

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG MEDAN

Sri Elny<sup>1</sup>, Dea Rian Novanda Parinduri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara;

Email : [elny1959@gmail.com](mailto:elny1959@gmail.com) ; [deanovanda580@gmail.com](mailto:deanovanda580@gmail.com)

### ABSTRAK

Permasalahan penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 40 orang.

Hasil Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan transformasional X1 terhadap kinerja karyawan variabel Y pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sebagaimana hasil uji t bahwa t-hitung 1.081 sedangkan t-tabel adalah 2.423 hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > dari t-tabel (2.423>1.081), Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sebagaimana hasil uji t bahwa t-tabel 1.081 sedangkan t-hitung adalah 3.934 hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > dari t-tabel (3.934 >1.081). Secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, hal ini terlihat sebagaimana uji F yaitu f-hitung lebih besar dari f-tabel (8,285 > 4,08) atau sig F< 5% ( 0,001<0,05).. berdasarkan uji determinan bahwa pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variable Y adalah 30,90%.

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

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan dan target masing-masing sesuai dengan bidang perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya sumber daya manusia agar dapat mendorong pencapaian tersebut. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang - orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut akan selalu berusaha agar kinerja yang dimiliki karyawannya dapat ditingkatkan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Dengan meningkatkan kinerja tentunya perusahaan akan mendapatkan beberapa keuntungan seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, dan setiap karyawan dapat lebih maksimal hasilnya. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam suatu organisasi maka dari itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam suatu organisasi. Dalam usaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah didalam perusahaan perlu adanya lingkungan yang baik dan juga kepemimpinan transformasional diperusahaan tersebut karena akan sangat berpengaruh secara langsung dengan kinerja setiap karyawannya.

Berdasarkan landasan pemikiran di atas, menjadi dasar pemikiran bagi penulis sekaligus melatar belakangi penulis sehingga menetapkan judul : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismaatama Cabang Medan.**

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*)
2. Faktor motivasi

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT.Indomarco Prismaatama Cabang Medan yang berjumlah 200 orang.

### Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Menurut Hadi dalam Sugiyono (2016:145) "Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis".

#### 2. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2018:142) "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya".

### Teknik Analisis Data

#### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:147) "Analisis Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

#### 2. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018:8) "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui koefisien korelasi variable X terhadap variable Y digunakan Rumus Product Moment (Sugiyono, 2016:212)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + E$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dari hasil perhitungan tersebut akan memperlihatkan tiga kemungkinan yaitu:

1. Koefisien korelasi yang diperoleh sama dengan nilai nol ( $r = 0$ ), berarti hubungan kedua variable yang diuji tidak ada.
2. Koefisien korelasi yang diperoleh positif ( $r = +$ ) artinya kenaikan nilai variable yang satu diikuti nilai variable yang lain dan kedua variable memiliki hubungan positif.
3. Koefisien korelasi yang diperoleh negative ( $r = -$ ) artinya kedua *variable negative* dan menunjukkan meningkatnya variabel yang satu diikuti menurunnya variabel yang lain.

### Uji t (Partial)

Yaitu uji secara partial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh persepsi sebagai variabel

bebas terhadap minat beli sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016: 184) kriteria pengambilan keputusan:

- a)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- b)  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 + r^2}}$$

**Uji F (Simultan)**

Menurut Sugiono (2012:257) berpendapat untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F, hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Adapun rumus untuk uji simultan (uji F0 adalah sebagai berikut :

$$F_h = R^2$$

**Koefisien Determiasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Sugiyono (2016: 199) Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi/pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel (X) dalam menerangkan variabel (Y). Adapun persamaannya sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinan

r<sup>2</sup> = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Reliabilitas**

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbac's Alpha	Status
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,709	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,782	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,784	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 20.0

**Uji T**

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.904	11.007		1.081	0.286
	X1	0.109	0.258	0.059	2.423	0.675
	X2	0.673	0.171	0.544	3.934	0.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil tabel diatas menggambarkan persamaan analisis regresi berganda sebagaimana yang telah penulis uraikan sebelumnya, yaitu :

$$Y = 11,904 + 0,109 X_1 + 0,673 X_2$$

Dari persamaan koefisien diatas dapat penulis interprestasikan sebagai berikut :

1. a = 11,904 atau konstanta regresi, yang berarti jika ada nilai independent variable X1 (Kepemimpinan transformasional) dan independent variable X2

(lingkungan kerja ). Dalam hal ini X1 dan X2 sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan bertambah 11,904.

2. b1 = 0,109, untuk independent variable X1 (Kepemimpinan transformasional) yang bertanda positif berarti memiliki hubungan yang searah yang artinya setiap penambahan atau kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah kinerja karyawan sebesar 0,109.

sebaliknya bila terjadi penurunan pada prestasi kerja maka jumlah kinerja karyawan akan turun sebesar 0,109

3.  $b_2 = 0,673$ , untuk independent variable X2 (Lingkungan kerja) yang bertanda positif berarti memiliki hubungan yang searah yang artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah kinerja karyawan sebesar 0,673, sebaliknya bila terjadi penurunan insentif sebesar 1 satuan maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 0,673 pula.

