

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SUMATERA SELATAN

Muhammad Raihan Pratama

raismart9@gmail.com

Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya

Hendra Sastrawinata

Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya

Septini Kumalaputri

Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya

Korespondensi penulis: raismart9@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the extent to which leadership style and workplace facilities influence employee performance at PT Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. A quantitative approach was employed, with data gathered through direct observation, interviews, and structured questionnaires. The dataset was subjected to descriptive statistics, validity and reliability tests, as well as classical assumption testing. Analytical techniques included "multiple linear regression, partial testing (T-test), simultaneous testing (F-test), and the coefficient of determination". The F-test results demonstrate that leadership style and the work environment collectively exert a significant and positive influence on employee performance. Furthermore, the T-test confirms that each independent variable individually contributes positively to the dependent variable. The determination coefficient (R^2) was recorded at 0.939 or 93.9%, suggesting that leadership style and workplace facilities jointly explain 93.9% of the variance in employee performance, while the remaining 6.1% is influenced by factors not captured in this model.*

Keywords: *Leadership Style, Work Facilities, Employee Performance*

Abstrak Kajian ini memiliki tujuan guna melihat bagaimana gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. Metode yang dipakai ialah pendekatan kuantitatif, serta data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta kuesioner. Data diuji dengan statistik deskriptif, uji validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik. "Regresi linier berganda, pengujian simultan (uji F), pengujian parsial (uji T), serta koefisien determinasi" ialah beberapa metode analisis yang dipakai. Berdasarkan hasil uji F, temuan ini mengindikasikan bahwasanya gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, uji T menunjukkan bahwa kedua variabel independen juga berdampak positif pada variabel dependen. Nilai R Square sejumlah 0,939 atau 93,9% ditemukan oleh uji koefisien determinasi, yang mengindikasikan bahwasanya fasilitas kerja serta variabel gaya kepemimpinan dapat bertanggung jawab atas 93,9% variasi kinerja karyawan. Faktor lain di luar model memengaruhi 6,1% sisa.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Keberhasilan kegiatan manajerial sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki organisasi atau perusahaan. SDM menjadi elemen kunci yang harus memiliki kompetensi serta keterampilan tinggi, dan perlu dikelola secara optimal agar kinerja yang dihasilkan dapat meningkat. Dalam konteks organisasi, manusia merupakan aset penting yang mampu memberikan kontribusi besar dalam upaya pencapaian tujuan.

Kinerja menjadi aspek yang sangat penting dan relevan, mengingat dampaknya terhadap keberhasilan organisasi sangat besar. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu tantangan utama dalam manajemen, sebab keberlangsungan perusahaan sangat tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya

(Syamsuddinoor, 2020). Beberapa faktor sangat bergantung pada kualitas SDM serta salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang tepat dapat menumbuhkan semangat berprestasi dalam diri karyawan. Dengan kata lain, keberhasilan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan atasannya.

Fasilitas kerja merupakan sarana fisik yang disediakan untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan, dan biasanya bersifat jangka panjang serta memberikan manfaat berkelanjutan. Peran fasilitas kerja sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan, khususnya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Dalam rangka mencapai target organisasi, dibutuhkan dukungan berupa fasilitas yang memadai. Bentuk dan jenis fasilitas ini beragam tergantung pada skala dan aktivitas perusahaan. Semakin banyak aktivitas yang dijalankan perusahaan, semakin kompleks fasilitas pendukung yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas.

Rumusan masalah pada kajian ini dirumuskan seperti berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan?
3. Apakah gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan?

Studi sebelumnya di PT Fumira Semarang oleh Abdullah Umar, Yuliati, dan Susanti Wahyuningsih (2021) menemukan bahwasanya fasilitas kerja mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, tetapi gaya kepemimpinan tidak. Berdasarkan hasilnya, penulis ingin mengetahui apakah kedua aspek tersebut mempunyai dampak yang signifikan pada perusahaan yang berbeda.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Untuk memengaruhi bawahannya agar dapat bekerja secara baik guna menggapai tujuan organisasi, pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan juga sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Rakhma, 2022).

Fasilitas Kerja

Menurut Baskoro (2019), fasilitas kerja mencakup berbagai prasarana serta sarana yang disediakan oleh perusahaan guna membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien dan nyaman. Fasilitas ini berfungsi sebagai bentuk dukungan perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien serta nyaman.

