



Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sultra Cabang Unaaha

The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at PT. Bank of Sultra Unaaha Branch

Tauwi

Universitas Lakidende Unaaha

Email Koresponden: tauwi@unilaki.ac.id

Article Info

Article history :

Received : 04-08-2026

Revised : 06-08-2026

Accepted : 08-08-2026

Published: 10-08-2026

Abstract

The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at PT. Bank Sultra, Unaaha Branch. This study aims to determine the influence of leadership and work environment on employee performance at PT. Bank Sultra, Unaaha Branch. A quantitative research method was employed, utilizing a sample of 34 employees. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression—incorporating F-tests and t-tests—with the aid of SPSS software. The results indicate that leadership and work environment, when combined, have a significant influence on employee performance. Individually, leadership has a positive but statistically insignificant effect on employee performance; similarly, the work environment has a positive but statistically insignificant effect on employee performance. These findings suggest that simultaneously improving leadership quality and creating a conducive work environment can support the optimization of employee performance at PT. Bank Sultra, Unaaha Branch.

Keywords: Leadership, Work Environment, Performance.

Abstrak

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sultra Cabang Unaaha Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sultra Cabang Unaaha. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 34 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan uji F dan uji T serta alat bantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula lingkungan kerja yang juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan sekaligus penciptaan lingkungan kerja yang kondusif secara beriringan dapat mendukung optimalisasi kinerja karyawan pada PT. Bank Sultra Cabang Unaaha.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi suatu negara dapat memperoleh manfaat besar dari perbankan. Tidak ada yang tidak memiliki lembaga keuangan dalam suatu bangsa karena keberadaan perbankan sangat penting untuk menopang roda perekonomian masyarakat. Hal ini disebabkan bank terlibat dalam penyaluran keuangan serta jasa-jasa lain yang berkaitan dengan pergerakan dan peredaran uang. Kehadiran lembaga perbankan di Indonesia akan meningkatkan taraf hidup



masyarakat dan membantu pemerintah mengatasi masalah ekonomi terkini di negara ini. Mengingat bank suatu negara dapat digunakan untuk mengukur kemajuan negara tersebut. Semakin besar peran bank saat mengatur suatu negara, maka semakin maju negara tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa pemerintah dan masyarakat semakin tergantung pada industri perbankan Fauzi, A., (2023).

PT. Bank Sultra Cabang unaaha sebagai salah satu lembaga keuangan daerah memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat, khususnya dalam penyaluran kredit, penghimpunan dana, serta pelayanan jasa perbankan lainnya. Dalam menjalankan fungsinya, Bank sultra dituntut untuk memberikan pelayanan yang profesional, cepat, dan akurat guna menjaga kepercayaan nasabah serta meningkatkan daya saing di tengah persaingan industri perbankan yang semakin ketat. Sebagai lembaga intermediasi, bank ini menjalankan fungsi penghimpunan dana masyarakat dan penyalurann kredit, terutama kepada pelaku usaha kecil dan menengah (UMKM), pegawai negeri, serta masyarakat umum.

Menurut (Estiningsih, dalam Suryana, 2024) kinerja karyawan yaitu pekerjaan yang dilakukan dari soerang karyawan dari suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2016:309) salah faktor yang meningkatkan komitmen kinerja adalah inspirasi dan motivasi kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kekuatan kreatif, aspiratif, dan moral yang dapat memengaruhi pengikut untuk mengubah perspektif mereka agar sesuai dengan pemimpin (Mulyono, dalam Gunawan, A.,2024). Karena itu, pendekatan seorang pemimpin terhadap kepemimpinan memiliki dampak baik dan buruk yang signifikan bagi perusahaan yang dipimpinnya. Salah satu definisi kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi tindakan pada pengikut seseorang. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif terhadap hasil belajar dan kinerja individu melalui pendekatan partisipatif dan komunikasi dua arah (Almaruf, M. D., Abbas, B., & Yuana, I. 2022). Orang mungkin dipengaruhi oleh berbagai rangsangan, termasuk janji manfaat masa depan, pelaksanaan kekuasaan, dan daya tarik argumen persuasif.

