

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR SENTRAL MANDIRI KOTA BEKASI

Muhamad Rifky Habibi¹, Teni Agustina², Supriatin³

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: rfkyhabibi123124@gmail.com, teni.tng@bsi.ac.id, supriatin.spr@bsi.ac.id.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT BPR Sentral Mandiri Kota Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 41 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 25 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (t), uji simultan (F), koefisien determinasi, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 2,353 > t tabel 2,024 dan signifikansi 0,024 < 0,05. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t hitung 4,608 > 2,024 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung 13,791 > F tabel 3,24 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,421 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 42,1% variasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) at PT BPR Sentral Mandiri, Bekasi City. The study employed a quantitative approach using a survey method. The population and sample consisted of 41 employees selected through saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS 25, including validity, reliability, classical assumption, partial t-test, simultaneous F-test, coefficient of determination, and multiple linear regression analyses. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, with

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

t-count 2.353 > *t*-table 2.024 and significance 0.024 < 0.05. Work environment also has a positive and significant effect, with *t*-count 4.608 > 2.024 and significance 0.000 < 0.05. Simultaneously, leadership style and work environment significantly affect employee performance, with *F*-count 13.791 > *F*-table 3.24 and significance 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) of 0.421 indicates that the two independent variables explain 42.1% of the variation in employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini, faktor eksternal yang menjadi perhatian adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan berperan dalam mengarahkan, memotivasi, mengawasi, dan membangun hubungan kerja, sedangkan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan.

Pada PT BPR Sentral Mandiri masih ditemukan kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal, antara lain perbedaan pencapaian target kerja antar karyawan dan unit, komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang belum maksimal, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan kondisi aktual, sehingga perlu dianalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mencakup komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian motivasi, pengawasan, dan hubungan kerja.

Kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan pemimpin dalam memengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi serta mengarahkan dan memotivasi bawahan secara efektif (Nurina, 2024). Sementara itu, lingkungan kerja meliputi kenyamanan tempat kerja, ketersediaan fasilitas, hubungan antar karyawan, komunikasi dalam organisasi, serta keamanan dan keselamatan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan fokus, kenyamanan, dan produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama (Kosim et al., 2023). Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Lestari (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Setyawan (2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial, meskipun lingkungan kerja dan pengujian simultan menunjukkan pengaruh. Perbedaan hasil tersebut menjadi dasar perlunya pengujian pada objek PT BPR Sentral Mandiri.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sentral Mandiri Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan tujuan asosiatif untuk menguji hubungan dan pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT BPR Sentral Mandiri sebanyak 41 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah responden sebanyak 41 orang.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dioperasionalkan melalui dimensi komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, pengawasan, dan hubungan kerja. Variabel lingkungan kerja (X2) meliputi kenyamanan tempat kerja, ketersediaan fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, komunikasi dalam organisasi, serta keamanan dan keselamatan kerja. Variabel kinerja karyawan (Y) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.

Data dianalisis menggunakan SPSS 25 sesuai pendekatan kuantitatif yang digunakan (Sugiyono, 2019). Tahapan analisis meliputi uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, serta analisis regresi linear berganda yang dilengkapi uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan r tabel 0,308 pada $n = 41$ dan $\alpha = 5\%$. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha memenuhi batas yang digunakan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,308. Dengan demikian, seluruh 30 item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	10	0,435-0,908	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	10	0,441-0,734	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,481-0,670	Valid

Tabel 1. Ringkasan Uji Validitas

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum yang digunakan, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,786	10	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,797	10	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,791	10	Reliable

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Hasil histogram dan P-P Plot juga menunjukkan pola yang mendukung terpenuhinya asumsi normalitas. Pada uji heteroskedastisitas, titik-titik pada

scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,999 dan VIF sebesar 1,001 untuk variabel gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja. Nilai tersebut memenuhi kriteria Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Parsial (Uji T)

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,288	0,291	2,353	0,024
Lingkungan Kerja (X2)	0,563	0,569	4,608	0,000

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} 2,353 > 2,024$ dengan signifikansi $0,024 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} 4,608 > 2,024$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

