

A. Widia Fiantika

Artikel_A. Widia Fiantika (3)

-  Manajemen
-  Fak. Ekonomi dan Bisnis
-  LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3129082595

Submission Date

Jan 14, 2025, 10:10 AM GMT+7

Download Date

Jan 14, 2025, 10:16 AM GMT+7

File Name

ARTIKEL_WIDII_3_-_Andi_Widia.docx

File Size

75.6 KB

12 Pages**2,395 Words****16,235 Characters**

6% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 5%  Internet sources
- 2%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 5% Internet sources
- 2% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
m.moam.info		<1%
2	Internet	
core.ac.uk		<1%
3	Internet	
e-journal.uajy.ac.id		<1%
4	Internet	
es.scribd.com		<1%
5	Publication	
Mukhamad Aditya Bayu Nugroho, Kumara Adji Kusuma, Rifdah Abbadiyah. "Peng...		<1%
6	Publication	
Wina Novriani Ni Made, Yudhaningsih Ni Made, Gede Supraptha I Nyoman. "Peng...		<1%
7	Internet	
docplayer.info		<1%
8	Internet	
jim.iainkudus.ac.id		<1%
9	Internet	
jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id		<1%
10	Internet	
kelasmatematikakelasvii4.blogspot.com		<1%
11	Internet	
repo.stiemuhcilacap.ac.id		<1%

12

Internet

repository.ung.ac.id

<1%

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK BRI KCP LUWU

A.Widia Fiantika¹, Sukri², Riyanti³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

Email : A.widiafiantika81@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin pesat, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja ini pada gilirannya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau pemimpin memiliki peran krusial dalam membentuk motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk membimbing karyawan dan memberikan dampak yang sangat membantu pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan itu sendiri berasal dari kata “pimpin” yang memiliki makna mengatur, mengarahkan, menuntun, dan memengaruhi Aziz, (2019). Untuk memimpin karyawan secara efektif dan mendorong tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus memiliki karisma, kemampuan untuk memberi inspirasi, merangsang intelektual serta memberikan perhatian individu. Hal ini juga mencakup kemampuan untuk mengarahkan perilaku. Selain itu, pemimpin juga memberikan petunjuk mengenai tindakan yang perlu diambil, menentukan lokasi yang tepat, serta menetapkan metode pelaksanaan yang harus diikuti. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan yang ketat terhadap para pengikut R. Putra *et al.*, (2021). Namun tidak semua pemimpin mampu memberikan contoh yang baik pada rekan-rakannya dan tidak memiliki gaya kepemimpinan tertentu. Penurunan kinerja pegawai akan diminimalisir melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter dan loyalitas pegawai. Karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak mampu bekerja secara maksimal jika pemimpin selalu memaksakan keinginannya para pekerjaannya.

Pemimpin yang kurang mampu memberikan perhatian kepada bawahannya juga cenderung otokratis, mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk memastikan tugas terlaksanakan sesuai keinginannya, dan pemimpin lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dan pengembangan

karyawan. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dikalangan karyawan yg ingin berkembang. Apabila tindakan tidak segera diambil, tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak akan tercapai dan hal ini dapat menghambat keberlangsungan hidup perusahaan di masa depan.

.Di sisi lain lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor yang penting yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan merujuk pada semua hal yang mempengaruhi pekerjaan seseorang termasuk peralatan yang digunakan, kondisi sekitar tempat bekerja, cara kerja yang diterapkan serta dampaknya terhadap kinerja individu maupun tim (Haslindah et al., 2020). Lingkungan yang positif baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja optimal. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kreativitas, dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor ini saling berintraksi; misalnya, gaya kepemimpinan yang mendukung dapat meningkatkan lingkungan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat memperkuat efektifitas gaya kepemimpinan.