Keterkaitan kepemimpinan dengan kinerja karyawan memegang peran penting karena gaya dan pendekatan seorang pemimpin dapat memengaruhi semangat, disiplin, serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja. (Mulyono dalam Gunawan (2024)) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan kreatif, aspiratif, dan moral yang mampu memengaruhi pengikut untuk menyesuaikan perspektifnya dengan pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, seperti gaya demokratis yang mendorong partisipasi dan komunikasi dua arah, dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang tepat dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya kinerja. Oleh



karena itu, semakin baik penerapan kepemimpinan dalam organisasi, maka semakin optimal pula kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Tesmanto, J., & Rina, N. (2022) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Chaniago (2016) mengingatkan bahwa ketidak puasan pada lingkungan kerja bisa menyebabkan penurunan produktivitas kerja yang ditandai dengan gejala: moral pekerja turun, sering absen, meningkatnya jumlah kesalahan dalam bekerja, lambat dalam bekerja, cepat lelah, sering sakit-sakitan dan lainnya.

Keterkaitan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memegang peran penting terhadap kinerja karyawan karena memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas. Nitisemito dalam Tesmanto, J., & Rina, N. (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat berdampak pada pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis, akan meningkatkan motivasi, efisiensi, dan hasil kerja penelitian karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menghambat kinerja mereka.

Berdasarkan peneliti Tesmanto, J., & Rina, N. (2022) hasil perhitungan yang telah dikemukakan, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dengan kriteria cukup terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi sederhana X (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) yang secara sistematis dinyatakan dengan statistik. maka hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Panca Sakti Bekasi berpengaruh kuat, Hal ini berarti ada kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti Kepemimpinan, kompetensi, pembinaan dan supervisi.

Berdasarkan pengamatan awal di lokasi penelitian, ditemukan bahwa kinerja karyawan di Bank Sultra Cabang Unaaha belum sepenuhnya mencapai hasil yang belum optimal secara merata, khususnya dalam hal ketepatan penyelesaian tugas dan inisiatif kerja tingginya tuntutan pelayanan, beban kerja, serta adaptasi terhadap kebijakan dan sistem baru menuntut kepemimpinan dan lingkungan kerja yang optimal Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sultra Cabang Unaaha menjadi penting untuk dilakukan sebagai dasar pengambilan kebijakan manajerial yang tepat.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukakan pada Bank Sultra Cabang Unaaha yang beralamat di Jl. Abunawas No. 237, Puunaaha, Kec. Unaaha, Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara 93415, Indonesia.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Gravetter dan Wallnau dalam Hutami, W. F. (2024) mendefinisikan populasi sebagai *the set of all the individuals of interest in a particular study*. Hal ini berarti populasi adalah seluruh individu yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini populasinya Adalah seluruh



karyawan Bank sultra cabang unaaha, dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang.

2. Sampel

Menurut Gravetter dan Wallnau dalam Hutami, W. F. (2024). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi. Sampel yang baik memiliki sifat representatif terhadap populasi. Suatu sampel yang tidak representatif terhadap setiap anggota populasi, berapa pun ukuran sampel itu, tidak dapat digeneralisasi terhadap populasi. Dengan demikian jumlah sampel dari penelitian ini Adalah seluruh populasi sebanyak 34 orang.

Jenis dan Sumber data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dat kuantitatif dan kualitatif yaitu data yang berupa angka- angka dari kuesioner yang akan diklarifikasikan kedalam kategori menggunakan skala likers. Adapun penjelasan dengan lebih detail yaitu;