Pada analisis dan evaluasi penulis ingin melihat pengaruh atau peran antara dua independent. Independent variable X1 (Kepemimpinan transformasional) maupun independent variable X2 (Lingkungan kerja) Terhadap Kinerja karyawan (Y), maka seharusnya peran atau pengaruh yang ditimbulkan baik itu oleh Kepemimpinan transformasional dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan harus dipertimbangkan.

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana pada perhitungan hasil SPSS yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa t-hitung 1.081 sedangkan t-tabel adalah 2.423 hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > dari t-tabel ( $2.423 > 1.081$ ) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan

### 2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana pada perhitungan hasil SPSS yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa t-hitung 1.081 sedangkan t-tabel adalah 3.934 hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > dari t-tabel ( $3.934 > 1.081$ ) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan.

## Uji F (Simultan)

Tabel 3. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.871	2	78.935	8.285	0.001 <sup>b</sup>
	Residual	352.504	37	9.527		
	Total	510.375	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Dari uji Anova atau F test, didapat F hitung sebesar 8,285 dengan tingkat signifikan 0,001. jadi F hitung lebih besar dari F tabel ( $8,285 > 4,08$ ) atau sig  $F < 5\%$  ( $0,001 < 0,05$ ). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang dengan

ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat terbukti.

## Uji Determinan (R)

Berapa besar pengaruh atau peran yang ditimbulkan oleh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel " Model Summary" yang penulis peroleh dari pengolahan data dengan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Determinan  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.556 <sup>a</sup>	0.309	0.272	3.08661

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari Tabel diatas, diperoleh R square untuk Y (kinerja karyawan) adalah 0,309. hal ini berarti 30,90% variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel X1 (kepemimpinan transformasional) dan variabel X2 (lingkungan kerja) atau tingkat pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 30,90% dan sisanya sebesar 69,10% ditentukan oleh variabel lain.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan :

1. Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan transformasional X1 terhadap kinerja karyawan variabel Y pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan sebagaimana hasil uji t bahwa t-hitung 1.081 sedangkan t-tabel adalah 2.423 hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > dari t-tabel (2.423>1.081),
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan sebagaimana hasil uji t bahwa t-hitung 1.081 sedangkan t-tabel adalah 3.934 hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > dari t-tabel (3.934 >1.081).
3. Secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan, hal ini terlihat sebagaimana uji F yaitu f-hitung lebih besar dari f-tabel (8,285 > 4,08) atau sig f < 5% ( 0,001<0,05).. berdasarkan uji determinan bahwa pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variable Y adalah 30,90%.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, (2014), Manajemen Organisasi, Jakarta : Bumi Aksara
- Almustofa Resa, (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta), Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang 2014).
- Bass dan Avolio (2014), Dimensi Gaya Kepemimpinan, Jakarta : Lantera
- Diki Kasih Mediansyah, (2019). Pengaruh Kreativitas dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan DI PT.Deli Kejayaan Medan.
- Dubrins, (20150, Leadership, Jakarta : Pustaka Imani
- Erik Rees, (2015), Kepemimpinan Transformasional, Jakarta, Erlangga
- Handoko, T . Hani (2012). Manajemen. Edisi Kedua. Penerbit : FE dan Bisnis UGM, Yogyakarta
- Henry Simamora, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba Empat
- I Wayan Marsalia Indica (2013), Etos Kerja dan Kepemimpinan, Jakarta : FE Brawijaya
- Kartono, Kartini. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.

*Sri Elny dan Dea Rian Novanda Parinduri : Pengaruh Kepemimpinan .....*

- Martha, Andhy Pradana. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang). Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung : Rafika
- Mondani, (2014), Kepemimpinan, Jakarta : Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Rineka Cipta Jaya, Jakarta.
- Niti semito, S, (2014), Manajemen Personalia, Jakarta : BUmi Aksara,
- Robins, Sthepens, (2017), Perilaku Organisasi, Jakarta : Erlangga
- Sagala, Syaiful. (2016). "Headmaster's Transformative Leadership Resulting in Quality Performance". Proceedings of The First Annual International Seminar on Transformatif Educational Leadership. 11-13 Nov 2016, Medan, Indonesia.
- Sedarmayanti, (2015). Pendekatan dan Model Kepemimpinan. Penerbit: Prenadamedia Group : Jakarta.
- Sinambela, M, Manajemen Pelayanan Umum, Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sakila, (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Serdang Bedagai.
- Safaria, (2014), Pengembangan Kecerdasan Interpersonal, Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, P.Sondang, (2017), Administrasi Pembangunan, Jakarta : Gunung Agung
- Sedarmayanti, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rikena Cipta
- Sutrisno H, (2013), Sumber Daya Manusia, Jakarta Mas Agung
- Syahdam (2013), Manajemen Suatu Pengantar, Bandung : Mizan
- Thomas S, (2013). Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif. Cetakan ke-7. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Widari Tri, (2016). Pengaruh disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2016.
- Wibowo, (2013). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Cetakan ke-6. Penerbit: PT.Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Widodo, S, (2015), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wirawan, (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.