agar mudah untuk mengatur orang secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan juga terwujud. Maka itu di dalam organisasi tanpa adanya peran manusia tidak akan berjalan dengan secara lancar.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HINDOLI ESTATE PULAI BERAYUN*Risna Anggraini¹, Amidi², Lesi Agusria³*

Kasmir (2019:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik tidak terlepas juga dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan sering memberi motivasi agar terciptanya suasana yang harmonis dan kepemimpinan di sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Kasmir (2019:191) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu peran kepemimpinan dengan tantangan yang cukup berat di hadapi oleh pemimpin adalah dapat mencakup menetapkan sasaran, mengorganisasikan, memberikan pengarahan, memberikan motivasi, dan mengadakan komunikasi yang baik. Adanya kepemimpinan yang baik dapat mengarahkan dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kasmir (2019:192) Lingkungan Kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan Kerja merupakan faktor yang seharusnya lebih di perhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Agar dapat karyawan bekerja dengan baik maka perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Hindoli Estate merupakan salah satu Perusahaan Swasta yang bergerak di bidang Perkebunan Kelapa Sawit. PT. Hindoli merupakan perusahaan pengolahan kelapa sawit peraih sertifikat *Rountable on Sustanable Palm Oil (RSPO)* yang kegiatan utamanya adalah memproduksi minyak *Crude Palm Oil (CPO)*.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud merupakan pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang sudah memiliki pengetahuan pekerjaan dengan baik akan memberikan kontribusi yang penuh dan memberikan hasil terbaik untuk perusahaannya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam mencapai tujuannya. Bisa diartikan jika suatu pekerjaan memiliki sebuah

rancangan yang baik, maka akan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara baik dan tepat pada sasaran.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian atau karakter yang sudah dimiliki oleh karyawan, setiap orang pasti memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kontribusi pada perusahaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasilnya pun juga akan baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika memiliki motivasi yang kuat dari dalam diri maupun dari organisasi maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku diri seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan juga memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap dari seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku didalam perusahaan maupun organisasi. Kebiasaan dan norma tersebut mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum dan menyeluruh serta harus dipatuhi oleh semua anggota perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang maupun gembira atau perasaan suka dari seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang maka hasil yang dihasilkan pun akan berhasil dengan baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi perusahaan, lingkungan tersebut berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif dan tidak adanya gangguan dalam bekerja, begitupun sebaliknya.

11) Loyalitas

Loyalitas yang dimaksud merupakan kesetiaan karyawan dalam bekerja dan membela perusahaan dimana seseorang tersebut bekerja.

12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan peraturan serta kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin yang dimaksud bisa berupa waktu, misalnya ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas dan masuk kerja selalu tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HINDOLI ESTATE PULAI BERAYUN*Risna Anggraini¹, Amidi², Lesi Agusria³*

Indikator Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:189), mengemukakan bahwa indikator yang digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana proses dan hasil penyelesaian suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan. Semakin sempurna suatu hasil pekerjaan, maka kinerjanya makin baik, begitupun sebaliknya apabila kualitas hasil pekerjaan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas

Dalam pengukuran kinerja karyawan juga bisa dilihat dari kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja.

3) Waktu

Ketepatan waktu juga menjadi tolak ukur dalam mengukur suatu kinerja karyawan, karena setiap pekerjaan akan diberikan batasan waktu dalam penyelesaiannya. Dengan adanya batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja Sama Antara Karyawan

Dalam bekerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama baik antara karyawan dengan karyawan maupun dengan pimpinan. Hubungan seperti ini bisa dikatakan hubungan antara perorangan. Dalam hubungan dapat diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai dan niat baik untuk kerja sama dengan yang lainnya.

5) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan dari setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelumnya. Dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai tolak ukur agar tidak melebihi dari yang sudah ditetapkan.

6) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan dari setiap pekerjaan maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Apabila terjadi penyimpangan maka dengan pengawassan ini memudahkan untuk melakukan evaluasi dan segera melakukan perbaikan.

Kepemimpinan

Menurut Kasmir (2019:191) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2019:34) indikator kepemimpinan yaitu, sebagai berikut:

1) Kemampuan mengambil keputusan

Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurun perhitungan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan memotivasi

Daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan.

3) Kemampuan komunikasi

Kecapakan penyampaian gagasan, atau pikiran kepada orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengandalkan bawahan

Seseorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan pribadi atau kekuasaan jabatan.

5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban menanggung segala sesuatunya.

Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2019:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1) Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3) Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Menurut Larassakti (2023) adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Fasilitas

Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.

2) Kebisingan

Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

3) Sirkulasi udara

Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HINDOLI ESTATE PULAI BERAYUN

Risna Anggraini¹, Amidi², Lesi Agusria³

4) Hubungan kerja

Hubungan kerja antara orang – orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Hindoli Estate Pulau Berayun Desa Mukut Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin 30959. Populasi seluruh karyawan tetap PT. Hindoli Estate Pulau Berayun berjumlah 569 karyawan, terdiri dari karyawan tetap staff dan non staff 87 dan karyawan harian tetap 482 orang, Tetapi populasi dalam penelitian ini diambil hanya berjumlah 87 orang sesuai dengan jumlah seluruh karyawan tetap staff dan non staff. Penarikan sampel dilakukan dengan rumus slovin 10% berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 47 responden, adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), keseluruhan indikator-indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai diatas dari r_{tabel} (0,3061) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka untuk pengujian statistik berikutnya dapat dilanjutkan.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada keseluruhan indikator variabel yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $> 0,6$ sehingga layak dilakukan pengujian statistik selanjutnya.

**Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.281	.876		1.462	.151
Kepemimpinan	.514	.132	.516	3.901	.000
Lingkungan Kerja	.345	.133	.343	2.596	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2025

$$Y = 1,281 + 0,514 X_1 + 0,345 X_2$$

Nilai Konstanta sebesar 1,281 (positif) menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai positif artinya kinerja karyawan tetap.

Nilai koefisien regresi faktor kepemimpinan (x_1) memiliki nilai (positif) sebesar 0,514 tanda positif artinya menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa apabila faktor kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan ikut baik (meningkat) dan sebaliknya apabila faktor kepemimpinan tidak baik maka kinerja karyawan juga ikut tidak baik (menurun) dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap.

Nilai koefisien regresi faktor lingkungan kerja (x_2) memiliki nilai (positif) sebesar 0,345 tanda positif artinya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa apabila faktor lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan ikut baik (meningkat) dan sebaliknya apabila faktor lingkungan kerja tidak baik maka kinerja karyawan juga akan ikut tidak baik (menurun) dengan asumsi Kepemimpinan tetap.

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	432.385	2	216.192	39.762	.000 ^b
Residual	239.232	44	5.437		
Total	671.617	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel Anova dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $39.762 > F_{tabel} 2.42$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,1$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HINDOLI ESTATE PULAI BERAYUN

Risna Angraini¹, Amidi², Lesi Agusria³

Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.281	.876		1.462	.151
Kepemimpinan	.514	.132	.516	3.901	.000
Lingkungan Kerja	.345	.133	.343	2.596	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2025

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 3.901 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.301 maka t_{hitung} (3.901) > (1.301). Hal ini diperkuat dengan nilai sig.t (0,000 < 0,1) artinya H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,596 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.301 maka t_{hitung} (2,596) > (1.301). Hal ini diperkuat dengan nilai sig.t (0,013 < 0,1) artinya H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.628	2.33176