- a. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan dapat diukur secara numerik. Data ini digunakan untuk mengukur besaran atau jumlah dan memungkinkan analisis statistik.
- b. Data kualitatif adalah data deskriptif berupa kata-kata atau narasi yang menggambarkan sifat, pendapat, atau pengalaman, biasanya dikumpulkan melalui wawancara atau observasi.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan hasil data yang sudah dikumpulkan secara langsung. Pengumpulan data primer pada penelitian ini berupa hasil wawancara beberapa responden dan hasil jawaban kuesioner yang telah diolah. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang jawaban dari setiap pernyataannya sudah disediakan oleh peneliti (Rukajat, 2018:6) dalam (Fahira, A., & Fitriah, M. 2024). Data primer dibuat oleh oeneliti sebelumnya yaitu bermaksud untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara lengkap dari responden melalui daftar pertanyaan yang diajukan. Data primer yang dikumpulkan meneliti data identitas respondes, pendapatan responden tentang variabel Pengaruh Manajemen SDM, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sultra Cabang Unaaha

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dan dikumpulkan dari datadata tidak langsung. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bukti-bukti tertulis atau literature, hasil penelitian terdahulu dan data-data lain yang berkaitan dengan penelitian ini (Rukajat, 2018:6) dalam (Fahira, A., & Fitriah, M. 2024). Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan yaitu menggunakan jurnal online, artikel, situs web, dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian.



Metode Pengumpulan Data

Metode dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah

1. Observasi, yaitu Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran pada Bank sultra cabang unaaha.
2. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik ini banyak digunakan dalam penelitian karena memungkinkan pengumpulan data dari banyak responden dengan waktu dan biaya yang lebih efisien (Hartono, dalam Romdona, S.2025).
3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat atau mengcopy data yang telah terdokumentasi oleh salah satu sumber atau kelompok.

Metode Pengukuran Data

Metode pengukuran data adalah suatu proses yang terdapat dalam memperoleh data yang dilakukan sistematis dalam pengumpulan data dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu. Setiap pertanyaan dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban, yaitu sangat tidak setuju (STS) sehingga sangat setuju (SS). Penentuan nilai skala likert untuk jawaban dilakukan dalam bentuk checklist. Jawaban setiap item instrument akan dijawab dengan formal.

Tabel 3.1 Options Skala Likert

No	Pertanyaan	Nilai Item Pertanyaan
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiyono (2017:45)

Berdasarkan skala likert skor tertinggi 5 (sangat setuju) sedangkan paling rendah 1 (tidak setuju). Total skor setiap indicator variabel pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan akan menjadi nilai setiap varibel tersebut untuk dianalisis, selanjutnya sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada uji validitas, diketahui bahwa dari pertanyaan yang diajukan kepada responden, diperoleh semua pertanyaan valid karena r hitung $> r$ tabel, untuk sampel sebanyak 34 orang, Dalam menilai validasi digunakan alat ukur sebagai program computer yaitu SPSS (paket statistic ilmu social) dan Validitas dalam penelitian kuantitatif merujuk pada tingkat keakuratan dan ketepatan sebuah instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid jika data yang dihasilkannya mencerminkan konsep atau fenomena yang diukur secara tepat (Bushmakin & Cappelleri, 2022; Heale & Twycross, 2015; Lane & Pérez, 2023).



2. Uji Reabilitas

Menurut gonzales (2013:97) Reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha cukup besar yaitu diatas 0,60. Dengan demikian masing – masing variabel dari kuesioner dalam penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Suryabrata, S. (2020). “Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Pada Data Penelitian Kuantitatif”. Uji reliabilitas merupakan aspek krusial dalam penelitian yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten. Hal ini sangat penting dalam konteks penelitian ilmiah untuk menjamin validitas data yang diperoleh.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Kusumawardhany dan Yunita (2021), pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian, serta memastikan bahwa data yang dihasilkan mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, dilakukan tiga jenis uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi memiliki sebaran yang normal. Pengujian ini penting dilakukan karena jumlah data lebih dari 51 belum menjamin distribusinya normal, dan sebaliknya, data yang kurang dari 51 pun tidak selalu berdistribusi tidak normal. Ghazali (2001) menyatakan bahwa uji t dan uji F mensyaratkan residual harus berdistribusi normal. Sementara itu, menurut Widarjono (2010), signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji t tidak dapat diuji secara valid jika residual tidak menyebar secara normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $(p) > 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $(p) < 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (dalam widana dan putu, 2020:66), uji heteroskedastisitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik yang digunakan dalam analisis regresi. Uji ini bertujuan untuk mendeteksi apakah model regresi mengalami gejala penyimpangan varians residual atau tidak. Model dikatakan baik jika tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Ghazali (dalam Kusumawardhani dan Yunita, 2021) menyatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan antar variabel independent dalam model regresi. Model regresi yang ideal Adalah model yang tidak menunjukan adanya korelasi tinggi antar variabel bebas tersebut.



Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Hasan dalam Vivi Silvia, S. E. (2020), menjelaskan bahwa analisis Statistik deskriptif atau statistik de-duktif adalah bagian dari statistik mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena. Dengan kata statistik deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan. Metode analisis ini didasarkan pada hasil kuesioner variabel-variabel penelitian ini yang telah dikonversikan dengan klasifikasi jawaban skala likert: (1) sangat setuju dengan bobot 2, setuju dengan bobot 4, 3 netral dengan bobot 3, 4 tidak setuju dengan bobot 2, dan 5 sangat tidak setuju dengan bobot 1. Mengelola data dilakukan dengan SPSS.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Sesuai dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang digunakan serta hipotesis yang diajukan, maka model yang digunakan adalah linear sederhana bantuan *SPSS Windows 2025*. Tujuan menggunakan analisis ini untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terikatnya menurut Sanusi (2011:134) regresi linear berganda pada dasarnya hampir sama dengan regresi linear sederhana yaitu menambah variabel bebas yang sebelumnya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Kepemimpinan
X ₂	= Lingkungan Kerja
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi
e	= Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Apabila dalam uji F nilai signifikan dari X adalah sebesar $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikannya $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

1) Hipotesis :

- a) H₀ : Tidak terdapat pengaruh X₁, X₂, secara bersama-sama terhadap variabel Y.
- b) H₁ : Terdapat pengaruh X₁, X₂, secara bersama-sama terhadap variabel Y.



2) kriteria pengambilan keputusan :

- a) H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ (tidak terdapat pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent)
- b) H_1 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ (terdapat pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent).

2. Uji parsial (T)

Menurut Sugiyono (2014:194) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila dalam uji t nilai signifikansi dari X adalah sebesar $<$ dari 5% atau 0,05 maka bisa dikatakan signifikan tapi kalau sebaliknya atau nilai signifikansinya $>$ dari 5% atau 0,05 maka tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diperoleh bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sultra Cabang Unaaha. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan serta semakin kondusif lingkungan kerja dalam organisasi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Namun, jika dianalisis secara parsial, masing-masing variabel menunjukkan arah pengaruh yang positif tetapi belum signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan maupun lingkungan kerja secara sendiri-sendiri belum memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketika kedua variabel tersebut diterapkan secara bersama-sama, pengaruhnya menjadi signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga efektivitasnya lebih terlihat apabila keduanya berjalan secara bersamaan.

Berdasarkan hasil deskriptif penelitian, sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT Bank Sultra Cabang Unaaha. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan telah menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik serta perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, apabila masing-masing variabel dianalisis secara terpisah, pengaruhnya belum signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari keterpaduan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam organisasi.



Hasil penelitian ini dikaitkan dengan teori Mulyono dalam Gunawan (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan yang dapat memengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, teori Nurhandayani (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kedua teori tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan.

Meskipun secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial masing-masing variabel belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel lebih efektif apabila diterapkan secara bersama-sama.

Hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Nugroho, D., Fitra, C., Ramadan, dkk. (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian arahan yang jelas, dukungan kepada bawahan, serta kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan mengembangkan potensi karyawan. Sejalan dengan teori tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan bersama lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sultra Cabang Unaaha. Namun, secara parsial variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif tetapi belum signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan tetap menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Tesmanto, J., & Rina, N. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan semangat kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Sejalan dengan penelitian tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bersama dengan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sultra Cabang Unaaha. Namun, apabila lingkungan kerja dianalisis secara parsial, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan menunjukkan arah yang positif tetapi belum signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja akan memberikan pengaruh yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja apabila didukung oleh kepemimpinan yang baik.

