

The Influence Of Leadership And Work Facilities On Employee Performance At Bank Bri Manna Branch, South Bengkulu District

Pengaruh Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bri Cabang Manna Kabupaten Bengkulu Selatan

Fran Arles ¹⁾; Karona Cahya Susena ²⁾; Yudi Irawan Abi ³⁾

¹⁾ Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ franarles625@gmail.com ; ²⁾ karona.cs@unived.ac.id ; ³⁾ yudiirawanabi@unived.ac.id

How to Cite :

Arles, F., Susena, K.C., Abi, I, Y. (2024). The Influence Of Leadership And Work Facilities On Employee Performance At Bank Bri Manna Branch, South Bengkulu District. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 7 (1). DOI: <https://doi.org/10.62820/trt.v7i1>

ARTICLE HISTORY

Received [09 Maret 2024]

Revised [17 April 2024]

Accepted [29 April 2024]

KEYWORDS

Leadership, Work
Facilities And Employee
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Bank adalah perusahaan tempat memimjam dan menyimpan uang masyarakat Dengan adanya Bank maka sumber daya manusia harus lebih profesional dalam mengelola keuangan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan BRI Cabang Manna Kabupaten Bengkulu Selatan yang berjumlah 67 orang. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah Persamaan : $Y = 10,904 + 0,334 X1 + 0,423 X2 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel Kepemimpinan (X1) dan Fasilitas kerja (X2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BRI Cabang Manna Kabupaten Bengkulu Selatan Besarnya nilai koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 23.00 dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,662. Hal ini berarti bahwa nilai Kepemimpinan (X1) dan nilai Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,2,0% sedangkan sisanya 33,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial kepemimpinan dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BRI Cabang Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Hasil uji f pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa Kepemimpinan, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BRI Cabang Manna Kabupaten Bengkulu Selatan

ABSTRACT

Banks are companies where people borrow and save money. With banks, human resources must be more professional in managing finances. Human resources are the people who design and formulate all organizational strategies and goals. Without people who have expertise or competence, it is impossible for an organization to achieve its goals. The sample in this research was all BRI Manna Branch Employees, South Bengkulu Regency, totaling 67 people. The results of the multiple linear regression analysis are the equation: $Y = 10.904 + 0.334 X1 + 0.423 X2 + e$ at BRI Manna Branch, South Bengkulu Regency The value of the coefficient of determination using SPSS 23.00 can be seen from the coefficient of determination from R square of 0.662. This means that the Leadership value (X1) and Work

Facilities value (X2) influence Employee Performance (Y) by 66.2.0% while the remaining 33.8% is influenced by other variables not examined in the research. The results of the t test at a significance level of 0.05 explain that partially leadership and work facilities have a significant influence on employee performance at BRI Manna Branch, South Bengkulu Regency. The results of the f test at a significance level of 0.05 explain that leadership and work facilities have a significant simultaneous influence on employee performance at BRI Manna Branch, South Bengkulu Regency.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti persaingan dalam dunia kerja yang ada di dalam Bank. Bank adalah perusahaan tempat memimjam dan menyimpan uang masyarakat. Menurut Kuncoro (2010 : 68), defiinisi dari Bank adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya adalah menghimpun dana dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat dalam bentuk kredit serta memberikan jasa-jasa lalu lintas pembayaran dan peredaran uang. Dengan adanya Bank maka sumber daya manusia harus lebih profesional dalam mengelola keuangan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Arif Yusuf Hamali 2018;2, menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Rivai (2010:549), kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku dari seorang karyawan yang menghasilkan suatu prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Penunjang kinerja karyawan yaitu adanya dorongan dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan harus mempunyai semangat untuk bekerja lebih baik. Dorongan dalam diri karyawan tersebut adalah kepemimpinan dan fasilitas kerja yang ada di tempatnya bekerja.

Yang dimaksud dengan kepemimpinan menurut Komarudin (2011:231), adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Sedangkan menurut (Rivai, 2010:837) “fasilitas kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sikap dan nilai tersebut merupakan hal yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan dan dalam hal ini fasilitas kerja merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan apa yang ia kerjakan.

Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhadap rendahnya kinerja karyawan sehingga karyawan cenderung untuk berhenti pada masa permulaan kerja. Penempatan kerja karyawan yang baik dapat dilakukan oleh perusahaan melalui pertimbangan fasilitas kerja yang dimiliki oleh karyawan, fasilitas kerja yang merupakan kunci pembuka untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dengan adanya fasilitas kerja yang dimiliki oleh karyawan, perbankan dapat

menempatkan karyawan sesuai dengan syarat jabatan yang ada sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik yang pada gilirannya memunculkan kinerja yang tinggi (Fadillah,dkk 2013).

Bank BRI Cabang Manna memiliki beberapa unit yang berdiri di kabupaten Bengkulu selatan dengan beberapa pemimpin yang profesional. Ada beberapa permasalahan yang dihadapi di Bank BRI cabang yaitu diantaranya kepuasan karyawan terhadap fasilitas yang ada di Bank seperti kendaraan dinas yang diberikan bagi mereka yang dekat dengan direktur/pemimpin Bank serta gaya kepemimpinan kepala cabang yang selalu berubah-ubah seperti aturan-aturan yang ada di kantor yang ditetapkan oleh pemimpin. Kendala tersebut dikarenakan kepala bank yang selalu berganti dalam beberapa tahun terakhir. Dengan seringnya pergantian kepala bank tersebut, fasilitas kerja dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2011:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas,

dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang menggabungkan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan untuk mengatur tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Komarudin (2011:231), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Menurut Mangkunegara (2013:105), kepemimpinan adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Supardi (2014:23), kepemimpinan merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:13) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Sedangkan menurut Nitisemito (2012:183) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Fasilitas Kerja

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa fasilitas Kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:23) pengertian fasilitas kerja adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Menurut Robbins (2016:156), fasilitas kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Rivai & Sagala (2014) berpendapat bahwa fasilitas kerja ialah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Adella Hotyda Siregar (2007:54) bahwa fasilitas kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Supardi (2014:12) mengatakan fasilitas kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Fasilitas kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, fasilitas kerja bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan

analisis menggunakan statistik. pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara r-hitung (product moment) dengan r-tabel. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila:

1. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf $\alpha = 10\%$), maka dapat dikatakan pernyataan tersebut valid.
2. Apabila $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (pada taraf $\alpha = 10\%$), maka dapat dikatakan pernyataan tersebut tidak valid

Tabel 1 Uji validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R- Tabel	R- hitung	Keterangan
Pengaruh Kepemimpinan (X1)				
1	X1.1	0,240	0,687	Valid
2	X1.2	0,240	0,625	Valid
3	X1.3	0,240	0,613	Valid
4	X1.4	0,240	0,623	Valid
5	X1.5	0,240	0,611	Valid
6	X1.6	0,240	0,549	Valid
7	X1.7	0,240	0,608	Valid
8	X1.8	0,240	0,644	Valid
9	X1.9	0,240	0,627	Valid
10	X1.10	0,240	0,629	Valid
Fasilitas Kerja (X2)				
1	X2.1	0,240	0,698	Valid
2	X2.2	0,240	0,516	Valid
3	X2.3	0,240	0,796	Valid
4	X2.4	0,240	0,618	Valid
5	X2.5	0,240	0,550	Valid
6	X2.6	0,240	0,548	Valid
7	X2.7	0,240	0,374	Valid
8	X2.8	0,240	0,621	Valid
9	X2.9	0,240	0,738	Valid
10	X2.10	0,240	0,668	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Y1	0,240	0,700	Valid
2	Y2	0,240	0,697	Valid
3	Y3	0,240	0,503	Valid
4	Y4	0,240	0,589	Valid
5	Y5	0,240	0,481	Valid
6	Y6	0,240	0,556	Valid
7	Y7	0,240	0,556	Valid
8	Y8	0,240	0,469	Valid
9	Y9	0,240	0,437	Valid
10	Y10	0,240	0,570	Valid

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa 30 item pertanyaan yang diajukan tersebut semua indikator valid sehingga tingkat kevalidan sesuai yang diharapkan pada penelitian ini, yaitu indikator memiliki nilai rhitung > rtabel. Maka 30 item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali,2016:90). Hasil pengujian realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas Indikator Penelitian

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,754	Realibel
2	Fasilitas kerja	0,752	Realibel
3	Kinerja karyawan	0,736	Realibel

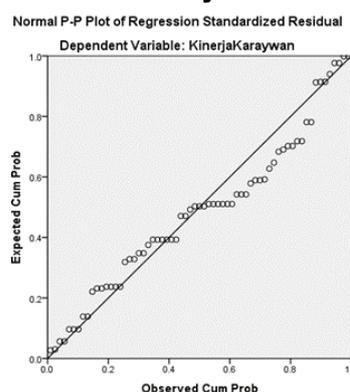
Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2024

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2 diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6 yang berarti bahwa seluruh instrument penelitian adalah realibel (andal).

Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno (2012:144) Uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik Normal Probability Plot. Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS yaitu

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2024

Dari gambar 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat kuesioner setiap variabel mendekati garis diagonal.

Uji Autokorelasi

Menurut Duwi Priyatno (2012:172) Autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$),

model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Adapun tabel hasil uji autokorelasi dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Squa*re Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.814 ^a	.662	.651	3.352	.662	60.677	2	62	.000	2.124

a. Predictors: (Constant), fasilitaskerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaraywan

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2024

Tabel 3 tersebut dapat disimpulkan bahwa dari model summary bahwa durbin Watson sebesar 2,124 jadi tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.

Uji Multikolinieritas

Menurut Duwi Priyatno (2012:151) Multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai variance inflation factor (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan Tolerance Value diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Tabel uji multikolinieritas berikut dengan menggunakan aplikasi SPSS 23,00 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.904	2.586		4.217	.000		
	Kepemimpinan	.334	.096	.372	3.468	.001	.474	2.108
	Fasilitaskerja	.423	.090	.503	4.688	.000	.474	2.108

a. Dependent Variable: KinerjaKaraywan

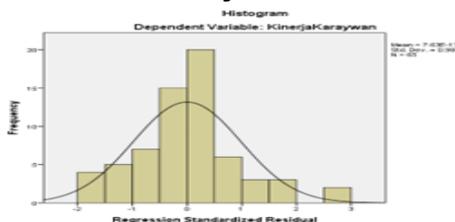
Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2024

Dari perhitungan uji multikolinieritas tersebut bahwa variabel Kepemimpinan dan fasilitas kerja VIF berada dibawah 10 yaitu 2,108 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 yaitu sebesar 0,474 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Adapun gambar tentang hasil uji heteroskedastisitas berikut ini :

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2024

Dari hasil uji tersebut dapat kita lihat pada variabel Kinerja pegawai mulai dari titik 0 (nol) memuncak naik keatas sehingga dari tabel tersebut dikatakan bahwa variabel independen terhadap dependen semuanya normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23,0. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Kepemimpinan (X1), fasilitas kerja (X2), yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dilihat dalam tabel 10 berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.904	2.586		4.217	.000
	kepemimpinan	.334	.096	.372	3.468	.001
	fasilitaskerja	.423	.090	.503	4.688	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23,0.0 pada tabel 10 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,904 + 0,334 X1 + 0,423 X2 + e$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

1. Nilai konstanta 10,904 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel kepemimpinan (X1) dan variabel fasilitas kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 10,904
2. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Nilai koefisien kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,334 dengan asumsi apabila x1 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,334
3. Pengaruh fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Nilai koefisien fasilitas kerja (X2) adalah sebesar 0,423 dengan asumsi apabila x2 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,423.

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang rendah adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R2 yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.651	3.352

a. Predictors: (Constant), fasilitaskerja, kepemimpinan

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2024

Berdasarkan tabel 7 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R Square. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS 23,00 dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,662. Hal ini berarti bahwa nilai kepemimpinan (X1) dan nilai fasilitas kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji F (simultan)

Menurut pardede dan Manurung (2014;28) uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). jika variabel bebas memiliki simultan dengan variabel terikatnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8 Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1363.158	2	681.579	60.677	.000 ^b
	Residual	696.442	62	11.233		
	Total	2059.600	64			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), fasilitaskerja, kepemimpinan

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan F lebih kecil dari 0,000 maka variabel kepemimpinan (X1) dan variabel fasilitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI cabang Manna Kabupaten Bengkulu Selatan .

Berdasarkan tabel out SPSS 23,00 diatas maka sebagaimana mengambil dasar pengambilan keputusan dalam F hitung disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kepemimpinan (X1) dan Fasilitas kerja (X2) berpengaruh simultan dengan kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T)

Berdasarkan tabel 7 diatas hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23,0.0 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di Bank BRI cabang Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

2. Variabel Fasilitas kerja (X2)

Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi fasilitas kerja lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya

variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI cabang Manna kabupaten Bengkulu Selatan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan fasilitas kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan di Bank BRI cabang Manna dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23,0. Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi Dan Uji Hipotesis

Variabel	Nilai Koefisien	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 10,904 + 0,334 X_1 + 0,423 X_2$					
Kepemimpinan	0,334	0,096		0,000	Signifikan
Fasilitas kerja	0,423	0,090		0,001	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,662		66,2 %

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI cabang Manna, karena Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. T tabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini kepemimpinan memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di Bank BRI cabang Manna.

