

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BSI KCP Kuala Meulaboh

Murtaza. ZD ^{1*}, Nur Hafifah ²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI), Indonesia

Email: murtaza.mm02@gmail.com ¹, fifahfifah1115@gmail.com ²

Alamat: Jl. Nasional Meulaboh-Tapak Tuan KM 6 Desa Langung Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat Provinsi Aceh.

Korespondensi penulis: murtaza.mm02@gmail.com *

Abstract. *The policies decided regarding employee interests have not considered employee aspirations and the lack of adequate coordination of targets and action plans at each level of the organization indicates poor communication between leaders or management and employees at BSI KCP Kuala Meulaboh. Leadership and work environment are benchmarks for determining employee performance in relation to measuring how far the employee's contribution or results are for the company. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work environment on employee performance at BSI KCP Kuala Meulaboh. The location of this study was at the KCP Kuala Meulaboh Office located on Jalan Meulaboh - Jeuram Gampong Simpang Peut, Nagan Raya Regency. The sample in this study was 17 employees of BSI KCP Kuala Meulaboh. The objects of this study were leadership, work environment and employee performance. Based on the results of the study, it shows that partially leadership influences employee performance with a significant value of 0.004 (<0.05) and partially the work environment influences employee performance with a significant value of 0.001 (<0.05). Simultaneously (F test), human relations and physical work environment have a significant effect on the work ethic of BSI KCP Nagan Raya 1 employees, with a significance value of (0.000 <0.05). Therefore, the results of this study state that both independent variables support the hypothesis. While the magnitude of the influence of the two variables (leadership and work environment) on employee performance is 57.2% and the remaining 42.8% is influenced by other variables not included in the research model.*

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak. Kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan pegawai belum mempertimbangkan aspirasi karyawan dan tidak adanya koordinasi yang memadai terhadap sasaran/target dan rencana aksi pada tiap jenjang organisasi menunjukkan hubungan komunikasi yang kurang baik antara pimpinan atau manajemen dengan karyawan pada BSI KCP Kuala Meulaboh. Kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui kinerja karyawan kaitannya untuk mengukur seberapa jauh kontribusi atau hasil yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Kuala Meulaboh. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor KCP Kuala Meulaboh yang beralamat di jalan Meulaboh – Jeuram Gampong Simpang Peut Kabupaten Nagan Raya. Sampel dalam penelitian ini adalah 17 orang karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh. Objek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,004 (< 0,05) dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,001 (< 0,05). Secara simultan (uji F), human relation dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Nagan Raya 1, dengan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kedua variabel bebas mendukung hipotesis. Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel (kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan adalah 57,2% dan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

BSI sebagai perusahaan tentu membutuhkan sumber daya manusia (SDM) agar dapat bersaing dalam industri perbankan. Namun, Industri perbankan syariah di Indonesia saat ini sedang menghadapi permasalahan kekurangan SDM yang berkinerja tinggi. Sedikitnya jumlah SDM yang berkinerja tinggi, tidak hanya berdampak terhadap keuntungan bank syariah, tetapi juga berdampak pada kurangnya daya saing bank syariah. Daya saing bank syariah dinilai masih kurang yang disebabkan masih rendahnya kualitas dan kuantitas SDM.

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan selain pemasaran Bank adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini karena sumber daya manusia adalah tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu Bank. Penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak operasional Bank haruslah dipersiapkan sedini mungkin. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal (Kasmir, 2015).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2016). Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka berikan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk keberhasilan perusahaan atau bahkan untuk mencapai kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Terciptanya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan timbul semangat kerja dan kegairahan

kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang meningkat.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Bertepatan dengan perkembangan zaman BSI KCP Kuala Meulaboh ialah bank umum yang menerapkan aturan syariah dalam setiap aktivitasnya salah satu aturan syariah yang diterapkan adalah dengan memakai pembiayaan murabahah. BSI KCP Kuala Meulaboh tidak terlepas dari permasalahan yang ada yaitu pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. Bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memegang peranan yang sangat penting di dalam perusahaan. Berdasarkan dari hasil observasi awal bahwa pimpinan sering tidak berada di tempat kerja. Datang tidak sesuai dengan jam masuk kerja pada BSI KCP Kuala Meulaboh. Banyak karyawan kesulitan apabila ingin bertanya tentang kesulitan dalam pekerjaannya kepada pimpinan karena sering tidak berada di kantor. Hal ini menunjukkan kurang baiknya kepemimpinan pada BSI KCP Kuala Meulaboh.