Kinerja yang optimal adalah langkah penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga kinerja karyawan sangat diperhatikan Kasran, (2018). Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya karna kinerja berkaitan dengan kinerja karyawan dan hasil dalam melakukan pekerjaan itu Ahmi *et al.*,(2021). Kinerja yang tinggi dan optimalitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupun eksternal yang terkait dengan pegawai tersebut. faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan perusahaan dan lingkungan kerja sedangkan faktor internal meliputi motivasi yang datang dalam diri pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sihaloho & Siregar, (2020) gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu mendukung kinerja karyawan.

Oleh karna itu penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan. Melalui pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan ini, organisasi dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisas secara keseluruhan. Dalam konteks ini penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh tersebut dan memberikan rekomendasi bagi para pemimpin dan manajer dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan gaya kepemimpinan yang efektif.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Teori Atribusi

Teori atribusi sangat terkait dengan cara seseorang berperilaku serta alasan dibalik tindakan tersebut. Sesuai dengan apa yang dijelaskan I. N. A. Putra & Setiawan, (2020) faktor-faktor yang ada disekitar seseorang yang memengaruhi perilaku dalam konteks persepsi sosial, yang dikenal dengan istilah *dispositional attributions* dan *situational attributions*. Atribusi internal berhubungan dengan sifat dan kualitas individu, seperti sikap, karakter, dan faktor-faktor diluar kendali oleh diri mereka sendiri. Sementara itu, *situasional attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada faktor-faktor diluar kendali seseorang yang mempengaruhi perilakunya, seperti kondisi lingkungan kerja situasi sosial serta nilai-nilai sosial yang berlaku. Tekanan yang ditimbulkan oleh lingkungan atau situasi tertentu juga dapat mempengaruhi penyebab perilaku eksternal.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena teori atribusi memiliki kaitan yang erat dengan perilaku individu. Perilaku yang ditunjukkan oleh setiap anggota organisasi dapat bervariasi, begitu pula dengan cara penanganannya. Oleh karena itu teori atribusi dianggap relevan dalam penelitian ini untuk memahami perilaku yang ditunjukkan oleh setiap pegawai. Penerapan teori atribusi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pertimbangan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku. Seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga dapat membantu mencapai tujuan organisasi secara optimal.

B. Gaya Kepemimpinan

Menurut Nasri *et al.*, (2018), gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap cara pekerjaan dijalankan serta bagaimana pemimpin bertanggung jawab atas berbagai fungsi dalam organisasi, yang langsung memengaruhi keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Gaya kepemimpinan ini merujuk kepada cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, meskipun hal tersebut mungkin tidak selalu disukai secara pribadi. Keberadaan pemimpin yang berkualitas, serta pemahaman terhadap kekuatan dan kelemahan dalam perusahaan, dapat menjadi landasan yang kuat untuk mempertahankan kinerja yang telah dicapai.

C. Lingkungan Kerja

Jika pegawai menyukai tempat kerjanya, mereka akan merasa nyaman melakukan tugas dengan baik, dan menggunakan waktu kerja secara efektif. Hal ini akan meningkatkan produktifitas dan secara otomatis juga meningkatkan kinerja karyawan Badrianto & Ekhsan, (2019).

lingkungan kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung aktivitas sehari-hari karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja

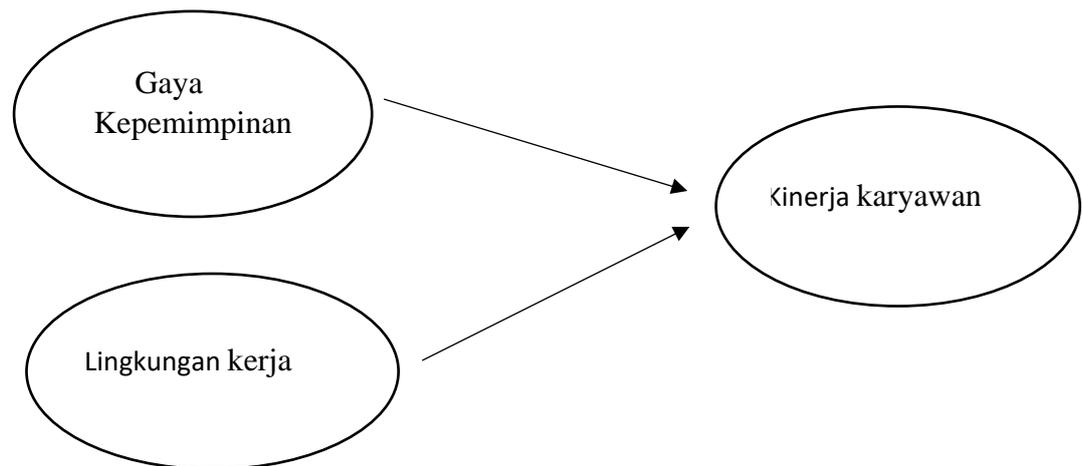
merupakan faktor utama yang mempengaruhi komitmen dan kinerja pegawai. Istilah ini merujuk kepada suasana di dalam organisasi tempat karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sulastri & Uriawan, (2020).

