

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG UTAMA MAKASSAR

¹Megawaty, ²Maryam Nurdin, ³Dhita Pratiwi Ar, ⁴Aminuddin Hamdat, ⁵Sriwanda K

¹²³⁴⁵ *Institut Bisnis dan Keuangan Nitro*

Email : megawaty@nitromks.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan pengolahan kuesioner melalui SPSS 23. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan akan baik pula, sedangkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan baik pula. Adapun hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan baik pula.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerjadan Kinerja Karyawan*

Abstract: *This study aims to determine and analyse the effect of leadership style and work environment on employee performance. Data analysis using multiple linear regression analysis tools with questionnaire processing through SPSS 23. The results of the study partially show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, which means that if the leadership style is good, employee performance will be good too, while the results of work environment research have a positive and significant effect on employee performance, which means that if the work environment is good, employee performance will be good too. The results of the research simultaneously show that leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee performance, which means that if the leadership style and work environment are good, employee performance will also be good.*

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam sebuah perusahaan, agar dapat mencapai tujuan serta kemajuan dalam persaingan yang saat ini semakin ketat. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan.

Dalam sebuah perusahaan tentunya peran seorang pemimpin sangat penting bagi kemajuan perusahaan tersebut, karena pada satu sisi perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin. Demi mencapai suatu tujuan perusahaan, pemimpin yang baik akan selalu mendorong karyawannya untuk mencapai hasil terbaik melalui kinerja dan kerjasama suatu hubungan antara pemimpin dan karyawan. Menurut Koesomono dalam Khairizah, dkk (2015:1268) menyatakan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin biasanya memiliki gaya tertentu serta perilaku yang berbeda dalam memimpin para karyawannya. Perilaku ini secara singkat disebut gaya kepemimpinan (leadership style). Menurut Nawawi dalam Tampi (2014:2) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola sumber daya manusia mereka.

Selain gaya kepemimpinan yang diterapkan dari masing-masing pemimpin pada perusahaan, lingkungan kerja juga merupakan suatu peran penting yang harus ditekankan perusahaan agar dapat mencapai tujuannya baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Suminar, dkk (2015:2) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap, dan lain-lain. Sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nistisemito dalam Rahmawanti, dkk (2014:3) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Hal ini merupakan cara yang dapat ditempuh agar para karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan karena lingkungan kerja mereka yang baik.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam sebuah perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan dalam suatu persaingan yang semakin ketat. Menurut Widodo dalam Tampi (2014:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang diperoleh sesuai dengan standar ketentuan perusahaan.

Upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut mangkunegara dalam Suminar, dkk (2015:2) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja. Seperti perilaku, sikap, bawahan atau pimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamal dan Abdullah (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sangat positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Prilian, Indrawati dan Mananda (2014) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu didalam sebuah organisasi atau perusahaan pemimpin harus memperhatikan serta menerepkan gaya kepemimpinan yang mereka miliki dan lebih meningkatkan lagi lingkungan kerja didalam perusahaan.

Sehingga dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, sebagai pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis, pemimpin selalu memperhatikan kinerja karyawannya serta memberikan arahan yang baik agar kinerja mereka semakin meningkat dan para karyawan pada PT. Bank Sulsebar Cabang Utama Makassar sangat menghargai pimpinannya. Selain itu, setiap hari senin sebelum melakukan aktivitas perusahaan para karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar melakukan briefing dari hasil evaluasi minggu sebelumnya sehingga menghindari kekurangan yang memengaruhi lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Landasan Teori

a. Kepemimpinan

Teori Kepemimpinan *Great Man* (Manusia Besar): Teori ini berpendapat bahwa pemimpin lahir, bukan dibuat. Pemimpin memiliki karakteristik yang alami dan unik yang membuat mereka layak memimpin. Pandangan ini menekankan bahwa pemimpin memiliki sifat-sifat yang tidak dimiliki oleh orang biasa dan mereka akan naik ke posisi kepemimpinan secara alami. Menurut Zainal, dkk. (2014:2) definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di organisasi.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar karyawan yang harus diperhatikan, karena akan sangat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Menurut Saydam dalam Rahmawati, dkk (2014:2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisilingkungan kerja disekitar perusahaannya.

