



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Customer Service Pada Bank Panin Cabang Utama Palmerah

Ridho Agustin

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Dodi Prasada

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan
agus06tin@gmail.com, dosen02454@unpam.ac.id

Abstrak. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work environment on the performance of customer service employees at bank panin palmerah main branch. This research method uses quantitative methods with a sample size of 65 respondents, the data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, it is found that the leadership style (X_1) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). at Bank Panin Palmerah Main Branch. This is evidenced by the t value of $12.953 > 1.998$ and the significance value for the leadership style variable (X_1) of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the t test, the t value obtained for the work environment (X_2) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). at Bank Panin Palmerah Main Branch. Evidenced by the t value of $14.658 > 1.998$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the f test, the calculated f value of leadership style (X_1) and work environment (X_2) simultaneously has a positive and significant effect on employee performance (Y). at Bank Panin Palmerah Main Branch. Evidenced by the calculated F value of $125.007 > 3.15$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan customer service pada bank panin cabang utama palmerah. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan t_{hitung} sebesar Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Bank Panin Cabang Utama Palmerah. Di buktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $12,953 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar Lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Bank Panin Cabang Utama Palmerah. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $14,658 > 1,998$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$. Berdasarkan hasil uji f di peroleh nilai f_{hitung} sebesar Gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada Bank Panin Cabang Utama Palmerah. Dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $125,007 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Bank Panin Cabang Utama Palmerah, sebagai salah satu cabang strategis di wilayah Jakarta Barat, menghadapi tantangan tersendiri dalam memastikan kinerja karyawan *Customer Service*

tetap optimal. Dalam beberapa waktu terakhir, muncul indikasi bahwa kinerja karyawan di bagian CS belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi perusahaan dan nasabah. Hal ini tercermin dari meningkatnya jumlah keluhan pelanggan terkait pelayanan yang lambat, kurangnya ketepatan informasi yang diberikan, serta sikap pelayanan yang kurang ramah dan profesional.

Permasalahan ini menimbulkan kekhawatiran akan menurunnya tingkat kepuasan nasabah, yang pada akhirnya dapat berdampak pada loyalitas dan kepercayaan terhadap Bank Panin. Berdasarkan observasi awal, permasalahan kinerja ini diduga berkaitan dengan berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya pelatihan yang memadai, sistem evaluasi kerja yang belum optimal, serta faktor lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan Bank Panin Cabang Utama Palmerah periode 2022-2024.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja *Customer Service* Bank Panin
Cabang Utama Palmerah Tahun 2022–2024

No	KPI	Target 2022	Realisasi 2022	Target 2023	Realisasi 2023	Target 2024	Realisasi 2024	Keterangan
1	Jumlah Keluhan Nasabah / bulan	≤ 10	14	≤ 8	11	≤ 5	9	Tinggi – perlu evaluasi SOP & pelayanan
2	Tingkat Kepuasan Nasabah (%)	≥ 85%	81%	≥ 87%	83%	≥ 90%	85%	Meningkat, tapi belum capai target
3	Waktu Respon Keluhan (menit)	≤ 10 menit	12 menit	≤ 8 menit	9 menit	≤ 7 menit	8 menit	Perlu pelatihan komunikasi cepat & efektif
4	Kehadiran Karyawan (%)	≥ 95%	94%	≥ 96%	97%	≥ 97%	98%	Sangat baik – komitmen kerja meningkat
5	Jumlah Nasabah Dilayani per Hari per CS	≥ 25 orang	20	≥ 25 orang	23	≥ 25 orang	25	Produktivitas meningkat signifikan
6	Kesalahan Transaksi / 1000 Transaksi	≤ 2	4	≤ 2	3	≤ 1	2	Perlu pelatihan ulang terkait SOP transaksi
7	Skor Evaluasi Kinerja Internal (skala 1–100)	≥ 85	78	≥ 85	82	≥ 90	86	Kemajuan terlihat, tetapi butuh peningkatan

Sumber: Rekapitulasi Penilaian Kinerja Customer Service Bank Panin Cabang Utama Palmerah Tahun 2022–2024

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas mengenai penilaian kinerja *Customer Service* (CS) di Bank Panin Cabang Utama Palmerah untuk periode 2022–2024, terdapat beberapa temuan penting. Jumlah keluhan nasabah yang melebihi target setiap tahun menunjukkan adanya masalah dalam kualitas pelayanan, meskipun ada penurunan jumlah keluhan yang signifikan pada tahun