D. Kinerja Karyawan

Pradhan & Jena, (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan efisiensi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan. Selanjutnya, Lagahu & Tarmizi, (2023) mengemukakan bahwa kinerja mencerminkan hasil dari pekerjaan individual, yang meliputi aspek kualitas dan kuantitas dari tugas yang telah diselesaikan.

E. Kerangka Konsep

Berdasarkan penjelasan dan pengembangan hipotesis yang dilakukan dapat digambarkan kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.



METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan penelitian kuantitatif. Sugiono, (2020) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode yang berakar pada filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Populasi pengumpulan data dilakukan dengan instrument penelitian, sedangkan analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan”. Dalam penelitian ini, populasi yang dituju adalah seluruh karyawan PT. Bank BRI KCP Luwu yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi yang kecil, peneliti menggunakan metode non-probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh atau sering juga disebut sensus. Menurut Fitria dan Fitria & Ariva, (2019) sampling jenuh adalah metode pemilihan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan. Kuesioner tersebut terdiri lima belas item yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, yang diukur dengan skala likert dari 1 (sangat setuju) hingga 5 (tidak setuju).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responde

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bank BRI KCP Luwu. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 individu.

Untuk kelompok usia, mayoritas responden berusia 26-30 tahun (50%), disusul responden berusia 19-25 tahun (30%), sementara kelompok usia 31-45 tahun memiliki jumlah responden terendah yaitu 5 orang (20%). Semua responden memiliki Pendidikan sarjana S1, dengan total 30 orang (100%).

B. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran dalam penelitian, termasuk pernyataan dalam kuesioner, secara tepat mengukur konstruk yang dimaksudkan untuk diukur. Sugiono, (2020). Semakin tinggi nilai validitasnya semakin dapat dipercaya hasil penelitian tersebut. Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah suatu koesioner valid atau tidak. Pengujian ini menggunakan metode kolerasi person, dimana suatu item dianggap valid jika tingkat signifikan kurang dari 0,05. Artinya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, item tersebut dianggap valid. Tabel 3 di bawah ini menyajikan hasil uji validitas untuk tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini,

C. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan dalam mengevaluasi Suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Tabel 4 menyajikan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel independen dan satu variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel 4 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,846, untuk lingkungan kerja sebesar 0,871, dan untuk kinerja karyawan sebesar 0,883. Berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang dapat diterima, mengingat nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan mampu menghasilkan data yang konsisten. Oleh karena itu, apabila pernyataan serupa dikemukakan kembali, jawaban yang diberikan cenderung akan serupa dengan jawaban yang telah disampaikan sebelumnya..

D. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan menggunakan program SPSS, sebagaimana disajikan dalam Tabel 5 mengenai analisis regresi linier berganda - koefisien, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai (a) diperoleh 6,396. gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika nilai gaya kepemimpinan dianggap konstan atau sama dengan nol (0), maka nilai kinerja karyawan akan tercatat sebesar 6,396 yang dinyatakan dalam persentase.
2. Ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 persen dalam gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,87%.
3. setiap kenaikan 1 persen dalam lingkungan kerja akan berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 7,88%, dengan asumsi variabel lain tetap.