c. Kinerja

Wibowo (2011:7) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan membiarkan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Penelitian Terdahulu

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Kamal dan Abdillah (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pandu Siwi

Sentosa. Penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan dari hasil perhitungan koefisiensi korelasi yaitu r

$= 0.874$ menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pandu Siwi Sentosa. Hal ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang sangat positif. Berdasarkan perhitungan koefisiensi determinasi diperoleh hasil 76.5% yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan selebihnya 23.5 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja karyawan, disiplin, kompensasi dan lain-lain yang membutuhkan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan perhitungan regresi sederhana di peroleh persamaan $Y = 12,537 + 0,707X$ yang menunjukkan tanpa adanya gaya kepemimpinan, maka hasil kinerja karyawan sebesar 12,537 dan jika X naik atau turun 1 angka atau jika gaya kepemimpinan dinaikkan atau diturunkan 1% maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja karyawan nilai kepuasan 0,707 %.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Prilian, Indrawati dan Mananda (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Global Holiday

Jimbaran Bali. Penulis memberikan kesimpulan bahwa pengaruh lingkungan kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Global Holiday, Jimbaran Bali. Hal ini dapat dilihat dari analisis kolerasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,804, yang artinya ada hubungan yang positif yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja diukur sebagai variasi persentase yang diperoleh hasil sebesar 64,6%, hal ini berarti menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 64,6% dan sisanya sebesar 35,4% disebabkan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, komunikasi, penempatan dan karakteristik pekerjaan. Berdasarkan perhitungan penilaian responden secara

parsial yang menggunakan statistik deskriptif dengan nilai rata-rata dari skala sikap karyawan yang menggunakan skala likert, variabel lingkungan kerja dengan 8 indikator yang diteliti dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan 8 indikator terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didasarkan atas perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS versi 15.00, didapatkan nilai Coefficients Correlations sebesar 0,748 dan stand of error sebesar 0,78 yang artinya adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan dalam hasil perhitungan regresi, mendapatkan nilai-t hitung sebesar 9,559, dan nilai t-tabel sebesar 2,40 yang artinya nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, jadi dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan t-hitung diterima yang dapat dilihat pada gambar kurva daerah penerimaan dan penolakan H_0 . Hal itu berarti bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja

TINJAUAN TEORI

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya atau sikap seorang pemimpin yang ketika mengambil keputusan melibatkan bawahannya. Gaya kepemimpinan demokratis terdiri dari beberapa indikator seperti:

- a. Keputusan dibuat bersama
Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.
- b. Menghargai potensi setiap bawahannya
Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.
- c. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan
Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.
- d. Melakukan kerjasama dengan bawahannya
Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama/ terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

2. Lingkungan kerja (X_2)

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator seperti :

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian dari pelaksanaan suatu program kegiatan serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan strategi organisasi tersebut. Kinerja terdiri dari beberapa indikator seperti:

a. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

b. Waktu (Jangka Waktu)

Jangka waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Penekana Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

d. Pengawasan

Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.