2024. Tingkat kepuasan nasabah juga mengalami peningkatan, tetapi belum mencapai target yang diharapkan, dengan pencapaian 85% pada 2024. Waktu respon keluhan masih melebihi target, yang menunjukkan kebutuhan akan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dalam menangani keluhan nasabah. Kehadiran karyawan sangat baik dan produktivitas mereka meningkat, dengan jumlah nasabah yang dilayani per hari per CS mencapai target. Meskipun demikian, jumlah kesalahan transaksi masih tinggi, dan ada kebutuhan untuk pelatihan ulang terkait prosedur transaksi yang benar. Skor evaluasi kinerja internal juga menunjukkan adanya peningkatan, meskipun masih perlu diperbaiki untuk mencapai standar yang diinginkan. Secara keseluruhan, meskipun ada kemajuan, beberapa area perlu perhatian lebih untuk mencapai kinerja optimal dalam pelayanan nasabah

Tabel 1. 2

Data Pra Survei Gaya Kepemimpinan Bank Panin Cabang Utama Palmerah

No	Indikator	Pertanyaan	Responden	Jawaban		%	
				Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Kepemimpinan Transformasional	Apakah pemimpin Anda menginspirasi dan memberi contoh yang baik?	30	24	6	80%	20%
2	Kemampuan Mengambil Keputusan	Apakah pemimpin Anda mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat?	30	22	8	73.3%	26.7%
3	Kemampuan Mengendalikan Emosi	Apakah pemimpin Anda mampu tetap tenang dalam situasi yang penuh tekanan?	30	26	4	86.7%	13.3%
4	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Apakah pemimpin Anda dapat mengarahkan dan mengawasi bawahan secara efektif?	30	23	7	76.7%	23.3%
5	Kemampuan Memotivasi dan Komunikasi	Apakah pemimpin Anda mampu memberi semangat dan berkomunikasi dengan baik?	30	25	5	83.3%	16.7%

Sumber: Data Pra Survei Gaya Kepemimpinan Bank Panin Cabang Utama Palmerah

Berdasarkan tabel 1.2 diatas mayoritas responden (80%) menyatakan bahwa pemimpinnya mampu memberikan inspirasi dan menjadi teladan yang baik, menunjukkan bahwa unsur kepemimpinan transformasional cukup kuat. Sebanyak 73,3% responden menilai bahwa pemimpin mereka mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, sementara 86,7% responden mengakui bahwa pemimpin mereka mampu mengendalikan emosi dalam kondisi tekanan, yang mencerminkan pengendalian diri yang baik. Selanjutnya, 76,7% responden menyatakan bahwa pemimpin mereka mampu mengarahkan dan mengawasi bawahan secara efektif. Terakhir, 83,3% responden menyatakan bahwa pemimpin mereka mampu memotivasi serta berkomunikasi dengan baik kepada seluruh anggota tim Kepemimpinan efektif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak lepas dari cara pimpinan menyampaikan kebijakan kepada bawahannya, sehingga kemampuan berkomunikasi menjadi kualitas penting yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Tabel 1. 3
Kondisi Lingkungan kerja fisik Bank Panin Cabang Utama Palmerah

No	Aspek Lingkungan kerja fisik	Keterangan Kondisi Saat Ini	Skor Penilaian (1-5)	Catatan Tambahan
1	Kebersihan	Umum ruang kerja bersih, namun area pantry kurang terjaga	4	Perlu jadwal pembersihan rutin di area istirahat
2	Pencahayaan	Beberapa area kerja kurang pencahayaan alami	3	Diperlukan tambahan lampu LED di sudut tertentu
3	Sirkulasi Udara	Beberapa ruangan terasa pengap, ventilasi kurang baik	2	Disarankan penambahan exhaust fan atau AC tambahan
4	Suhu Ruangan	Suhu AC tidak merata di seluruh ruangan	3	Maintenance AC secara rutin perlu dijadwalkan
5	Tingkat Kebisingan	Ada gangguan suara dari jalan utama	2	Perlu peredam suara atau penataan ulang partisi
6	Keamanan	Keamanan cukup baik, ada CCTV dan petugas keamanan	4	Perlu peningkatan sistem kontrol akses pintu masuk
7	Tata Ruang & Kenyamanan	Tata letak meja dan kursi agak sempit dan tidak fleksibel	3	Disarankan peninjauan ulang tata ruang ergonomis
8	Ketersediaan Fasilitas Istirahat	Fasilitas istirahat terbatas	2	Perlu area istirahat yang lebih nyaman dan luas
9	Kebersihan Toilet	Cukup terjaga, namun kadang kekurangan sabun/pewangi	4	Penambahan dispenser sabun otomatis dapat membantu
10	Kesehatan & Keselamatan Kerja	Belum ada pelatihan K3 secara berkala	2	Perlu pelatihan dasar K3 dan prosedur evakuasi darurat