Hal ini terlihat bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BRI cabang Manna. Nilai koefisien regresi sebesar 0,334 dapat kita dipahami bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Maka Kepala Bank BRI cabang Manna tetap mempertahankan kualitas kinerja karyawan sehingga kualitas pegawai untuk bekerja lebih giat lagi serta mempertahankan kinerja karyawan. Berdasarkan uji partial (uji t) sebesar menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui kinerja karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh Rina (2015;14) mengemukakan bahwa konflik adalah pertentangan yang terjadi dalam suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan, kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dan berkonflik untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan. Maju dan berkembangnya suatu perusahaan sangat bergantung pada kepemimpinan seorang direktur perusahaan.

Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja pada uji partial (t) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. T tabel memiliki nilai signifikansi fasilitas kerja lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI cabang Manna. Bahwa nilai signifikan F 0,000. Karena nilai signifikan F lebih kecil dari 0,000 maka variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel fasilitas kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI cabang Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

Hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut diketahui bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,423 dapat kita dipahami bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel fasilitas kerja yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Meskipun fasilitas kerja memiliki hubungan yang

positif, tetapi diketahui bahwa fasilitas kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena beberapa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap fasilitas kerja menjadi suatu pertimbangan berat bagi suatu perusahaan atau satuan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dibuktikan realibilitas (R square) sebesar 0,865. Dari hasil realibilitas tersebut maka variabel independen berpengaruh sebesar 86,5% sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel kepemimpinan dan fasilitas dari hasil penelitian berpengaruh signifikan karena kurang dari 0,05 yaitu kedua variabel tersebut nilai signifikansinya sebesar 0,000. F hitung lebih dari F tabel yaitu $60.677 > 1.99$ dan t hitung kepemimpinan dan t hitung fasilitas lebih dari t tabel yaitu $3,468$ dan $4.688 > 2.74$.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahdelena, Pangestoeti, dan Setiawan (2015), dan Ariani (2015), dimana gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dalam organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di Bank BRI cabang Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi fasilitas kerja lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI cabang Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.
3. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,662. Hal ini berarti bahwa nilai kepemimpinan (X1) dan nilai fasilitas kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Dari Hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai signifikan F 0,000. Karena nilai signifikan F lebih kecil dari 0,000 maka variabel kepemimpinan (X1) dan variabel fasilitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI cabang Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

Saran

Saran bagi Bank BRI dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BRI cabang Manna. Responden/karyawan Bank menilai bahwa kinerja karyawan sesuai dengan kepemimpinan, serta fasilitas kerja. Maka dari itu penulis menyarankan kepada perusahaan untuk lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan yang ada di Bank BRI untuk perkembangan dan kesempurnaan suatu Bank BRI di masa-masa yang mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- B. Uno, Hamzah. 2016. Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bungin, Burhan. 2012. Analisis Data penelitian Kualitatif. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Duwi Priyatno. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Efianto, D., Damarsiwi, E. P. M., & Irwanto, T. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. *Ekonomia*, 11(2), 1-8
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jam
- Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013*, Hal. 1-9
- Fahmi. Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Ghozali, I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Komarudin, 2013. Akuntansi Manajemen serta Dasar-Dasar Konsep Biaya dan Pengambilan Keputusan. Rajagrafindo. Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2010. Dasar-dasar Ekonomika Pembangunan, UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Maryani, D., Irwanto, T., & Effendi, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Fasilitas kerja, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 223-228.
- Moenir. 2015. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Jakarta: PT Bumi Aksar
- Nitisemito, 2012, Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pratama, V. R. 2021. The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Syariah Indonesia Branch of Sudirman Bengkulu.". *Journal OF Indonesian Manajemen*, 483-387.
- Robbins, 2016:26. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Rivai, Veithzal 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rivai Dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: Raja Grafindo Perada.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D. Bandung: Alfabeta
- Winardi, J. 2016, Manajemen Perubahan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.