e. Hubungan antar karyawan

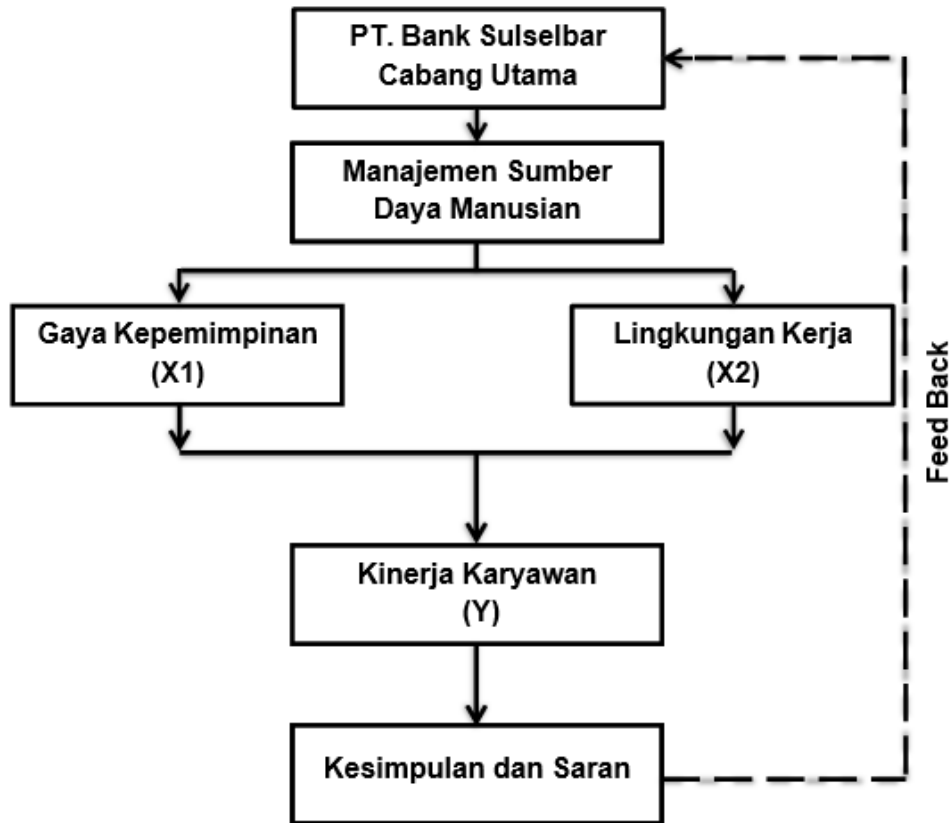
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan atau biasanya perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan yang lain.

4. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan hal ini disebabkan karena beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan hal yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Adapun gaya kepemimpinan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan karena berdasarkan pendapat Nawawi dalam Tampi (2014:2) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelolah sumber daya manusia mereka. Semakin kuat penerapan gaya kepemimpinan seseorang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitupun dengan lingkungan kerja, menurut Kasmir (2016:192) jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja lebih kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam berkerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan:

Gambar 1 memberikan gambaran singkat mengenai penelitian ini, peneliti memilih PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sebagai objek penelitian. Setiap organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan, agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dengan begitu akan diketahui Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada bank PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
- H₃: Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan pengolahan kuesioner melalui SPSS 23. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah *Library* dan *Field Research*. Sumber data yang digunakan yakni data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli, data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, berlokasi di jalan Dr. Sam Ratulangi No.16 Makassar, Sulawesi Selatan waktu penelitian direncanakan kurang lebih satu bulan lamanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, sebanyak 136 karyawan dan sampel sebanyak 70 orang menggunakan *sampling purposive* yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Metode ini menggunakan kriteria tertentu, adapun kriterianya adalah: karyawan tetap dan pimpinan setiap divisi (termasuk karyawan tetap).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa yang merupakan responden adalah karyawan tetap dan para pimpinan setiap divisi yang bekerja pada PT. Bank SulselBar Cabang Utama Makassar. Dari seluruh jumlah koesioner diperoleh 70 koesioner yang digunakan untuk analisis data. Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran dari responden yang berisi tentang jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Semua informasi mengenai hasil penelitian dan informasi responden tersebut diperoleh dari hasil distribusi koesioner yang diperoleh kembali. Distribusi hasil penelitian ini disajikan sebahai berikut ini. Dari koesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

JenisKelamin	Jumlah Responden	Presentase %
Pria	24	34,3
Wanita	46	65,7
Jumlah	70	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 1 maka dari 70 responden yang dikumpulkan

menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 24 orang atau 34,3%, dan responden berjenis kelamin wanita 46 orang atau 65,7%. Dapat disimpulkan bahwa PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang dominan adalah karyawan berjenis kelamin wanita.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 2 . Umur Responden