Sumber: Kondisi Lingkungan kerja fisik Bank Panin Cabang Utama Palmerah

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas mengenai kondisi lingkungan kerja fisik pada Bank Panin Cabang Utama Palmerah, terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian dan penanganan lebih lanjut guna menciptakan lingkungan kerja fisik yang sehat, aman, dan mendukung produktivitas karyawan. Salah satu permasalahan utama terletak pada sirkulasi udara yang dinilai belum cukup baik. Hal ini ditandai dengan kondisi beberapa ruangan yang terasa pengap, yang disebabkan oleh ventilasi udara yang tidak optimal. Udara yang kurang segar di dalam ruangan tidak hanya menurunkan kenyamanan kerja, tetapi juga dapat berdampak pada kesehatan karyawan dalam jangka panjang

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Wijaya Supardo dalam (Mamesah et al., 2022:31), Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang – orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Menurut Siagian & Khair dalam (Fauzan, 202:69), Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, motivasi, dan mengendalikan pekerjaannya, sehingga pekerjaannya dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan efektif serta efisien.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Danang dalam (Anggraeni & Endang, 2023:137) “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Sedarmayati dalam (Rokhayati et al., 2022:30) mengatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerjanya dan cara kerjanya, baik pribadi individu maupun kolektif”.

Kinerja

Menurut Rivai dalam (Hustia, 2020: 83) “kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”. Menurut Hasibuan dalam (Siti Nadhiroh, Siti Asiyah, 2022: 79) prestasi yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, integritas, dan waktu berarti bahwa dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya karyawan juga harus memiliki keahlian atau kemampuan untuk meningkatkan derajatnya serta untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu karyawan juga harus memiliki motivasi agar tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2019: 14), “kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian”, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif dapat diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N – 2)	Kriteria
1	0,829	0,244	Valid
2	0,465	0,244	Valid
3	0,612	0,244	Valid
4	0,608	0,244	Valid
5	0,602	0,244	Valid
6	0,718	0,244	Valid
7	0,755	0,244	Valid
8	0,619	0,244	Valid
9	0,722	0,244	Valid
10	0,771	0,244	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja fisik

No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N – 2)	Kriteria
1	0,809	0,244	Valid
2	0,729	0,244	Valid
3	0,757	0,244	Valid
4	0,752	0,244	Valid
5	0,791	0,244	Valid
6	0,693	0,244	Valid
7	0,731	0,244	Valid
8	0,522	0,244	Valid
9	0,665	0,244	Valid
10	0,852	0,244	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N – 2)	Kriteria
1	0,794	0,244	Valid
2	0,797	0,244	Valid
3	0,724	0,244	Valid
4	0,768	0,244	Valid
5	0,708	0,244	Valid
6	0,735	0,244	Valid
7	0,619	0,244	Valid
8	0,684	0,244	Valid
9	0,743	0,244	Valid
10	0,770	0,244	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment* dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) lingkungan kerja fisik (X_2) dan kinerja karyawan (Y), di peroleh hasil bahwa valid untuk semua item pertanyaan

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.880		Reliabel
2.	Lingkungan kerja fisik (X_2)	0.901	> 0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0.904		Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dapat di simpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) lingkungan kerja fisik (X_2) dan kinerja karyawan (Y) di nyatakan reliabel atau konsisten untuk di gunakan dalam penelitian

Uji Normalitas

Tabel 4. 14
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20212251
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.103
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi $0.087 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolininearitas

Model	Coefficients ^a		
	Collinearity Statistics		VIF
	Tolerance		
1	Gaya Kepemimpinan	.228	4.390
	Lingkungan kerja fisik	.228	4.390

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolininearitas dikarenakan karena nilai *tolerance* $0,228 > 0.10$. dan nilai VIF < 10.0

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Durbin-Watson
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.895 ^a	.801	.795	3.253	1.717

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini Tidak ada Auto korelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,717 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.565	1.654		1.550	.126
	Gaya Kepemimpinan	.000	.079	-.001	-.002	.998
	Lingkungan kerja fisik	-.001	.074	-.004	-.016	.987

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,998 dan lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,987 lebih besar dari 0,005 dapat di simpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 21
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.147	2.688	-.055	.957
	Gaya Kepemimpinan	.382	.129	.351	.004
	Lingkungan kerja fisik	.582	.121	.571	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