D. Uji T (Persial)

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan uji t, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel koefisien khususnya pada kolom t dan sig. Nilai t tabel yang digunakan adalah 1,703 (df = 27 dengan rumus $n-k-1 = 30-2-1$). Dengan tingkat signifikansi 5% hasil uji t dapat di lihat pada tabel 6. Berdasarkan pada tabel 6, uji signifikansi dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan memiliki ($0,700 < 1,703$ dengan nilai signifikan $0,490 > 0,05$, maka H_1 ditolak, sehingga variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($4,460 > 1,703$).

E. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan masing-masing variabel independent secara bersamaan. Apabila nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05 (atau 5%). Uji F simultan ini sering digunakan dalam analisis statistic ANOVA, yang merupakan jenis pengujian hipotesis untuk membuat kesimpulan berdasarkan data kelompok. Nilai F yang diperoleh dari tabel ANOVA digunakan untuk menentukan apakah model regresi layak atau tidak, dengan tingkat signifikan 0,05 sebagai batas umum digunakan.

Nilai F yang diperoleh adalah 24,688, yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,35, dengan tingkat signifikansi 0,001.

B. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1; semakin mendekati angka 1, semakin besar pengaruh tersebut., semakin besar pengaruh variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sebaliknya nilai R^2 yang rendah menunjukkan pengaruh terbatas.

Dalam hasil analisis yang dikerjakan tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRI KCP Luwu, tabel

12 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,646. Dalam penelitian mengindikasikan bahwa variable independen, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, berkontribusi pada kerja karyawan 64,4%. Sisa nilai sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis penelitian ini.

PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,087 dengan nilai signifikansi 0,490. Ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti penerapan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dengan karakteristik pegawai. Pemimpin yang tidak mampu memberikan inspirasi atau motivasi yang cukup kepada karyawan dapat mengurangi efektivitas gaya kepemimpinan. Selain itu, karyawan mungkin merasa kurang terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat mengurangi rasa tanggung jawab dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan teori atribusi oleh Bernard Weiner, yang menjelaskan bahwa individu mengaitkan keberhasilan atau kegagalan pada faktor internal seperti kemampuan atau usaha, maupun faktor eksternal seperti lingkungan atau kepemimpinan. Dalam penelitian ini, meskipun gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif, karyawan tampaknya lebih mengatribusi kinerja mereka pada faktor internal, sehingga kontribusi gaya kepemimpinan tidak signifikan. Penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Mukaromah *et.al* (2022); Mardiani dan Darwis (2021); dan Nazaruddin Aziz, (2022) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan jika variabel lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,788 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001.

Lingkungan pekerja yang kondusif, yang mencakup fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana kerja yang nyaman, memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi serta kepuasan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengakibatkan stres, menurunkan tingkat kepuasan kerja, dan menghambat produktivitas. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang optimal merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam mendorong karyawan untuk mencapai performa terbaik. Penelitian ini selaras dengan teori atribusi Bernard Weiner, yang menyatakan bahwa individu mengatribusi keberhasilan pada faktor-faktor internal dan eksternal. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang kondusif dipandang sebagai faktor eksternal yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan Nogo et al., (2023). Temuan ini juga mendukung penelitian Nabawi, (2019) dan Dewi Rahayu, (2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja

11

yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan mendorong karyawan untuk lebih produktif.

KESIMPULAN

Dengan nilai koefisien 0,788 dengan tingkat signifikan kurang dari 0,001. Hal ini mengidentifikasi bahwa suasana dan kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien 0,087 dan tingkat signifikansi 0,490. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini kurang efektif dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya perusahaan untuk focus pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Manajemen perlu memperhatikan aspek fisik dan psikologis ditempat kerja, seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang mendukung, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis. Selain itu Pemimpin di PT. Bank BRI KCP Luwu disarankan untuk mengadaptasi gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan inspiratif, agar dapat meningkatkan keterlibatan komitmen karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