Menurut Rifai (2019), Segala bentuk sarana dan prasarana yang dimanfaatkan karyawan selama menjalankan tugasnya, baik yang berperan langsung dalam proses kerja maupun yang memberikan dukungan tidak langsung, termasuk dalam cakupan fasilitas kerja. Sementara itu, Asri (2019) menekankan bahwa fasilitas kerja akan meningkatkan produktivitas kerja jika diberikan secara memadai dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dihasilkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas selama periode waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diemban disebut kinerja karyawan (Mangkunegara, 2021). Kinerja seseorang menunjukkan seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan mereka selaras dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi mereka.

Adari (2020) menyatakan bahwasanya kinerja ialah perolehan dari proses kerja yang dilakukan oleh individu maupun tim. Kinerja dapat diukur dengan melihat tingkat efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Studi ini melibatkan karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. Tujuan dari kajian ini ialah guna mengidentifikasi bagaimana gaya kepemimpinan serta fasilitas tempat kerja memengaruhi kinerja mereka. Untuk mencapai hasil yang objektif, metode kuantitatif dipakai guna menghimpun serta menganalisis data. Untuk mengumpulkan data, kuesioner, wawancara langsung, dan observasi lapangan digunakan. Sampling jenuh digunakan untuk mengambil sampel dari seluruh anggota staf, yang berjumlah 58 orang. Data yang terkumpul selanjutnya diproses melalui serangkaian tahapan analisis, meliputi statistik deskriptif, pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas), serta evaluasi asumsi klasik. Untuk menilai sejauh mana variabel independent seperti gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja berkontribusi terhadap perubahan dalam variabel dependent berupa kinerja karyawan, digunakan pendekatan regresi linier berganda sebagai alat analisis utama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepimpinan	58	36.00	100.00	87.1897	17.07821
Fasilitas Kerja	58	12.00	25.00	21.5000	2.54262
Kinerja Karyawan	58	35.00	65.00	55.7586	7.60727
Valid N (listwise)	58				

Sumber: Diolah Penulis 2025

Analisis deskriptif dilaksanakan guna menggambarkan karakteristik data responden berdasarkan variabel yang diteliti. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 87,19 dari rentang nilai 36 hingga 100, menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan tergolong positif. Fasilitas kerja memiliki rata-rata 21,50 dari rentang 12 sampai 25, menunjukkan persepsi yang cukup merata di antara responden. Sedangkan kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata 55,76 dengan rentang 35 sampai 65,

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SUMATERA SELATAN

menandakan bahwa sebagian besar karyawan menilai kinerja mereka berada pada tingkat yang baik.

2. Uji Instrumen penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.P1	0.879	0.296	Valid
	X1.P2	0.886	0.296	Valid
	X1.P3	0.897	0.296	Valid
	X1.P4	0.895	0.296	Valid
	X1.P5	0.911	0.296	Valid
	X1.P6	0.863	0.296	Valid
	X1.P7	0.947	0.296	Valid
	X1.P8	0.817	0.296	Valid
	X1.P9	0.933	0.296	Valid
	X1.P10	0.855	0.296	Valid
Fasilitas Kerja	X1.P11	0.862	0.296	Valid
	X1.P12	0.903	0.296	Valid
	X1.P13	0.926	0.296	Valid
	X1.P14	0.825	0.296	Valid
	X1.P15	0.920	0.296	Valid
	X1.P16	0.922	0.296	Valid
	X1.P17	0.945	0.296	Valid
	X1.P18	0.875	0.296	Valid
	X1.P19	0.879	0.296	Valid
	X1.P20	0.925	0.296	Valid
Kinerja Karyawan	X2.P1	0.892	0.296	Valid
	X2.P2	0.729	0.296	Valid
	X2.P3	0.798	0.296	Valid
	X2.P4	0.796	0.296	Valid
	X2.P5	0.852	0.296	Valid
Kinerja Karyawan	Y.P1	0.655	0.296	Valid
	Y.P2	0.618	0.296	Valid
	Y.P3	0.596	0.296	Valid
	Y.P4	0.752	0.296	Valid
	Y.P5	0.642	0.296	Valid

Sumber: Diolah Penulis 2025

Semua item pernyataan dalam kuesioner yang berkorelasi dengan variabel fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, serta kinerja karyawan mengindikasikan perolehan korelasi yang lebih besar dari perolehan minimum yang diminta (r tabel = 0,296), sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Of Value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.771	0.60	Reliabel
Fasilitas Kerja	0.808	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.767	0.60	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis 2025

Semua instrumen yang digunakan dianggap reliabel, menurut uji reliabilitas, karena ketiga variabel mempunyai perolehan alfa Cronbach > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88432835
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.081
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.086
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.088
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.081
	Upper Bound	.095
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.		

Sumber: Diolah Penulis

Perolehan pengujian normalitas “*Kolmogorov-Smirnov*” mengindikasikan data berdistribusi normal, dengan perolehan Asymp. Sig 0,086 > 0,05.