Melalui wawancara dengan beberapa karyawan diperoleh informasi bahwa kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan pegawai belum mempertimbangkan aspirasi karyawan dan tidak adanya koordinasi yang memadai terhadap sasaran/target dan rencana aksi pada tiap jenjang organisasi menunjukkan hubungan komunikasi yang kurang baik antara pimpinan atau manajemen dengan karyawan pada BSI KCP Kuala Meulaboh. Selanjutnya evaluasi kinerja tiap unit kerja, belum memadai. Informasi tentang kondisi perusahaan masih dirasa belum memadai karena tidak tersedianya saluran-saluran informasi bagi karyawan. Kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui kinerja karyawan kaitannya untuk mengukur seberapa jauh kontribusi atau hasil yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen yang merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Suprayogo (2016) istilah kepemimpinan adalah: Proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktivitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok. Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Sulistiyorini, 2015).

Indikator Kepemimpinan

Menurut Sulistiyorini (2015) indikator kepemimpinan terbagi menjadi tiga bagian sebagai berikut:

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan yang menarik bagi bawahan dan merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut serta melaksanakannya dengan baik.
- c. Kecerdasan, dalam organisasi sebagai seorang pemimpin harus mempunyai banyak akal untuk mengatasi setiap masalah yang akan dihadapi atau sedang dihadapi.
- d. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat. Ketegasan seorang pemimpin ini merupakan nilai universal yang diperlukan seorang pemimpin.
- e. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah. Pemimpin harus mempunyai kepercayaan pada dirinya sendiri sehingga tidak mudah terpengaruh oleh orang lain pada saat membuat keputusan.
- f. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Lingkungan Kerja

Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2018). Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 2018). Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung,
- b. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja diukur melalui :

a. Suasana Kerja

Di dunia kerja, membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting. Bagaimanapun, bersosialisasi dengan rekan kerja tak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi kinerja pun dijamin akan meningkat.

b. Hubungan dengan Rekan Sekerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Tersedianya Fasilitas Bekerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap (seperti tersedianya seragam, tempat parkir yang aman, peralatan kantor yang memadai, AC, ventilasi dan pencahayaan yang cukup) walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Hasibuan, 2016). Menurut Irawan (2019) kinerja adalah hasil kerja yang konkret, dapat diamati dan dapat diukur. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan. kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Indikator-indikator Kinerja

Irawan (2019) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

Kualitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

- a. Kuantitas yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Waktu Produksi (*production time*) merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan. diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- c. Efektivitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dan alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin.
- d. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- e. Komitmen kerja, merupakan tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut

3. METODE PENELITIAN

Jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Penelitian ini merupakan eksplanatori adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, karena fokus dalam penelitian adalah pada fungsi sumber daya manusia (SDM) yang diselenggarakan di BSI KCP Kuala Meulaboh mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sumber data

yang digunakan adalah data primer yaitu data yang peneliti peroleh dari penyebaran angket (kuesioner) tentang kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yang diisi oleh responden yaitu karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BSI KCP Kuala Meulaboh yang berjumlah 17 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2018). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2018) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka yang menjadi sampelnya adalah dengan menggunakan total sampling, yang artinya seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 17 orang karyawan dijadikan sebagai sampel.

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (*variabel bebas*) terhadap variabel terikat. Analidia Regresi linier berganda ini menggunakan rancangan pengujian hipotesis melalui uji instrumen, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik, uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t), uji regresi secara simultan (Uji F) dan mencari nilai koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai r_{tabel} yang telah diperoleh dengan cara melihat dan mengurutkan nomor df, yaitu: $df = n - 2$ ($17 - 2 = 15$), maka diperoleh nilai df pada $r_{tabel} = 0,4821$. Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi produk-moment yaitu sebesar 0,4821, sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach's alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach's alpha* 0,60 atau di atasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat

diketahui bahwa reliabilitas variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60 ($> 0,60$).