Adapun penelitian Rahayu, M. S., dkk. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian ini. Perbedaan hasil penelitian diduga disebabkan oleh perbedaan objek penelitian, karakteristik responden, serta kondisi organisasi yang diteliti. Penelitian Rahayu, M. S., dkk. (2021) dilakukan pada lingkungan pendidikan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada sektor perbankan yang memiliki karakteristik pekerjaan, tuntutan pelayanan, serta budaya organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat berbeda pada setiap organisasi sesuai dengan karakteristik dan kondisi lingkungan kerja yang dimiliki.



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia serta kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Dilihat dari karakteristik responden, mayoritas karyawan berada pada usia produktif dan memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri berdasarkan pengalaman dan kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara pemberian arahan dari pimpinan dan pemberian kepercayaan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja secara optimal.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah PT Bank Sultra Cabang Unaaha perlu melakukan evaluasi terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan serta terus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada. Pimpinan perlu membangun komunikasi yang lebih terbuka, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Dengan demikian, kinerja karyawan diharapkan dapat terus ditingkatkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sultra Cabang Unaaha. Hasil tersebut menunjukkan bahwa arah pengaruh kepemimpinan sejalan dengan teori, yaitu semakin baik kualitas kepemimpinan, kinerja karyawan cenderung meningkat. Namun, pengaruh yang ditimbulkan belum cukup kuat untuk memberikan dampak perubahan yang berarti secara statistik.

Hasil penelitian ini mengandung makna bahwa kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu menjadi pendorong utama peningkatan kinerja karyawan. Kondisi tersebut dapat terjadi karena kualitas kepemimpinan saat ini sudah berada pada kategori baik dan stabil, sehingga perbaikan lebih lanjut belum memberikan lompatan perubahan yang besar pada kinerja. Selain itu, kemungkinan besar faktor lain seperti kompensasi, pengembangan karir, atau beban kerja lebih dominan menentukan kinerja karyawan dibandingkan aspek kepemimpinan saja.

Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian arahan yang jelas, dukungan pada bawahan, serta kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan mengembangkan potensi karyawan. Pada penelitian ini, kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sultra Cabang Unaaha.

Hasil penelitian terdahulu ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyono dalam Gunawan (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan yang dapat memengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut teori tersebut, kepemimpinan



yang baik seharusnya mampu meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan

Berdasarkan kondisi yang ditemukan di lapangan, sebagian besar karyawan memiliki kemampuan dan pengalaman yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan cenderung mampu bekerja secara mandiri dan lebih membutuhkan dukungan serta kepercayaan dari pimpinan dibandingkan pengawasan yang terlalu intensif.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah PT Bank Sultra Cabang Unaaha perlu melakukan evaluasi terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan agar mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sultra Cabang Unaaha. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, dengan arah pengaruh yang sejalan dengan teori, yaitu semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja, kinerja karyawan cenderung meningkat. Namun, pengaruh yang ditimbulkan belum cukup kuat untuk memberikan dampak perubahan yang berarti secara statistik.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan mengandung makna bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Bank Sultra Cabang Unaaha sudah baik dan memadai, namun belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih berfokus pada penyelesaian tugas, target pekerjaan, serta tanggung jawab yang diberikan dibandingkan perbaikan kondisi lingkungan kerja yang sudah mereka rasakan nyaman. Selain itu, hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain, seperti motivasi kerja, pengalaman, disiplin, atau sistem penghargaan, yang kemungkinan memiliki pengaruh lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan tetap perlu melakukan pemeliharaan dan peningkatan kualitas lingkungan kerja agar tetap mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian terdahulu ini tidak sejalan dengan teori Nurhandayani (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut teori tersebut, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Bank Sultra Cabang Unaaha.