- Nilai konstanta sebesar -0,147 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap pada angka -0,147
- Diperoleh nilai gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,382 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan, maka nilai partisipasi variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,382 dengan asumsi variabel lain tetap sama
- Dari data di atas diperoleh nilai lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,582 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja fisik maka nilai partisipasi variabel lingkungan kerja fisik bertambah sebesar 0,582 dengan asumsi variabel lain tetap sama

Koefisien Korelasi

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

ModelR	Model Summary								
	R Square	Adjusted R Square	Estimate of the R Square	Std. Error Change Statistics			df1	df2	Sig. Change
				F	Change	df1			
1	.895 ^a	.801	.795	3.253	.801	125.007	2	62	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,895 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 28
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	Model Summary		Std. Error of the Estimate	of the
		R Square	Adjusted R Square		
1	.895 ^a	.801	.795	3.253	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,801 atau sebesar 80,1% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 80,1% sisanya 19,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4. 29
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1	(Constant)	1.430	3.102	.461	.647
	Gaya Kepemimpinan	.927	.072	.853	12.953 .000

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $12,953 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Bank Panin Cabang Utama Palmerah

Tabel 4. 30
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1	(Constant)	2.725	2.656	1.026	.309
	Lingkungan kerja fisik	.896	.061	.879	14.658 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $14,658 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Bank Panin Cabang Utama Palmerah

Tabel 4. 31
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	1323.116	125.007	.000 ^b
	Residual	62	10.584		
	Total	64			

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $125,007 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada Bank Panin Cabang Utama Palmerah

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang di peroleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Bank Panin Cabang Utama Palmerah. Di buktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $12,953 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$
2. Lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Bank Panin Cabang Utama Palmerah. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $14,658 > 1,998$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$
3. Gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada Bank Panin Cabang Utama Palmerah. Dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $125,007 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hardani. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kualitatif. In Cv. Pustaka Ilmu Group (Issue April).
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Media Utama.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nursam, N. (2017). *Manajemen Kinerja*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta

Jurnal:

- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan

- Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357–376. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Arga Christian Sihotang. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 295–304. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.393>
- Azwina, D. A., & Tri Andriansah, P. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT J&T Express Cabang Kostrad Raya Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.32493/drdb.v7i1.34078>
- Badrianto, Y., Eksan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Bimo Adi Putra, V. L. D. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 3993–3999.
- Bisma Indrawan Sanny, R. K. D. (2020). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada*. 4(1), 78–87.
- Eni Erwantiningsih. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 20(1), 29–36. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i1.7>
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 69. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.336>
- Firmansyah, I. (2021). Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Di Pt Perkebunan Nusantara VIII. *Land Journal*, 1(2), 138–148. <https://doi.org/10.47491/landjournal.v1i2.705>
- HUSAIN, B. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bima Bangun Sentana. *JURNAL SeMaRaK*, 2(3), 126–140. <https://doi.org/10.32493/smkk.v2i3.3488>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*.
- IngeDhita AnggraeniEndangSusilo Wardani. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Setiajaya Mobilindo Depok. 1(3), 278–292. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.467>
- Ismail. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Jecson TinambunanAli Zaenal Abidin. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 5(3), 206–212. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Jufrizien, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Khuril Miftahur Rizky, S. S. dan D. Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 10(Nomor 1), 110–118.
- LilisSuryani. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja fisik Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di MANADO. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.

- Magfiroh, S., Sunarmo, A., & Primasari, D. (2018). Profesional Audit Dan Etika Kerja Terhadap Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(2), 103–116. <https://doi.org/10.31603/bisnisekonomi.v16i2.2619>
- Mamesah, S. N., Dotulong, L., & Pandowo, M. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1729–1739. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39552%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/39552/36201>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Oktaviani, G., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 387–396. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/21096>
- Pertiwi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Pedagang Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Administrasi Negara, Volume 5 , Nomor 1 , 2017: 5360 - 5374*, 5(1), 5360–5374.
- Pita Karni Zendrato, L. B. G. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 975–984.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Azman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Reza Indradi Putera, S. H. (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit Kerja Dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada Pt. Hanei Indonesia*. 3, 42–53.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25–34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Safudin, M. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UKM Purple Express Laundry Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 104. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.189>
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siti Nadhiroh, Siti Asiyah, A. B. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang). *Экономика Региона, August*, 32.
- Sudarmadi, F. F. I. D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5>
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Papa PT Bank Central Asia Tbk.Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 36. <https://doi.org/10.32493/drbi.v3i2.6301>

- Yudiani, N. K. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Indo Samudera Service & Management Sukawati-Gianyar.* 1–20.
- Zaydan, F., & Arif, F. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Berkat Cahaya Novena Bogor.* 3(1), 9–15