Uji Normalitas

**Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,22977855
	Absolute	,144
Most Extreme Differences	Positive	,113
	Negative	-,144
Kolmogorov-Smirnov Z		,595
Asymp. Sig. (2-tailed)		,870

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap data nilai variabel independen dan nilai variabel dependen diketahui bahwa terdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* 0,595 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,870. Data terdistribusi normal jika nilai $> 0,05$, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa nilai variabel independen dan nilai variabel dependen terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

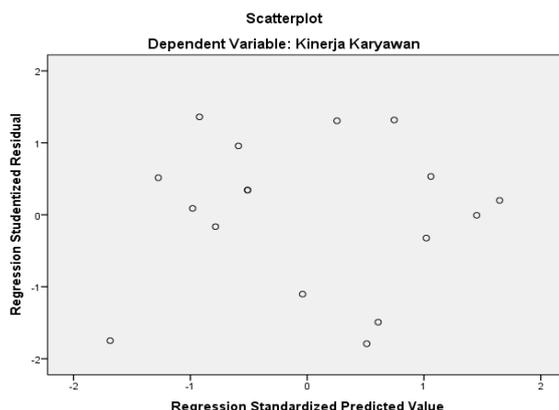
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepemimpinan	,460	2,176
Lingkungan Kerja	,460	2,176

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 2024

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa nilai VIF pada variabel kepemimpinan (X1) diketahui sebesar 2,176 dimana nilai VIF tersebut < 10 dan pada nilai *tolerance* diketahui dengan nilai 0,460 nilai tersebut $> 0,1$. Nilai VIF pada variabel lingkungan kerja (X2) juga < 10 yaitu sebesar 2,176 dan nilai *tolerancenya* diketahui $> 0,1$ yaitu sebesar 0,460. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dan memenuhi uji asumsi klasik.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS 2024

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,627	,722	
1 Kepemimpinan	,291	,267	,263
Lingkungan Kerja	,408	,170	,577

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel kepemimpinan menunjukkan koefisien sebesar 0,291, dan lingkungan kerja sebesar 0,408 dengan konstanta 1,627. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1,627 + 0,291X1 + 0,408 X2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,627 nilai tersebut merupakan keadaan ketika variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2). Jika variabel independen tidak dihubungkan dengan variabel kinerja karyawan maka nilai konstanta nya tetap sama yaitu 1,627.
- b. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) memiliki nilai sebesar 0,291, hal ini memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,291 dengan anggapan bahwa variabel lingkungan kerja tidak diteliti.
- c. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,408, hal ini memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,408 dengan anggapan bahwa variabel kepemimpinan tidak diteliti.

Sementara hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepemimpinan (X1) diketahui t hitung sebesar 3,090 dimana nilai tersebut > nilai t tabel sebesar 2,131 selain itu pada pengujian nilai signifikansi diketahui nilai *sign* $0,004 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diartikan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis satu (H1) yang diduga adanya pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di BSI KCP Kuala Meulaboh, diterima.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X1) diketahui t hitung sebesar 4,392 dimana nilai tersebut > nilai t tabel sebesar 2,131 selain itu pada pengujian nilai signifikansi diketahui nilai *sign* $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diartikan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis satu (H2)

yang diduga adanya pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di BSI KCP Kuala Meulaboh, diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,411	2	,705	17,688	,000 ^b
	Residual	,845	14	,060		
	Total	2,255	16			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: SPSS 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas < taraf signifikansi (α), yaitu sebesar $0,00 < 0,05$. Sedangkan nilai f tabel dapat diketahui menggunakan rumus $df (n-k-1) = 17-2-1 = 14$, dari hasil tersebut maka nilai f tabelnya adalah sebesar 4,600. Jika dibandingkan dengan nilai f hitung, terlihat jelas nilai f hitung $17,688 > f$ tabel sebesar 4.600. Hasil perbandingan tersebut bisa diartikan bahwa semua variabel independen dalam penelitian yakni kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan di BSI KCP Kuala Meulaboh. Keputusannya adalah hipotesis keempat (H3) yang berbunyi diduga adanya pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara serentak terhadap kinerja karyawan (Y) di BSI KCP Kuala Meulaboh, diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,625	,572	,2456

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,572 atau 57,2% yang berarti kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh sebesar 57,2% terhadap kinerja karyawan (Y) di BSI KCP Kuala Meulaboh, sedangkan selebihnya sebesar 42,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti seperti kedisiplinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan sebagainya.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di BSI KCP Kuala Meulaboh