Penelitian terdahulu dari variabel lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Tesmanto, J., & Rina, N (2022) menyatakan bahwa hubungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan konsentrasi, motivasi, serta semangat kerja sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat teori tersebut bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.



Berdasarkan kondisi yang ditemukan di lapangan, sebagian besar karyawan memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang cukup baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan tetap dapat bekerja secara optimal meskipun terdapat perbedaan persepsi terhadap lingkungan kerja yang ada di perusahaan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah PT Bank Sultra Cabang Unaaha perlu melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada serta lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sultra Cabang Unaaha. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan serta semakin kondusif lingkungan kerja dalam organisasi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sultra Cabang Unaaha. Artinya, semakin baik kualitas kepemimpinan, kinerja karyawan cenderung meningkat, namun belum menjadi faktor penentu utama yang memberikan dampak besar secara statistik. Hal ini dikarenakan kualitas kepemimpinan yang diterapkan sudah memadai, sehingga perbaikan lebih lanjut belum memberikan perubahan yang berarti.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sultra Cabang Unaaha. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memang berpotensi mendukung kinerja, namun karena fasilitas dan suasana kerja sudah sangat baik dan terjaga, maka peningkatan kualitas lingkungan kerja tidak lagi menjadi faktor yang mampu mendorong lonjakan kinerja secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14-14.
- Fahira, A., & Fitriah, M. (2024). Gaya Hidup Fashion Dari Drama Korea The Penthouse. *Karimah Tauhid*, 3(1), 339-349.
- Fauzi, A., Rambey, T., Fadilah, K., Humaid, H., Munir, A. M., Firmansyah, M., & Ati, A. J. J. (2023). Studi Literatur: Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perbankan Konvensional Dan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 46-55.
- Gunawan, A., Pratama, D. P., Hasri, S., & Sohiron, S.). Kepemimpinan kharismatik dalam perspektif pendidikan Islam. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 19-35
- Tesmento, J., & Rina, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi. *International Journal Administration, Business and Organization (IJABO)*, 3(1), 1–6. E-ISSN 2721-5652.



- Hamdani, H., & Sa'diyah, H. (2025). Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian. *Journal of Linguistics and Social Studies*, 2(2), 64-73.
- Kenna, Y. M., Clan, E., & Sapari, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Kais Darat Kabupaten Sorong Selatan". *Attractive: Innovative Education Journal*, 4(3), 367-374.
- Kusrawan, K., Sarita, B., Juharsah, J. *et al.* Transformational leadership, emotional intelligence, and nurse work engagement in Indonesian public hospitals: the mediating role of psychological empowerment. *SN Bus Econ* 6, 237 (2026). <https://doi.org/10.1007/s43546-026-01247-w>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., Aninditya, S., & Annisa, T. Z. N. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144-153.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Hamidah, O., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 47–59. E-ISSN 2987-7911.
- Putra, A. P., & Frianto, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 550–559.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Setyowati, E., Soenarjanto, B., & Puspaningtyas, A. (2022, August). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten sidoarjo (Studi Pada Bidang Pengembangan Usaha Mikro). In *Seminar Nasional Hasil Skripsi* (Vol. 1, No. 01, pp. 11-15). Hutami, W. F. (2024). Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Public Relations Mercu Buana*, Query date, 21, 23.
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterapian Fisik*, 5(1), 55-61.
- Suryana, A. K. H., Thaharani, A., Safitri, U. R., & Anggorowati, L. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Mitrho Egg Quail Boyolali). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 8-18.
- Suryana, A. K. H., Thaharani, A., Safitri, U. R., & Anggorowati, L. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Mitrho Egg Quail Boyolali). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 8-18.
- Susanti, R., & Prasetyo, A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 85-94



Vivi Silvia, S. E. (2020). *Statistika Deskriptif*. Penerbit Andi.

Yolanda, P., Widianana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148-157.

Zahraisyah, Z. (2025). *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover karyawan di Konveksi Gorden Raisa Tembokrejo Kota Pasuruan* (Doctoral dissertation, Universitas Merdeka Pasuruan)