Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 4 No. 3 (2026) pp: 7311-7319
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPR Bank Karanganyar

Ilham Restu Aji Milan, Asih Handayani
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi
ilhamrestu1147@gmail.com, asihhandayani@unisri.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Karanganyar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 40 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), karena jumlah populasi kurang dari 100 responden. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner yang mengukur gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal serta bebas dari multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = -57,829 + 0,208X1 – 0,031X2 + 53,797X3 + e. Koefisien regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebesar 69,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan 30,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, motivasi, dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, work environment, and work discipline on employee performance at BPR Bank Karanganyar. This research employed a quantitative approach using primary data. The population consisted of 40 employees, and the sampling technique used was saturated sampling (census), because it consisted of fewer than 100 respondents.. The results of the validity and reliability tests indicated that all questionnaire items measuring leadership style, work environment, work discipline, and employee performance met the validity and reliability requirements. The classical assumption tests showed that the data were normally distributed and free from multicollinearity, autocorrelation, and heteroscedasticity. The multiple linear regression analysis produced the following equation: Y = -57.829 + 0.208X1 – 0.031X2 + 53.797X3 + e. The regression coefficients indicated that leadership style (X_1) and work discipline (X_3) had a positive effect on employee performance, while the work environment (X_2) had a negative effect on employee performance. The t-test results revealed that leadership style (X_1) and work environment (X_2) had no significant effect on employee performance, whereas work discipline (X_3) had a significant effect on employee performance. The F-test results indicated that the regression model used in this study was appropriate. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) showed that 69.8% of the variation in employee performance was explained by the independent variables, while the remaining 30.2% was influenced by other factors outside the research model, such as work-life balance, compensation, motivation, and other variables not examined in this study.

Keyword: Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Silaen et al., 2022). Sumber daya manusia harus ditata dan diberikan arahan secara menyuluruh, tujuannya agar anggota organisasi dapat tertata secara rapi dan menjalankan jobdesk masing-masing. Silaen et al. (2022) juga menegaskan bahwa pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh peran aktif manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu dalam perusahaan. Menurut Amelia et al. (2023) manajer SDM harus

memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan ketepatan tersebut diharapkan tenaga kerja perusahaan dalam bekerja secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Kinerja merupakan salah suatu elemen penting yang harus terdapat dalam sebuah perusahaan dengan tingkat yang ditetapkan sebagai acuan (Santoso et al., 2021). Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Budiasa, 2021:15). Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat kompetensi terhadap pekerjaan yang diberikan karyawan. Kinerja merupakan gabungan antara kemampuan dan usaha karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan apa yang telah dihasilkan dari pekerjaannya. Agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, maka karyawan perlu memiliki kemampuan, kemauan dan usaha serta dukungan dari lingkungan disekitarnya.

Perubahan pemimpin di dalam sebuah organisasi pasti terjadi, karena sebuah organisasi/ institusi membutuhkan perubahan gaya kepemimpinan sebagai salah satu bentuk pembaharuan budaya (Rizqi, 2022). Menurut Panjaitan et al. (2024) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi (Suryani & Foeh, 2022). Gaya kepemimpinan adalah sarana pencapaian tujuan, di mana dalam hubungan tersebut pemimpin dianggap sebagai seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu sehingga kepemimpinan memiliki peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dwi Jatiningrum et al., 2024).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Menurut Sondakh et al., (2023) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dengan lingkungan kerja bukan fisik. Lingkungan kerja fisik mencangkup fasilitas kantor dan kodisi ruangan. Adapun lingkungan kerja non fisik seperti kondisi lingkungan sosial dan komunikasi antasama pegawai maupun komunikasi struktural. Kedua aspek tersebut saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis, sehingga akan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Zunaidah & Porwani, 2023). Disiplin kerja merupakan aspek penting yang berkaitan erat dengan prinsip kehati-hatian dan kepatuhan terhadap regulasi. Sebab perbankan ini berada di bawah pengawasan ketat OJK dan wajib mengikuti standar operasional dan regulasi yang berlaku. Beberapa kasus ketidakpatuhan terhadap prosedur nasabah memungkinkan terjadinya risiko finansial bahkan reputasional. Karenanya, disiplin kerja adalah fondasi yang harus tetap ditanamkan untuk menjaga rentang kendali operasional dan kualitas pelayanannya terhadap nasabah.