Hasil pengujian hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan menunjukkan secara parsial nilai t hitung $3,090 > t$ tabel $2,131$ dengan nilai signifikannya adalah $0,004 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartini & Gustama (2024), Purwani & Istiyanto (2022), Artino & Nurohman (2022), yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Pemimpin dengan kemampuan sebagai pengawas, memiliki kebutuhan untuk berprestasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif yang baik mampu mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dimana indikator kemampuan sebagai pengawas, kebutuhan prestasi, kecerdasan, kepercayaan diri dan inisiatif berada dalam kategori cukup baik, sedangkan indikator ketegasan mendapatkan kategori baik dari karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa peningkatan nilai kepemimpinan akan di ikuti oleh peningkatan nilai kinerja, namun peningkatan kinerja tersebut tidak sesuai dengan harapan ataupun terlalu rendah. Permasalahan ini dapat terlihat pada kondisi gaya kepemimpinan yang belum mampu mengarahkan (bertindak sebagai motivator) terhadap karyawannya dan kurang memiliki pendirian yang kokoh (ketegasan) dalam menjalankan seluruh peraturan pada karyawan. Keadaan ini berdampak pada kinerja karyawan dalam hal pencapaian kualitas kinerja yang lebih baik, pencapaian kuantitas kinerja, rasa tanggung jawab terhadap sebuah pekerjaan, kemampuan karyawan dalam berinovasi, dan inisiatif dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BSI KCP Kuala Meulaboh

Hasil pengujian hipotesis kedua ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan secara parsial nilai t hitung $4,392 > t$ tabel $2,131$ dengan nilai signifikannya

adalah $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh. Hal ini berarti hipotesis pertama (H2) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwani & Istiyanto (2022), Artino & Nurohman (2022), Siagian & Khair (2018). yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja 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 standar kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai sewaktu berbeda pendapat adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka secara terus-menerus.

Adanya lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karena adanya rasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan penelitian yang dikerjakan Hanafi (2018) lingkungan kerja berpengaruh akan kinerja karyawan, sehingga bisa disimpulkan bahwasanya, jikalau ada peningkatan variabel lingkungan kerja sehingga bisa menambah kinerja pegawai. Lingkungan kerja sebagai dasar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BSI KCP Kuala Meulaboh

Hasil pengujian hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja menunjukkan secara simultan nilai f hitung $17,688 > f$ tabel sebesar 4.600 dengan nilai signifikannya adalah $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh. Hal ini berarti hipotesis pertama (H3) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2024), Artino & Nurohman (2021), Wisudayanti & Mustika (2021) dan Jopanda (2021). yang menunjukkan secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,572 atau 57,2%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan pada BSI KCP Kuala Meulaboh. Sedangkan sisanya, yaitu 42,8% dijelaskan oleh variabel-

variabel yang tidak ada dalam penelitian seperti kedisiplinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan sebagainya.

Pemimpin yang adil dan komunikatif mampu menyelesaikan konflik di antara karyawan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sehingga fokus kerja tidak terganggu. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti ruang kerja yang bersih, fasilitas lengkap, dan teknologi yang mendukung, membantu karyawan bekerja lebih efisien dan mengurangi tingkat stres. Hubungan antar karyawan yang baik, komunikasi terbuka, dan budaya kerja positif menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

Sebagai bank syariah, BSI KCP Kuala Meulaboh mengedepankan nilai-nilai Islam yang memengaruhi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Jika pemimpin menerapkan nilai-nilai ini dengan baik, karyawan akan merasa lebih terhubung secara spiritual dan profesional. BSI KCP Kuala Meulaboh juga melayani masyarakat yang memiliki kebutuhan khusus dalam keuangan syariah. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan memberikan pelayanan berkualitas kepada nasabah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t adalah nilai *Sig* sebesar 0,004. Nilai *Sig* yang lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) dengan Nilai t_{hitung} (3,090) lebih besar dari t_{tabel} (2,131). Jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya adanya pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di BSI KCP Kuala Meulaboh.
2. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t adalah nilai *Sig* sebesar 0,001. Nilai *Sig* yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dengan Nilai t_{hitung} (4,392) lebih besar dari t_{tabel} (2,131). Jadi dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya adanya pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di BSI KCP Kuala Meulaboh.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji f, dimana diperoleh nilai nilai F_{tabel} sebesar 4,600. Selanjutnya membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun nilai F_{hitung} sebesar 17,688.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,688 > 4,600$), artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Artino, B. T. M. A. P., & Nurohman, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bsi Kcp Tulungagung. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(2), 301-309.
- Hartini, K., & Gustama, D. F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Indonesia. *Al-Intaj: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), 245-250.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Irawan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Kasmir (2015). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitseminto, Alex. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Galia Indonesia
- Purwani, T., & Istiyanto, B. (2022). Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 21(1), 23-36.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyorini, Ningsih. (2015). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Paleni, H. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I dan Selatan II. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(2).

Wisudayanti, A., & Mustika, I. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 146-162.