Umur	Jumlah Responden	Presentase
≤ 20 – 30 tahun	23	32,9
30 – 40 tahun	36	51,4
40 – 50 tahun	11	15,7
50 tahun	-	-
Total	70	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa umur responden terbanyak kedua adalah responden yang berumur 20 – 30 tahun sebanyak 23 orang (32,9%), dan responden terbanyak pertama adalah responden dengan usia 30 – 40 tahun sebanyak 36 orang (51,4%), sedangkan responden yang berumur 40 – 50 tahun hanya 11 orang (15,4%). Dengan demikian proporsi tersebut menunjukkan adanya distribusi umur yang mencolok pada kisaran umur yang relatif muda. Hal ini menunjukkan orientasi dan induksi pada usia yang relatif lebih muda lebih baik, dibandingkan seseorang yang sudah berumur tua.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	
		(Orang)	(%)
1	Diploma	8	11,4
2	S1	54	77,2
3	S2	8	11,4
Jumlah		70	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 3 maka dari 70 responden yang dikumpulkan menunjukkan bahwa responden berpendidikan diploma sebanyak 8 orang (11,4%), responden berpendidikan S1 sebanyak 54 orang (77,2%), dan responden berpendidikan S2 sebanyak 8 orang (11,4%). Dapat disimpulkan bahwa PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang dominan adalah karyawan berpendidikan S1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Waktu Bekerja

Tabel 4. Waktu Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
≤ 3 – 6 tahun	1	1,4%
> 6 – 9 tahun	24	34,3%
> 9 – 12 tahun	29	41,4%
> 12 tahun	16	22,9%
Total	70	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4 maka dari 70 responden yang dikumpulkan menunjukkan bahwa responden yang menjadi karyawan tetap kebanyakan karyawan yang bekerjaselama 9 tahun keatas.

2. Penilaian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Berdasarkan hasil koesioner penelitian dari 70 orang responden yang menjadi sampel dari jumlah populasi 136 orang pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Koesioner Pada Gaya Kepemimpinan

1) Keputusan Dibuat Bersama X_{1.1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 3.0	2	2.9	2.9	2.9
4.0	30	42.9	42.9	45.7
5.0	38	54.3	54.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 5 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator keputusan dibuat bersama yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 38 orang atau 54,3%, untuk tanggapan setuju yaitu 30 orang atau 42,9%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan ragu-ragu yaitu 2 orang atau 2,9%.

2) Menghargai Potensi Setiap Bawahannya

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 4.0	23	32.9	32.9	32.9
5.0	47	67.1	67.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 5 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator menghargai potensi setiap bawahannya yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 47 orang atau 67,1%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan setuju yaitu 23 orang atau 32,9%.

3) Mendengar Kritik, Saran/Pendapat dari Bawahan

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 3.0	2	2.9	2.9	2.9
4.0	21	30.0	30.0	32.9
5.0	47	67.1	67.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 5 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 47 orang atau 67,1%, untuk tanggapan setuju yaitu 21 orang atau 30,0%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan ragu-ragu yaitu 2 orang atau 2,9%.

4) Melakukan kerjasama dengan bawahannya

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.0	9	12.9	12.9	12.9
4.0	21	30.0	30.0	42.9
5.0	40	57.1	57.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 5 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator melakukan kerjasama dengan bawahannya yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 40 orang atau 57,1%, untuk tanggapan setuju yaitu 21 orang atau 30,0%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan ragu-ragu yaitu 9 orang atau 12,9%.

Tabel 6. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Koisioner Pada Lingkungan Kerja

1) Pencahayaan

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	2	2.9	2.9	2.9
	4.0	18	25.7	25.7	28.6
	5.0	50	71.4	71.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 6 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator pencahayaan yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 50 orang atau 71,4%, untuk tanggapan setuju yaitu 18 orang atau 25,7%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan ragu-ragu yaitu 2 orang atau 2,9%.

2) Kebersihan

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	1	1.4	1.4	1.4
	4.0	12	17.1	17.1	18.6
	5.0	57	81.4	81.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 6 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator kebersihan yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 57 orang atau 81,4%, untuk tanggapan setuju yaitu 12 orang atau 17,1%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan ragu-ragu yaitu 1 orang atau 1,4%.