Perkembangan di sektor perbankan terutama BPR memperlihatkan tantangan yang semakin rumit (Sinaga & Suharsana, 2025). Tatangan tersebut antara lain daya saing dalam hal pemenuhan modal minimum dan penguatan manajemen risiko, akselerasi transformasi digital terkait ancaman risiko siber yang semakin beragam, dan adanya tuntutan untuk perbankan agar lebih kontributif dalam pembangunan berkelanjutan. Tantangan terutama disebabkan oleh digitalisasi dalam layanan finansial, peningkatan kompetisi dengan bank umum dan *fintech*, dan juga tekanan kepatuhan terhadap regulasi yang makin ketat. Situasi ini mengharuskan pegawai BPR untuk menunjukkan kinerja maksimal, memiliki disiplin yang tinggi, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan baik.

2. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif pada penelitian ini meliputi data jumlah karyawan serta data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah dikuantitatifkan menggunakan skala likert mengenai gaya kemepimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada karyawan BPR Bank Karanganyar. Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran langsung kuesioner kepada karyawan BPR Bank Karanganyar yang terkait dengan

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13939
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

variabel yang digunakan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Bank Karanganyar yang berada di kantor pusat yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, krena populasi kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk pernyataan positif yang diberikan kepada karyawan BPR Bank Karanganyar. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan klasifikasi sebagai berikut:

2.1. *Uji Instrumen Penelitian*

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui kualitas data yang dihasilkan, dapat memenuhi dua syarat utama, yaitu valid dan reliabel. Uji instrumen penelitian ini meliputi:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner valid atau tepat dalam mengukur data penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila item pertanyaan benar-benar mewakili konstruk yang diukur. Kriterianya :

Jika p value < 0,05 maka item valid.

Jika p value ≥ 0,05 maka item tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memastikan bahwa instrumen tidak hanya valid tetapi juga dapat diandalkan dalam penelitian berulang. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dan apabila nilai Cronbach's Alpha ≤ 0,60 dikatakan tidak reliabel.

2.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel *independen* dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh melalui program SPSS

b. Uji Heterokedastisitas
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians residual tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser melalui SPSS.

c. Uji Normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

d. Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi merupakan uji yang digunakan untuk menguji tingginya korelasi antar residual. Residual acak atau random terjadi ketika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan *Runs Test.*

2.3. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda
Analisis regresi bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13939
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

b. Uji t
Uji t dimaksudkan untuk menganalisis signifikasi pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji F
Uji F digunakan untuk mengetahui ketepatan model regresi dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

d. Uji Koefisien Determinasi
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Uji Instumen Penelitian

a. Uji Validitas

Semua item pernyataan menunjukkan nilai0,05 maka semua item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan, Ligkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan adalah valid.

b. Uji reliabilitas

Diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,923 > 0,60, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,931 > 0,60, variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,939 > 0,60, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,827 > 0,60, maka semua item pernyataan *reliable.*

3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Mulitikolinearitas

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	0.459	2.177
	Lingkungan Kerja	0.274	3.644
	Disiplin Kerja	0.343	2.916

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah,2026

Hasil menunjukan nilai tolerance variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) = 0,459, X2 (Lingkungan Kerja) = 0,274 dan X3 (Disiplin Kerja) = 0,343 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) = 2,177, X2 (Lingkungan Kerja) = 3,644 dan X3 (Disiplin Kerja) = 2,916 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13939
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-16.236	7.713		-2.105	0.042
	Gaya Kepemimpinan	0.001	0.068	0.004	0.019	0.985
	Lingkungan Kerja	-0.021	0.058	-0.102	-0.355	0.725
	Disiplin Kerja	11.884	6.040	0.506	1.968	0.057

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah,2026

Hasil menunjukkan p-value (signifikasi) dari variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) = 0,985, X2 (Lingkungan Kerja) = 0,725 dan X3 (Disiplin Kerja) = 0,057 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

c. Uji Normalitas

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.07192236
Most Extreme Differences	Absolute	0.106
	Positive	0.084
	Negative	-0.106
Test Statistic		0.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah,2026