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Model Summary dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,628 memberikan makna bahwa variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,8% sedangkan sisa 37,2% nya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui adanya pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun, artinya variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja saling

berkaitan dalam kontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun. Hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 62,8% terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90% pada tabel Anova menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:189) yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir memperkuat hasil dari penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elvera Medina Hijriatunnisa (2022), bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut membuktikan kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana tinjauan terhadap rendahnya kinerja karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun yang disebabkan rendahnya 2 faktor tersebut dengan indikator yang digunakan pada kinerja karyawan terdapat kuantitas kerja karyawan sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan dan kualitas kerja karyawan yang ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun

Berdasarkan tabel uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:189) yaitu kepemimpinan termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir memperkuat hasil dari penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90% pada tabel uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nahrun, Masdar Mas'ud, Mukhlis Sufri (2024) bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2019:189) Kepemimpinan merupakan perilaku diri seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan juga memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memberikan suatu gambaran bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan indikator yang digunakan pada variabel kepemimpinan terdapat kemampuan memotivasi dimana pimpinan memberikan perhatian berupa dorongan guna memotivasi karyawan dan kemampuan komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik. Sebab kepemimpinan adalah sebagian dari suatu bentuk karakteristik terciptanya kinerja karyawan yang diinginkan oleh karyawan.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HINDOLI ESTATE PULAI BERAYUN*Risna Anggraini¹, Amidi², Lesi Agusria³*

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun.

Berdasarkan tabel uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:189) yaitu lingkungan kerja termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir memperkuat hasil dari penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90% pada tabel uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hindoli Estate Pulau Berayun. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ilham Abdurrohman, Asep Jamaludin, Nandang (2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2019:189) Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi perusahaan, lingkungan tersebut berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif dan tidak adanya gangguan dalam bekerja, serta menimbulkan hubungan yang baik sesama rekan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan suatu gambaran bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan indikator yang digunakan pada variabel lingkungan kerja terdapat hubungan rekan kerja berlangsung dengan harmonis dan fasilitas di tempat karyawan mendukung dan lengkap untuk kegiatan kerja, sebab lingkungan kerja merupakan suatu bentuk proses terciptanya kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrohman, I., Jamaludin, A., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). *the Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance At Pt. Cipta Mandiri Perkasa Karawang Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Mandiri Perkasa Karawang*. 7, 3668–3681. 25 November 2024
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018, November). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, No. 1, pp. 100-105). 22 April 2025
- Diah Asiati Isnaini, D. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. NoerFikri Offset.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS Arrahmah Kota Depok. *Kinerja*, 2(02), 16–33. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922>. 25 November 2024
- Iis Noviyanti, & Elvera Medina Hijriatunnisa. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Propetindo Di Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(2), 216–226. <https://doi.org/10.55606/jempper.v1i2.431>. 27 November 2024
- Jurnal, J., Mea, I., Kompetensi, P., & Dan, T. I. (2023). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jimea*. 681–700. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/10049>. 27 November 2024
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Larassakti, T. (2023). *Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Area Produksi PT. Toyo Seal Indonesia*. <https://repository.stiegici.ac.id/document/1191>. 26 November 2024
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>. 26 November 2024
- Muhammad Yahya, Nursinta, Nurul Annisa, & Sahrul. (2022). Gaya Kepemimpinan Mahasiswa. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(01), 110–125. <https://doi.org/10.24252/edu.v2i01.30054>. 28 November 2024
- Nurwahyuni, Masdar Mas'ud, S. A. & A. D. (2024). Journal of Management Science (JMAS). *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 26–36. 28 November 2024

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HINDOLI ESTATE PULAI BERAYUN

Risna Anggraini¹, Amidi², Lesi Agusria³

Permana, Y. (2023). *Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Burnout Karyawan Produksi CV Rhamli Kota Tasikmalaya*. <http://repositori.unsil.ac.id/9047>. 29 November 2024

Prabandan, A. W. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Pos Indonesia Kecamatan Pulo gadung Cabang Jakarta Timur)*. 29 November 2024

Setyawati, A. P., Prabawati, B., & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bhakti Praja Semarang Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 595-604. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35008>. 22 April 2025

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*.