2. Uji multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

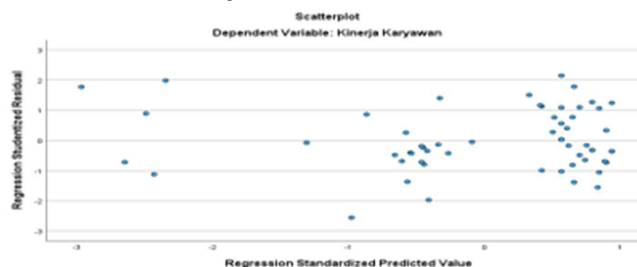
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepimpinan	.861	1.161
	Fasilitas Kerja	.861	1.161
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Diolah Penulis 2025

Nilai tolerance dan VIF untuk kedua variabel independen menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot



Sumber: Diolah Penulis

Scatter plot menunjukkan sebaran titik yang acak, sehingga dapat menyimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.651	2.229
	Gaya Kepemimpinan	.383	.016
	Fasilitas Kerja	.684	.108
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Diolah Penulis 2025

Tabel hasil uji analisis regresi linear berganda telah ditampilkan di atas; persamaan regresi linear berganda diperoleh seperti berikut:

$$Y = 7.651 + 0.383 X_1 + 0.684 X_2$$

Nilai konstanta, atau titik tengah, dari analisis regresi linear berganda ini adalah 7,651. Ini menunjukkan bahwa nilai variabel dependen, kinerja karyawan, diperkirakan sebesar 7,651 jika semua variabel independen, yakni gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja, bernilai nol. Pada model ini, variabel Gaya Kepemimpinan mencatatkan koefisien sejumlah 0,383, mengindikasikan bahwasanya peningkatan satu tingkat dalam aspek kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,383 poin. Hal ini menandakan adanya kontribusi positif dari kepemimpinan terhadap performa kerja. Sementara itu, Fasilitas Kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,684, yang berarti bahwasanya setiap peningkatan satu unit dalam penyediaan fasilitas akan mendorong peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,684 poin, merefleksikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

1. Uji T

Tabel 8 Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.433	.001
	Gaya Kepemimpinan	23.906	<.001
	Fasilitas Kerja	6.348	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Diolah Penulis 2025

Perolehan t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan adalah 23,906, dengan signifikansi 0,001. Perolehan t_{hitung} untuk fasilitas kerja ialah 6,348, dengan signifikansi 0,001. Kedua temuan ini mengindikasikan bahwasanya gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja masing-masing sangat memengaruhi kinerja.

2. Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3096.231	2	1548.116	420.705	<.001
	Residual	202.390	55	3.680		
	Total	3298.621	57			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Diolah Penulis 2025

Kedua variabel independen mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama, dengan perolehan F_{hitung} sejumlah 420,705 melebihi nilai F_{tabel} serta $Sig.$ 0,001.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.936	1.91828
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Diolah Penulis 2025

Dengan perolehan R Square 0,939, atau 93,9%, variabel gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sejumlah 93,9%. Variabel lain di luar model memengaruhi 6,1% dari variasi ini.

KESIMPULAN

Menurut penelitian ini, gaya kepemimpinan dan fasilitas tempat kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Ini mengindikasikan bahwasanya kedua faktor ini sangat krusial guna mencapai kinerja kerja yang optimal di PT Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan.

Saran

1. PT Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan dengan memberikan pelatihan manajerial dan kepemimpinan kepada pimpinan agar mampu memberikan motivasi, arahan, dan teladan yang baik kepada karyawan.
2. Manajemen harus lebih memperkuat sinergi antara kepemimpinan dan fasilitas kerja agar lingkungan kerja semakin kondusif dan produktif, sehingga nilai perusahaan dapat terus meningkat di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2021. *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BFFE Yogyakarta.
- Abdullah Umar, Yuliati & Susanti Wahyuningsih. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fumira Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi, Akuntansi dan Perpajakan*. Vol 2, No 2.
- Bandur, D. B. 2018. *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handayani, R.. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iriani, Nisma, dkk. 2022. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Media.
- Kurniawan, Elan, dkk. 2023. *Manajemen Investasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Mahmudi. 2020. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A.. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT

Remaja Rosdakarya.

Nidia suriani, R. M. 2023. Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *jurnal pendidikan islam*.

Rambert, Andrew. 2022. *Gaya Kepemimpinan: Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Manado: Zlibrary

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Thoha, Miftah. 2020. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan ke 15. Jakarta : Rajawali Press.

Wirawan. 2021. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

Zaharuddin, Dr.Supriyadi & Sri Wahyuningsih. 2021. *Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.