Besarnya nilai uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan nilai p-value (signifikansi) Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value[a]	0.45033
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	20
Z	-0.160
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.873

a. Median

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil dan kesimpulan: nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,873 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi atau model bebas autokorelasi.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13939
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.3. Hasil Uji Analisis Data

a. Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-57.829	14.089		-4.104	0.000
	Gaya Kepemimpinan	0.208	0.124	0.219	1.684	0.101
	Lingkungan Kerja	-0.031	0.106	-0.049	-0.291	0.773
	Disiplin Kerja	53.797	11.033	0.733	4.876	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

Y = - 57,829 + 0,208 X1 – 0,031 X2 + 53,797 X3 + e

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

a = - 57,829 (negative), artinya jika variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Disiplin Kerja) konstan maka Y (Kinerja Karyawan) adalah negative

b1 = 0,208 Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya: jika Gaya Kepemimpinan meningkat maka Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Disiplin Kerja) konstan/tetap.

b2 = - 0,031 Lingkungan Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan, artinya: jika Lingkungan Kerja meningkat maka Y (Kinerja Karyawan) akan menurun, dengan asumsi variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X3 (Disiplin Kerja) konstan/tetap.

b3 = 53,797 Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya: jika Disiplin Kerja meningkat maka Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan Kerja) konstan/tetap.

b. Uji t

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-57.829	14.089		-4.104	0.000
	Gaya Kepemimpinan	0.208	0.124	0.219	1.684	0.101
	Lingkungan Kerja	-0.031	0.106	-0.049	-0.291	0.773
	Disiplin Kerja	53.797	11.033	0.733	4.876	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

1) UJI t Variabel X1 (gaya kepemimpinan)

Diperoleh nilai ρ-value (signifikansi) = 0,101 > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, H1 yang

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13939
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR (Bank Perkreditan Rakyat) Bank Karanganyar” tidak terbukti kebenarannya.

2) UJI t Variabel X2 (lingkungan kerja)

Diperoleh nilai ρ-value (signifikansi) = 0,773 > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak artinya Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, H2 yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR (Bank Perkreditan Rakyat) Bank Karanganyar” tidak terbukti kebenarannya.

3) UJI t Variabel X3 (disiplin kerja)

Diperoleh nilai ρ-value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, H3 yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR (Bank Perkreditan Rakyat) Bank Karanganyar” terbukti kebenarannya.

c. Uji F

Tabel 7. Tabel Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.478	3	144.159	30.998	0.000[b]
	Residual	167.422	36	4.651		
	Total	599.900	39			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 30,998 dengan nilai signifikansi (p. value) sebesar 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.849[a]	0.721	0.698	2.15653

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R2) untuk model ini adalah sebesar 0,698, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,8 %. Sisanya (100% - 69,8 %) = 30,2 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya work-life balance, kompensasi, atau motivasi.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13939
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.4. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *ρ-value* (signifikansi) = 0,101 > 0,05 maka H_o diterima artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan BPR Bank Karanganyar" tidak terbukti kebenarannya. Tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukan karyawan di BPR Bank Karanganyar tidak sepenuhnya ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan. Kondisi ini dapat terjadi karena karyawan telah memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas, tanggung jawab, serta standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di lingkungan perbankan. Aktivitas kerja di sektor perbankan pada umumnya telah diatur melalui prosedur kerja yang baku, target kerja yang jelas, serta sistem pengawasan yang terstruktur. Oleh karena itu, karyawan tetap mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal meskipun terdapat perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