3) Ketenangan

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	4	5.7	5.7	5.7
	4.0	23	32.9	32.9	38.6
	5.0	43	61.4	61.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 6 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator ketenangan yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 43 orang atau 61,4%, untuk tanggapan setuju yaitu 23 orang atau 32,9%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan ragu-ragu yaitu 4 orang atau 5,7%.

4) Hubungan dengan Rekan Kerja

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	2	2.9	2.9	2.9
	4.0	21	30.0	30.0	32.9
	5.0	47	67.1	67.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 6 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator hubungan dengan rekan kerja yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 47 orang atau 67,1%, untuk tanggapan setuju yaitu 21 orang atau 30,0%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan ragu-ragu yaitu 2 orang atau 2,9%.

5) Tersedianya Fasilitas Kerja

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	16	22.9	22.9	22.9
	4.0	29	41.4	41.4	64.3
	5.0	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 6 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator tersedianya fasilitas kerja yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 25 orang atau 35,7%, untuk tanggapan setuju yaitu 29 orang atau 41,4%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan ragu-ragu yaitu 16 orang atau 22,9%.

Tabel 7. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Koisioner Pada Kinerja Karyawan

1) Kuantitas (Jumlah)

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	1	1.4	1.4	1.4
	4.0	18	25.7	25.7	27.1
	5.0	51	72.9	72.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 7 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator kuantitas (jumlah) yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 51 orang atau 72,9%, untuk tanggapan setuju yaitu 18 orang atau 25,7%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan ragu-ragu yaitu 1 orang atau 1,4%.

2) Waktu (Jangka Waktu)

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	1	1.4	1.4	1.4
	4.0	25	35.7	35.7	37.1
	5.0	44	62.9	62.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 7 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator waktu (jangka waktu) yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 44 orang atau 62,9%, untuk tanggapan setuju yaitu 25 orang atau 35,7%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan ragu-ragu yaitu 1 orang atau 1,4%.

3) Penekanan Biaya

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	2	2.9	2.9	2.9
	4.0	26	37.1	37.1	40.0
	5.0	42	60.0	60.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 7 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator penekanan biaya yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 42 orang atau 60,0%, untuk tanggapan setuju yaitu 26 orang atau 37,1%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan ragu-ragu yaitu 2 orang atau 2,9%.

4) Pengawasan

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.0	1	1.4	1.4	1.4
4.0	36	51.4	51.4	52.9
5.0	33	47.1	47.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 7 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator pengawasan yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 33 orang atau 47,1%, untuk tanggapan setuju yaitu 36 orang atau 51,4%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan ragu-ragu yaitu 1 orang atau 1,4%.

5) Hubungan Antar Karyawan

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.0	4	5.7	5.7	5.7
4.0	26	37.1	37.1	42.9
5.0	40	57.1	57.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 7 tersebut tanggapan pernyataan responden terhadap indikator hubungan antar karyawan yang memiliki frekuensi terbesar adalah tanggapan sangat setuju yaitu 40 orang atau 57,1%, untuk tanggapan setuju yaitu 26 orang atau 37,1%, dan pernyataan yang memiliki frekuensi terendah adalah tanggapan ragu-ragu yaitu 4 orang atau 5,7%.

3. Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji Validitas dilihat dari pengujiannya yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor individu masing-masing pernyataan dengan skor total dari variabel. Jika korelasi antara tiap variabel dengan total variabel secara keseluruhan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,3 maka variabel tersebut

dinyatakan valid. Berikut Uji Validitas dapat dilihat pada tabel 8 :

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X_1)	X1	0,000	Valid
	X2	0,000	Valid
	X3	0,000	Valid
	X4	0,000	Valid
Lingkungan Kerja(X_2)	X1	0,000	Valid
	X2	0,000	Valid
	X3	0,000	Valid
	X4	0,000	Valid
	X5	0,000	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid
	Y6	0,000	Valid

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan berdasarkan Tabel 8 tersebut dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel yang diikutkan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi dibawah 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel yang diikutkan dalam penelitian ini memenuhi syarat uji validitas.

