

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT BANK SUMUT KCP PULO BRAYAN MEDAN)

Carenina Shenya P Pardede, S.Tr.M.¹, Ika Mary Pasaribu, S.E., M.Si.²,

Jenny Sari Tarigan, S.E., M.T.I.³

Administrasi Niaga^{1,2,3}, Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Medan
careninaputri@students.polmed.ac.id¹, marypasaribu@polmed.ac.id²,
jennysaritaringan@polmed.ac.id³

ABSTRAK

Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan lingkungan kerjanya. Dengan demikian kinerja karyawan diharapkan dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayan Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 17 orang, yaitu seluruh karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayan Medan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda menggunakan *software* SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel independen yang lebih dominan dan sangat berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayan Medan. Nilai R^2 dari tiap variabel sebesar 0,809. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 80,9%, sisanya 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kesuksesan suatu organisasi bergantung pada aktivitas dan kreativitas dari sumber daya manusianya. Tidak ada perusahaan yang bisa tumbuh dan berkembang tanpa adanya unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang paling penting pada organisasi karena merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik juga mempengaruhi kinerja sumber daya perusahaan lainnya dan akan berkontribusi dengan baik dalam hal pencapaian produktivitas dan peningkatan kualitas, serta pencapaian visi dan misi perusahaan. Dalam mendukung pencapaian tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang produktif, kreatif, dan inovatif.

Untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, suatu perusahaan membutuhkan pemimpin yang tugas utamanya adalah mengelola dan memimpin perusahaan yang bersangkutan. Kemampuan manajerial seseorang tidak diukur dengan menggunakan kriteria kemampuan operasional karena kriteria tersebut diterapkan kepada mereka yang bertugas sebagai pelaksana melainkan dengan menggunakan tolak ukur kemampuan dan keterampilan memengaruhi orang lain yaitu para bawahan masing-masing agar karyawan dapat bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mau dan mampu memberikan kontribusi yang optimal, demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan atau ditetapkan sebelumnya.

Bekerja merupakan kebutuhan hidup manusia. Saat bekerja tubuh seseorang membutuhkan istirahat, ketenangan dan keselarasan dalam bekerja baik itu berhubungan dengan rekan ataupun pimpinan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja sehingga karyawan dapat lebih optimal lagi dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Pada umumnya permasalahan lingkungan kerja yang berkaitan fisik berupa *layout* ruang kerja yang tidak tertata rapi, dimana tidak ada pembatas antara ruang manajer dan staf sehingga semua bagian ditumpuk dalam satu ruangan. Selain itu, tidak ada ruangan khusus untuk terjadinya transaksi terhadap *customer* sehingga karyawan kurang fokus bekerja karena ruangnya terlalu sempit dan berisik, dan juga fasilitas perusahaan lainnya yang belum tersedia dikarenakan lokasi tempat atau kondisi ruangan yang kurang memadai, serta berbagai permasalahan lainnya. Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada di sekeliling seseorang yang mampu mempengaruhi diri seseorang dalam menjalankan aktivitas kerja.

Kinerja itu merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan dari instansi yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam hal ini kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan seorang pemimpin pun harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan lingkungan kerjanya. Sehingga dengan demikian kinerja karyawan diharapkan dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah. Namun pada kenyataannya, semangat kerja karyawan mulai menurun akibat banyak pemimpin yang gagal dalam memengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dilihat dari banyaknya pegawai yang menyalahi aturan kinerja seperti pegawai yang masih datang telat masuk kantor dan pemimpin tidak memberikan teguran, banyaknya karyawan yang masih datang terlambat karena jam kerja yang dimajukan, pimpinan yang kurang memberikan masukan positif kepada karyawan, pemimpin kurang menghargai pendapat bawahannya, kurangnya tanggung jawab pimpinan terhadap kinerja karyawan, pimpinan yang sesuka hati memberikan perintah tanpa pengarahan dan menekan karyawannya, sehingga hal ini mempengaruhi kurangnya kualitas tugas yang diberikan sampai tidak tercapainya target karyawan setiap bulannya.