F hitung	F tabel	Sig.	R ²
13,791	3,24	0,000	0,421 (42,1%)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan $F_{hitung} 13,791 > F_{tabel} 3,24$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,421 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 42,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan: $\hat{Y} = 5,432 +$

$0,288X_1 + 0,563X_2$. Konstanta sebesar 5,432 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap konstan. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,288 menunjukkan hubungan positif, sedangkan koefisien lingkungan kerja sebesar 0,563 menunjukkan hubungan positif yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi variabel yang memiliki kontribusi relatif lebih dominan dalam model regresi penelitian ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Sentral Mandiri. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pimpinan dalam menyampaikan informasi, mengambil keputusan, memberikan motivasi, melakukan pengawasan, dan membina hubungan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan pandangan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi serta mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Nurina, 2024). Temuan penelitian juga sejalan dengan Lestari (2024) yang menemukan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sekaligus memperkaya hasil penelitian terdahulu yang belum sepenuhnya konsisten.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, hubungan antar karyawan yang baik, komunikasi yang efektif, serta jaminan keamanan dan keselamatan dapat membantu karyawan bekerja secara lebih fokus dan produktif. Hasil ini

mendukung konsep lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik (Narasiang et al., 2023). Temuan penelitian sejalan dengan Setyawan (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian simultan memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada satu faktor, melainkan pada kombinasi antara arahan dan dukungan pimpinan dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Keduanya dapat mendorong kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan Lestari (2024) yang menunjukkan pengaruh parsial dan simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sentral Mandiri, dengan t hitung $2,353 > 2,024$ dan signifikansi $0,024 < 0,05$.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung $4,608 > 2,024$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung $13,791 > 3,24$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 42,1% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 42,1% variasi kinerja karyawan.

Bagi PT BPR Sentral Mandiri, peningkatan komunikasi dan pemberian arahan yang

jelas, evaluasi kerja secara berkala, serta pemeliharaan fasilitas dan suasana kerja yang kondusif dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, atau budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryadi, M. F. (2025). *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai direktorat perlindungan perkebunan kementerian pertanian*.
- Azizah, N., Udi, N. A. I., Sandrina, K., Puspita, A. D., Tantry, A. I. R., & Hidayati, T. (2024). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin dalam Menghadapi Tantangan Perubahan*. 1192, 904-910.
- Hartadi, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. 1.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., Gunawan, A., Bangsa, U. P., Korespondensi, P., Engagement, E., & Kerja, K. (2023). *Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 7, 281-290.
- Lahat, M. A., Marthanti, A. S., & Santosa, J. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK di Jakarta Selatan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 4(1).
- Lestari, B. I. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan cv. omega esthetic dental laboratory*.

- Narasiang, B. R., Kristanto, E. G., & Wungouw, H. I. S. (2023). *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado*. 5(2), 159-168.
- Pramudita, D., & Ranawili. (2023). *Pengaruh karakteristik individu, iklim organisasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan* (1)(2). 4(2), 359-376.
- Purba, P., Sipayung, T., & Lestari, N. F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MTS AL - Hidayah Laras*. 4(1), 1-15.
- Putri, A. Z. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada pt berkah ibu fashion bekasi*.
- Saleh, M., & Subroto, M. (2023). *Peran Gaya Kepemimpinan Kepada Tingkat Kinerja Petugas Rutan Kelas IIB Pelaihari*. 6(April), 2411-2416.
- Setyawan, A. D. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Namicoh Indonesia Component Cikarang*.
- Situmorang, I. R. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. 02(04), 25-33.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Tarminah, S., & Nusantara, U. D. (2024). *Model Kinerja Karyawan: Analisa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward*. 4(2), 166-185.
- Tawil, M. R., Ardianto, R. E., Cendekiawan, K. A., Suryanti, R., & Islami, N. A. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 08(02), 1-10.
- Waruwu, M. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. 7, 2896-2910.
- Winarso, W., Sutjahjo, G., Azis, D. A., Ratnasari, S. L., & Rahmawati, N. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 12, 202-211.