Selain itu, berdasarkan kondisi di BPR Bank Karanganyar, jabatan kepala bagian mengalami pergantian secara berkala setiap beberapa tahun. Pergantian pimpinan tersebut memungkinkan karyawan beradaptasi dengan karakteristik dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Pengalaman beradaptasi ini menyebabkan karyawan lebih berorientasi pada pelaksanaan tugas sesuai prosedur perusahaan daripada bergantung pada gaya kepemimpinan individu. Dengan kata lain, perubahan gaya kepemimpinan tidak secara langsung memengaruhi kualitas maupun kuantitas hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Fitri et al. (2025) dan Fitri et al. (2023) yang menyatakan bahwan gaya kemepimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai ρ-value (signifikansi) = 0,773 > 0,05 maka H0 diterima artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 yang menyatakan bahwa "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan BPR Bank Karanganyar" tidak terbukti kebenarannya. lingkungan kerja berperan sebagai faktor yang mendukung pemanfaatan dan pengembangan modal manusia. Namun, peningkatan kinerja tetap bergantung pada kemampuan individu dalam mengoptimalkan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, ketika karyawan telah memiliki kompetensi, pengalaman dan profesionalisme yang baik, mereka tetap mampu menghasilkan kinerja yang optimal meskipun terdapat perbedaan persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja. Kondisi ini dapat dijelaskan karena karyawan BPR Bank Karanganyar telah terbiasa bekerja dalam lingkungan kerja yang relatif stabil dan memadai. Dengan tersedianya fasilitas kerja, sistem keamanan, serta sarana pendukung operasional yang telah memenuhi kebutuhan pekerjaan, lingkungan kerja tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Sondakh et al. (2023) yang menyatakan bahwan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai ρ-value (signifikansi) = 0,000 > 0,05 maka H0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 yang menyatakan bahwa "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan BPR Bank Karanganyar" terbukti kebenarannya. disiplin mencerminkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan kompetensi yang dimiliki secara konsisten, bertanggung jawab, dan sesuai dengan peraturan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin optimal pula pemanfaatan human capital sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Nursiti & Angraini (2023);Evelyn et al. (2024);Sondakh et al. (2023);Abdullah & Winarno (2022).yang menyatakan bahwan disiplin kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13939
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diarik kesimpulan sebagai berikut, Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) Bank Karanganyar tidak terbukti kebenarannya. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) Bank Karanganyar tidak terbukti kebenarannya. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) Bank Karanganyar terbukti kebenarannya.

Reference

1. Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, *Ix*(3).
2. Amelia, S., Khoirunnisa, S., Nurhidayat, D., Munawaruzaman, A., Syarif, U., & Jakarta, H. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Tangerang Ciputat*.
3. Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada*. Cv. Pena Persada.
4. Dwi Jatiningrum, C., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). In */ Jurnal Manajemen* (Vol. 14). Http://Jurnalfe.Ustjogja.Ac.Id
5. Evelyn, Jayanti Harahap, N., & Halim, A. (2024). The Influence Of Leadership Style, Motivation, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Central Bank Asia (Bca) Rantauprapat. In *Indonesian Interdisciplinary Journal Of Sharia Economics (Iijse)* (Vol. 7, Number 2).
6. Fitri, N. A., Basri, H., & Arifin, F. (2025). The Influence Of Leadership Style On Employee Performance With Work Discipline As An Intervening Variable At Pt. Bank Syariah Indonesia Kanca Palembang. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *13*(1), 41–48. Https://Doi.Org/10.37676/Ekombis.V13i1
7. Fitri, N. A., Hisbullah Basri,) ;, Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Jurnal Ekombis Review*, *11*(2), 1087–1094. Https://Doi.Org/10.37676/Ekombis.V11i2
8. Nursiti, & Angraini, Y. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (Jumpa)*, *10*(1), 29–44. Https://Doi.Org/10.55963/Jumpa.V10i1.504
9. Panjaitan, M., Nadapap, K. M. N., Tarigan, H., Syafruddin, Normi, S., Yudhayani, E., Mulyanti, R., Risambessy, A., Robin, Souhoka, S., Rahman, A. Z., Laan, R., Yuliawati, J., Ishak, O., Trimurti, C. P., Apriani, Z., & Pradipto, H. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Msdm Persperktif Pengelolaan Sdm Dalam Organisasi*. Lakeisha.
10. Rizqi, M. A. (2022). Dampak Perubahan Pada Gaya Kepemiminan. In *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* (Vol. 18, Number 1).
11. Santoso, A., Barodin, S., & Ma'ruf, M. H. (2021). Kinerja Karyawan Bank Syariah : Evaluasi Faktor-Faktor Pengaruhnya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7*(02), 525–534. Http://Jurnal.Stie-Aas.Ac.Id/Index.Php/Jie
12. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
13. Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerena, Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan."* Widina Bhakti Persada Bandung (Grup Cv. Widina Media Utama).
14. Sinaga, I., & Suharsana, Y. (2025). Penguatan Struktur Dan Daya Saing Kinerja Keuangan, Teknologi Digital, Untuk Keberlanjutan Profitabilitas Bpr/S, Akankah Berhasil ? *Edunomika*, *09*(4).
15. Sondakh, G., Areros, William. A., & Tatimu, V. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado* (Vol. 4, Number 1).
16. Suryani, N., & Foeh, J. E. H. J. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Ntt Cabang Kefamenanu. *Jurnal Ekombis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, *11(2)*.
17. Zunaidah, & Porwani, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global*. Alfabeta.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13939
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)