Bank SUMUT merupakan salah satu bank di Indonesia yang didirikan pada tanggal 4 November 1961. Pada awalnya bank ini dikenal sebagai Badan Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPDSU) yang kemudian diubah menjadi Perseroan Terbatas dengan sebutan PT Bank SUMUT berdasarkan Peraturan Daerah BPDSU pada tanggal 16 April 1999. Pada tahun 2005 tepatnya tanggal 12 September, PT Bank SUMUT mendirikan PT Bank SUMUT Kantor Cabang Pembantu Pulo Brayan tepatnya di Jl. K.L Yos Sudarso No. 7 K-L. Fungsi atau tujuan dibukanya kantor cabang pembantu Pulo Brayan adalah menyelenggarakan kegiatan usaha perbankan berupa penghimpun dana, penyalur kredit dan jasa-jasa perbankan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan membantu kantor cabang induk dalam melaksanakan fungsinya sesuai ketentuan yang berlaku. Bank SUMUT menawarkan produk jasa dan layanan, seperti dalam bentuk produk dana, produk kredit, maupun produk jasa. Adapun yang menjadi visi Bank SUMUT adalah menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam meningkatkan taraf hidup rakyat. Budaya kerja perusahaan atau yang sering dikenal dengan nama motto dari PT Bank SUMUT adalah memberikan pelayanan TERBAIK (Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Integritas tinggi, Komitmen). Tujuan dari logo bank SUMUT adalah untuk menumbuhkan semangat dan meningkatkan kinerja sehingga dapat menampilkan citra bank SUMUT sebagai bank yang diandalkan.

Fenomena tersebut sudah sangat terlihat jelas dan dirasakan. Dengan adanya budaya kerja dari PT Bank SUMUT dapat dijadikan sebagai ukuran yang mampu menciptakan suasana aman dan nyaman dalam bekerja yang dapat mendukung kinerja pegawai. Hubungan sesama rekan kerja yang baik terlihat dengan cara pegawai bersikap ramah antara para pegawai dan saling bekerja sama terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Cara pemimpin memperlakukan karyawan sebagai mitra kerja juga dapat dilihat dari sikap pemimpin dalam membimbing dan memperhatikan kinerja

Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan Tahun 2022

pegawai yang sedang bekerja. Selain itu, prosedur, keamanan, disiplin waktu kerja, serta lingkungan kerja yang dikelola secara baik dapat membuat kenyamanan dalam bekerja sehingga membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut sangat membantu dan mendorong semangat pegawai dalam bekerja sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dalam pencapaian target. Dengan adanya fenomena positif yang terlihat, maka peneliti membuat *list* pertanyaan pra-survei melalui *google form* yang diajukan kepada seluruh pegawai PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayan untuk mempermudah peneliti dalam meneliti fenomena tersebut.

Tabel 1. Hasil Pra-Survei pada Pegawai PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayan

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1.	Pengarahan yang benar oleh pemimpin tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakan suatu hal dapat memudahkan saya dalam melakukan tugas saya.	100	0	17	100
2.	Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama	100	0	17	100
3.	Saya memiliki hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dan mampu bekerja sama dalam tim.	100	0	17	100
4.	Saya bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang ditetapkan perusahaan.	100	0	17	100
5.	Lingkungan kerja dan fasilitas tempat saya bekerja memberikan kenyamanan dan membuat saya bekerja lebih optimal.	100	0	17	100

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Melalui data pra-survei tersebut dapat dilihat bahwa pengarahan yang benar dari pemimpin, hubungan baik antar karyawan maupun pemimpin, serta lingkungan kerja yang nyaman secara keseluruhannya cenderung memperlihatkan hasil sangat baik. Penilaian tersebut jelas membawa pengaruh terhadap kinerja sehingga jika berlanjut maka keadaan kerja seperti diatas tetap terjaga. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayan Medan)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayan Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayan Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayan Medan?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan dalam rumusan masalah di atas, maka tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayan Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayan Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayan Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada metode pengambilan sampel, jumlah variabel, serta lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah teknik analisis yang sama, yaitu teknik analisis regresi linear berganda

Gaya Kepemimpinan

Heriyanti (2021) mengemukakan bahwa gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap elok gerak-gerik yang bagus, kekuatan kesanggupan untuk berbuat baik. Hutahaean (2021: 2) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan di dalam diri seseorang untuk memimpin dan memengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) yang telah ditentukan. Menurut Davis dan Newstrom (1995), gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin, perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Lingkungan Kerja

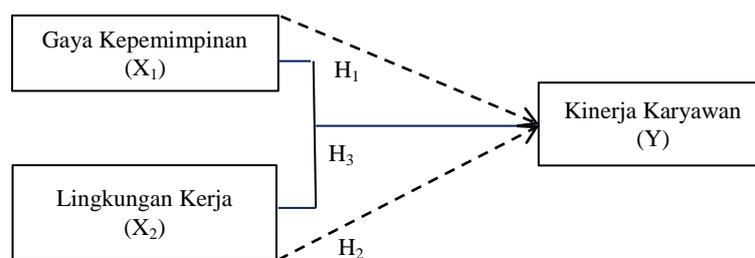
Menurut Mahmudah (2019: 56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Moehersono (2014: 95) menyatakan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Model Penelitian