2) Uji Realibel

Berikut nilai hasil *Reliability Statistic* yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standart Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,609	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja (X_2)	0,613	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.643	0,60	Reliable

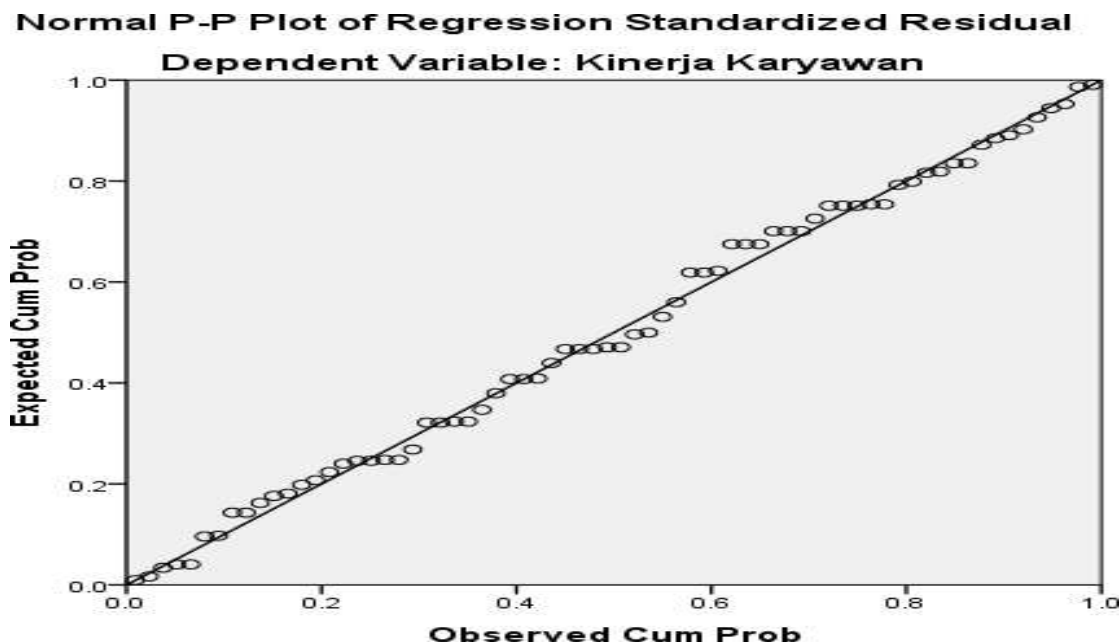
Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 9 nilai dari *Cronbachs Alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yaitu 0,609, Lingkungan Kerja (X_2) yaitu 0,613 dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,643 yang mempunyai nilai lebih kecil dari 0,6. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel yang diikutkan dalam penelitian ini memenuhi syarat uji reliabilitas.

b. Uji Normalis

Gambar 2. Uji Normalitas Probability Plot



Sumber: hasil pengolahan data,

Berdasarkan dari gambar diatas dapat dilihat bahwa seluruh titik-titik tersebut menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel bebas (*independent*) atau lebih dengan 1 variabel terikat (*dependent*) (Basuki dan Prawanto, 2016:80). Berikut terdapat hasil pada tabel 10

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.912	2.223		3.109	.003		
Gaya Kepemimpinan	.506	.114	.457	4.433	.000	.783	1.277
Lingkungan Kerja	.295	.097	.315	3.051	.003	.783	1.277

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dibentuk suatu persamaan regresi, sebagai berikut: $Y = 6.912 + 0.506 X_1 + 0.295 X_2 + e$

- 1) Konstanta 6.912, berarti tanpa adanya perubahan darivariabel X1 maka konstanta dari Y adalah 6.912.
- 2) 0.506 X1, berarti besarnya pengaruh dari variabel X1 terhadap Y adalah 0.506 atau 50,6.
- 3) 0.295 X2, besarnya pengaruh dari variabel X2 terhadap Y adalah 0.295 atau 29,5%.
- 4) e (error)

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Basuki dan Prawoto (2016:14) mengatakan bahwa Koefisien determinasi (R^2) adalah koefisien yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) dalam suatu model. Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mengetahui variabel terkait, dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R Square (R^2). Jika R^2 mendekati angka 1, maka dikatakan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam model regresi tersebut dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Sebaliknya, jika R^2 mendekati angka 0, maka semakin lemah variabel bebas menerangkan variabel terikat. Berikut hasil data yang diperoleh pada tabel 11:

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665a	.442	.425	1.3156

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Dari tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa *R Square* adalah 0.442 atau dapat disimpulkan bahwa kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 44.2%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

e. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Basuki dan Prawoto, 2016:88). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan t dengan tingkat α yang digunakan (dalam penelitian ini menggunakan tingkat (α) sebesar 5% atau 0,05). Syarat-syarat adalah jika signifikansi $t > 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen begitupun jika signifikansi $t < 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil data yang diperoleh pada tabel 12:

Tabel 12. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.912	2.223		3.109	.003		
Gaya Kepemimpinan	.506	.114	.457	4.433	.000	.783	1.277
Lingkungan Kerja	.295	.097	.315	3.051	.003	.783	1.277

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Dapat dilihat dari tabel 12 diatas bahwa pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dapat dilihat dari nilai $t = 4.433$ dengan signifikansi 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat dilihat dari nilai $t = 3.051$ dengan nilai signifikansi 0.003, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan signifikan.

2. Pengujian Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Berikut hasil data yang diperoleh pada tabel 13:

Tabel 13. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91.880	2	45.940	26.543	.000b
Residual	115.963	67	1.731		
Total	207.843	69			

Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F adalah 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan.

f. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji Multikolinieritas dan uji Heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Multikolinieritas

Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF dan Tolerance dari masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0.1, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Berikut hasil dari tabel 14 yang diperoleh berdasarkan penelitian ini:

Tabel 14. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.912	2.223		3.109	.003		
Gaya Kepemimpinan	.506	.114	.457	4.433	.000	.783	1.277
Lingkungan Kerja	.295	.097	.315	3.051	.003	.783	1.277

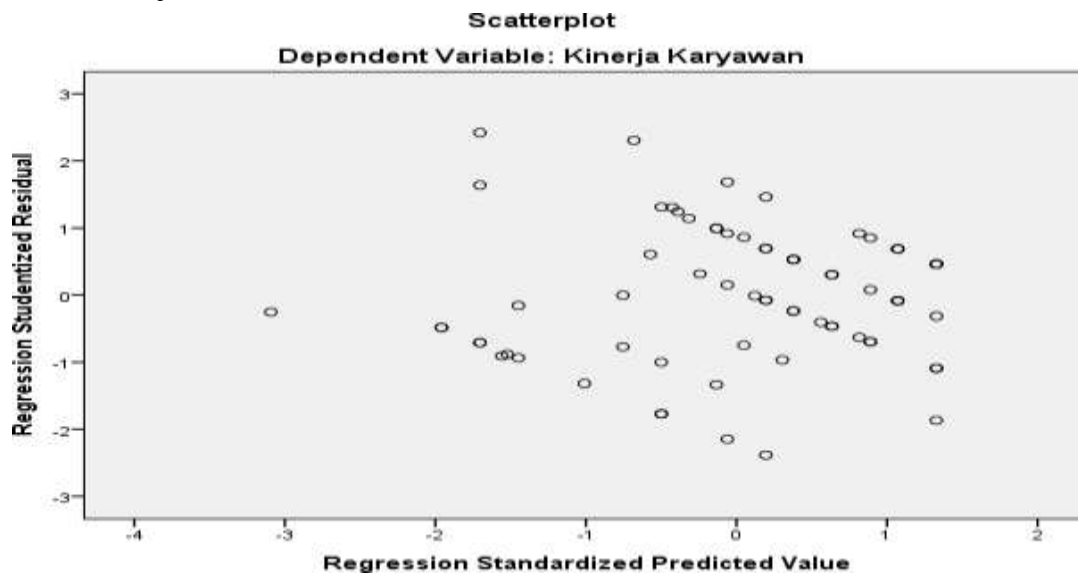
Sumber: hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan dari tabel 14 tersebut diperoleh nilai *Tolerance* 0.783 dan VIF 1.277, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas karena nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah adanya ketidaksamaanvarian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Basuki dan Purwanto, 2016:63). Berikut adalah hasil dari penelitian ini:

Gambar 3 Uji Heterokedastisitas



Sumber: hasil pengolahan data,

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa seluruh titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini dilakukan berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Adapun uraian pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar).