Model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah peneliti (2022)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayan Medan yang beralamat di Jl. K.L Yos Sudarso Blok A No. 7 K-L, Pulo Brayan Kota, Sumatera Utara. Pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likert*. Pada penelitian ini, data dikumpulkan dengan metode kuesioner. Jenis dan sumber data yang dapat digunakan pada penelitian ini, adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner dan data sekunder yang merupakan data pendukung lainnya seperti buku maupun jurnal. Uraian dalam setiap variabel penelitian ini mencakup pengertian dan beberapa dimensi-dimensi dan indikator dalam bentuk kuesioner disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Pengertian	Dimensi	Skala
1.	Gaya kepemimpinan (X_1)	Gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin, perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Davis dan Newstrom, 1995)	Menurut Kartono (dalam Wasiman, 2018): 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003)	Menurut Purnami dan Utama (2019) 1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja 2. Keadaan udara di tempat kerja 3. Fasilitas kerja 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Keamanan	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moheriono, 2014)	Moheriono (2014): 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan kerja	Likert

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayon Medan dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 9 (sembilan) orang dan 8 (delapan) orang karyawan *outsourcing*, sehingga totalnya adalah 17 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* yang kemudian dipilih teknik sampel jenuh karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji kualitas data, untuk menguji kualitas suatu data yang dapat dilakukan dengan cara uji validitas dan reliabilitas data.
2. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak.
3. Uji asumsi klasik, dengan cara uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
4. Uji hipotesis, yang mencakup analisis regresi berganda, uji koefisien regresi parsial (uji-t), serta uji F.
5. Koefisien determinasi (R^2), mengetahui persentase pengaruh variabel (X_1 dan X_2) terhadap Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel dependen dan variabel independen memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,482. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan valid. Sementara itu pada hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, diketahui nilai signifikansi sebesar $0,208 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85456305
	Absolute	.258
Most Extreme Differences	Positive	.146
	Negative	-.258
Kolmogorov-Smirnov Z		1.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.208

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21, 2022

Uji Asumsi Klasik

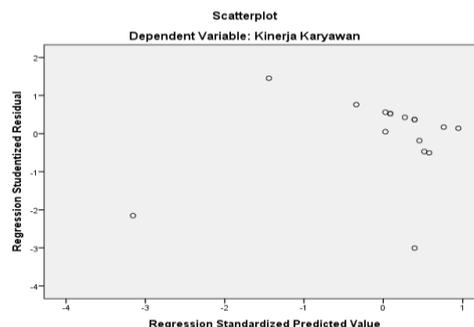
Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Gaya kepemimpinan	0,996	1,004	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan kerja	0,996	1,004	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan yakni sebesar $0,996 > 0,01$. VIF variabel X_1 sebesar 1,004 dan variabel X_2 sebesar 1,004, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tidak mengalami multikolinearitas.



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21, 2022

Berdasarkan Gambar 2 di atas, terlihat bahwa dot atau titik-titik menyebar secara acak dan tidak teratur baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a

Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan Tahun 2022

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-13.535	13.475		-1.004	.332
1 Gaya kepemimpinan	.052	.135	.046	.386	.706
Lingkungan kerja	1.509	.198	.907	7.623	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21, 2022

Model persamaan regresi yang dapat disimpulkan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = -13,535 + 0,052X_1 + 1,509X_2$$

Interpretasi persamaan regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta negatif (-13,535) dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -13,535.
- Nilai konstanta regresi variabel gaya kepemimpinan bernilai positif. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,052 menyatakan bahwa setiap gaya kepemimpinan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,052. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 1,509 menyatakan bahwa setiap lingkungan kerja 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,509. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan atau dapat mendukung meningkatkan kinerja karyawan.

2. Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-13.535	13.475		-1.004	.332
1 Gaya kepemimpinan	.052	.135	.046	.386	.706
Lingkungan kerja	1.509	.198	.907	7.623	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 6 di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} (0,386) < t_{tabel} (2,145) dan tingkat signifikansinya 0,706 > 0,05. Nilai signifikansi di atas α (0,05) dan koefisien sebesar 0,052 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki arah yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dari itu H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
- Pada variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} (7,623) > t_{tabel} (2,145) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05. Nilai signifikansi dibawah α (0,05) dan koefisien sebesar 1,509 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dari H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

3. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	232.734	2	116.367	29.604	.000 ^b

Residual	55.030	14	3.931
Total	287.765	16	

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21, 2022

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, nilai F_{hitung} sebesar 29,604 dan signifikan 0,000, nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 29,604 > F_{tabel} 3,68 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima secara simultan terhadap Y atau yang berarti variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.809	.781	1.983

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21, 2022

Berdasarkan Tabel 8 di atas, besarnya nilai R^2 sebesar 0,809. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y sebesar 80,9%, dan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji t untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki arah yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayon Medan. Hasil pengolahan data 0,052 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya jika gaya kepemimpinan meningkat, maka akan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 5,2. Jika gaya kepemimpinan menurun akan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 5,2. Sedangkan untuk taraf signifikansi $0,706 > 0,05$ berarti gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan (studi kasus pada karyawan PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayon Medan). Dari hasil olahan data persamaan regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 1,509 jika lingkungan kerja karyawan PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayon Medan sebesar 150,9. Nilai signifikansi dibawah α (0,05) dan koefisien sebesar 1,509 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dari H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan perhitungan yang diperoleh F_{hitung} 29,604 > F_{tabel} 3,68. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ada pengaruh yang tidak berdampak langsung terhadap variabel kinerja karyawan.

Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan Tahun 2022

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ada pengaruh yang berarti dan berdampak langsung terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan artinya ketika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja jika ditingkatkan akan memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat adanya persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian-penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) dengan variabel yang sama dimana terdapat gaya kepemimpinan berpengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan serta adanya pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah, pada penelitian ini variabel independen lingkungan kerja sangat berpengaruh dan lebih dominan pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayon Medan) maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayon Medan, artinya ada pengaruh yang tidak berdampak langsung terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayon Medan, artinya ada pengaruh yang berarti dan berdampak langsung terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayon Medan, artinya ketika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja jika ditingkatkan akan memengaruhi kinerja karyawan. Pengujian pengaruh dari masing-masing variabel melalui tabel *R square* didapat variabel bebas dalam penelitian ini sangat memengaruhi variabel terikat sebesar 80,9% dan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Setelah melakukan penelitian, analisis data dan kesimpulan, maka peneliti mengajukan beberapa saran, antara lain:

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pimpinan PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayon Medan untuk selalu memberikan teladan yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan, berkomunikasi dan menjaga hubungan kerja yang baik. Selain itu seorang pemimpin harus menjadi inspirasi untuk karyawannya agar lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pimpinan PT Bank SUMUT KCP Pulo Brayon Medan untuk lebih meningkatkan hubungan dengan masyarakat sekitar dan memberikan kontribusi kepada daerah setempat, hal ini penting untuk membangun dan menjaga reputasi perusahaan yang baik.
3. Berdasarkan penelitian ini diharapkan agar perusahaan lebih lagi meningkatkan faktor-faktor seperti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Peningkatan lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya ketersediaan fasilitas dan alat bantu kerja di lingkungan kantor dan lingkungan kerja yang harmonis di lingkungan kantor.
4. Berdasarkan penelitian ini diharapkan agar peneliti lain melakukan penelitian terhadap 19,1% sisa variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mungkin dapat memengaruhi variabel terikat kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih Kepada Politeknik Negeri Medan melalui Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (P3M) yang telah mendanai penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA**Sumber buku:**

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Hutahaean, W. S. (2021). *Pengantar Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.

_____. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.

Janie, D. N. (2012). *Statistik Deskriptif dan Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.

Juliandi, A., Irfan., dan Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Kharisma Putra Utama Offset.

Nihayah, A. Z. (2019). *Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0*. Semarang: UIN Walisongo.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Research and Development (R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Uha, I. N. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: R.A.De.Rozarie.

Yuliara, I. M. (2016). *Modul Regresi Linear Berganda*. Bali: Universitas Udayana.

Sumber Jurnal:

Arwin, Yuliana, dan Elika. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri). *Jurnal Ilmiah Bisma Cendekia*, 60-66.

Bahri, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Pulp Making 8 & 9 PT Indah Kiat Tbk Perawang*. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 13-101.

Budianto, A. T., dan Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.3, No.1.

Khairizah, A., Noor, I., dan Suprpto, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurusan Administrasi Publik*, Vol.3, 1268-1272.

Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Tahun XV, No.1.

Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan Tahun 2022

Purnami, N. I., & Utama, I. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 5611-5631, Vol.8, No.9.

Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3993-3999.

Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit *Telesales* pada PT BFI *Finance* Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.1, 2.

Situmorang, S. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tolan Tiga Indonesia Head Office Medan. *Skripsi Manajemen Bisnis*.

Sumber Youtube:

Raharjo, Sahid. (2017). *Uji t dan Uji F dalam Analisis Regresi Berganda dengan SPSS Lengkap*. Youtube, <https://youtu.be/7OYkRGcAK1o>, diakses pada 21 Juni 2022.

_____. (2018). *Cara Uji Multikolinearitas Tolerance dan VIF dengan SPSS UPDATE*, Youtube, https://youtu.be/UnB7CWN_xmE, diakses pada 21 Juni 2022.

Rozali, Akhmad (2019), *Validitas dan Reliabilitas Menggunakan SPSS*, Youtube, <https://youtu.be/Ox8lyzdlg5U>, diakses pada 21 Juni 2022.

_____.(2019), *Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov SPSS*, Youtube, <https://youtu.be/h8xc8VH7Wpk>, diakses pada 21 Juni 2022.