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menghasilkan nilai probability (sig) = $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan angka 0,506 yang berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,506 atau 50,6%. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terlihat bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, maka sesuai yang dikatakan Nawawi dalam Tampi (2014:2) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Dengan demikian, jika seorang pemimpin telah berhasil dalam proses mempengaruhi para anggotanya maka akan timbul semangat kerja yang akan mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Kamal dan Abdillah (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pandu Siwi Sentosa”. Dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai probability (sig) = $0,003 < 0,005$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan angka 0,295 yang berarti bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,295 atau 29,5%. Dengan demikian variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terlihat bahwa lingkungan kerja pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, hal tersebut sejalan dengan yang dikatakan Schultz & Schultz dalam Nurwibowo (2016) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan

sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Dengan demikian, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Prilian, Indrawati dan Mananda (2014) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali". Dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai probabilitas (sig) = $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, dilihat bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan mereka. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin telah diterapkan dengan baik serta lingkungan kerja mereka yang baik pula sehingga masing-masing karyawan memiliki semangat dalam bekerja sehingga dalam hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Berdasarkan penelitian ini, dilihat gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar masing-masing memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan mereka, hal tersebut sejalan dengan yang dikatakan Nawawi dalam Tampi (2014:2) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola sumber daya manusia mereka dan adapun menurut Saydam dalam Rahmawati, dkk (2014:2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan pengertian diatas maka gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja masing-masing memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh peneliti yakni; PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sekiranya pemimpin tetap mempertahankan sikap dalam menghargai potensi setiap karyawannya serta meningkatkan lagi kerjasama yang baik dengan karyawan, agar kinerja karyawan semakin meningkat. Selain itu, lingkungan kerja juga lebih ditingkatkan lagi baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti, meningkatkan hubungan kerjasama antar karyawan maupun pimpinan serta lebih melengkapi segala fasilitas perusahaan demi kenyamanan para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Novi. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba", Jurnal Administrasi Perkantoran
- Basuki Agus Tri dan Prawoto, Nano, 2016. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews, Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Effendi, Usman, 2018. Asas Manajemen, Depok: Rajawali Pers.
- Kamal Fahmi., dan Abdillah Emil, 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Pandu Siswi Sentosa Jakarta", Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol 12no.2.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rajawali Pers.
- Khairizah Astria, Noor Irwan, dan Suprpto Agung, 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Administrasi Publik, Vol 3 no.7: 1268-1272.
- Moehariono, 2012. Pengukuran Kinerja, Jakarta: Rajawali Pers. Nurwibowo, Fajar, 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta", Jurnal Ekonomi.
- Prilian Ni Made, Indrawati Yuyu, dan Mananda Sasrawan, 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Global Holiday Jimbran Bali, Vol 2 no.1.
- P. Siagian, Sondang, 2002. Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi, Jakarta: Gunung Agung.
- Rahmawati Nela, Swasto Bambang, dan Prasetya Arik, 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan

- Pajak Pratama Malang Utara”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 8 no.2.
- Sagala, Saiful, 2018. Pendekatan dan Model Kepemimpinan, Jakarta: Prendamedia Grup.
- Seminar Ari, Mukzam M Djudi dan Ruhana Ika, 2015. ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja : Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 26 no.2.
- Siregar, Syofian, 2013. Statistik Ptametrik untuk Penelitian Kuantitatif, Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunanda, Made, 2013. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Po Puspa Jaya”, Jurnal Manajemen.
- Susanto, Yohanes, 2017. Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi, Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Tampi, Briyan, 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motifasi Kerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk: Regional Sales Manado”, Jurnal *acta Diurna*, Vol III no.4.
- Wibowo, 2016. Kepemimpinan, Jakarta: Rajawali Pers.
-, 2011. Manajemen Kinerja, Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, 2017. Metodologi Penelitian Populer dan Praktis, Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal Veithzal, Hadad Muliaman, dan Ramly Mansyur, 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Rajawali Pers.