

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BJB SURABAYA

Vayakun El Ardano
Vayakun123@gmail.com
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

High performance of the company employees can be achieved if all elements in the company are well integrated and able to perform its role in accordance with the needs and desires of the employees. Therefore it is needed to support for motivate, leadership style, and work environment to improve employee performance. This research aims to examine the influence of the company characteristics which proxied with motivation, leadership style, and work environment on employee performance of PT Bank Jawa Barat and Banten at surabaya main branch. The population in this research obtained by using saturated sampling method at PT Bank Jawa Barat and Banten at Surabaya main barnch and obtained sample of 40 respondents. The analytical method that been used is multiple linier regression analysis with using SPSS apikasi tool (Statistical Product and Service Solutions). The result showed that motivation, leadership style and work environtmenyt had significant influence on the employee performance with motivation regression coefficient of regression style of 0,475 and level signficance 0,001, while work regression coefficient equal of 0,475 and level equal to 0,049.

Keywords: motivation, leadership style, work environment, employee performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan perusahaan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Oleh sebab itu diperlukan dukungan motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik perusahaan yang diprosikan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Jawa Barat dan Banten cabang utama surabaya. Populasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode sampel jenuh pada PT Bank jawa Barat dan Banten cabang utama surabaya dan diperoleh sampel sebanyak 40 responden. metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi motivasi sebesar 0,727 dan tingkat signifikansi 0,000, lalu koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,475 dan tingkat signifikansi 0,001, sedangkan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,126 dan tingkat signifikansi sebesar 0,049.

Kata kunci : motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan perusahaan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Dengan kata lain, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan tersebut, baik pada tingkat top, midle maupun lower. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang menumbuhkan motivasi kerja di kalangan karyawan.

Motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih baik akan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan akan mempergunakan seluruh

kemampuannya dengan baik untuk perkembangan dan kemajuan organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud

Sumber daya manusia yang tersedia dalam perusahaan memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat. Dan dapat dilihat dengan jelas bahwa perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen perusahaan tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar tercapainya kinerja yang memuaskan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan para karyawan perusahaan dan mengendalikan berbagai masalah yang ada dengan solusi yang tepat. Efektivitas gaya kepemimpinannya ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para bawahan yang dipimpinnya mampu dimotivasi dengan baik dan mampu melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan

Adapun faktor lain juga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja seseorang. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kemampuan karyawan, PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Bank bjb) Tbk Cabang Surabaya melakukan suatu perbaikan kinerja yang sangat diperlukan oleh organisasi. Pencapaian kinerja karyawan merupakan hasil yang maksimal dan dapat bertahan ditengah persaingan bisnis.

Dalam uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Jawa Barat Dan Banten Cabang Surabaya".

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jawa Barat Dan Banten Cabang Surabaya? (2) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jawa Barat Dan Banten Surabaya? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jawa Barat Dan Banten Surabaya?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jawa Barat Dan Banten Surabaya. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jawa Barat Dan Banten Surabaya. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT Bank Jawa Barat Dan Banten Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Motivasi

Terdapat pengertian motivasi seperti menurut Hasibuan (2008) (dalam Sutrisno, 2016:110) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Adapun pengertian lain Menurut Siagian (2009) (dalam Sutrisno, 2016:110), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap,

dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoah (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin Rivai *et al.*, (2014:42).

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43), menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan tersebut. Berbeda pendapat, Menurut Sedarmayanti (2009: 21) definisi lingkungan kerja 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

Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012) menyatakan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi, organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat timbul dari dalam karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi dapat pula dirangsang dari luar. Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Motivasi yang tinggi dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan menjadi semakin baik dan motivasi yang rendah juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi menurun atau berkurang. Dari penjelasan diatas variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

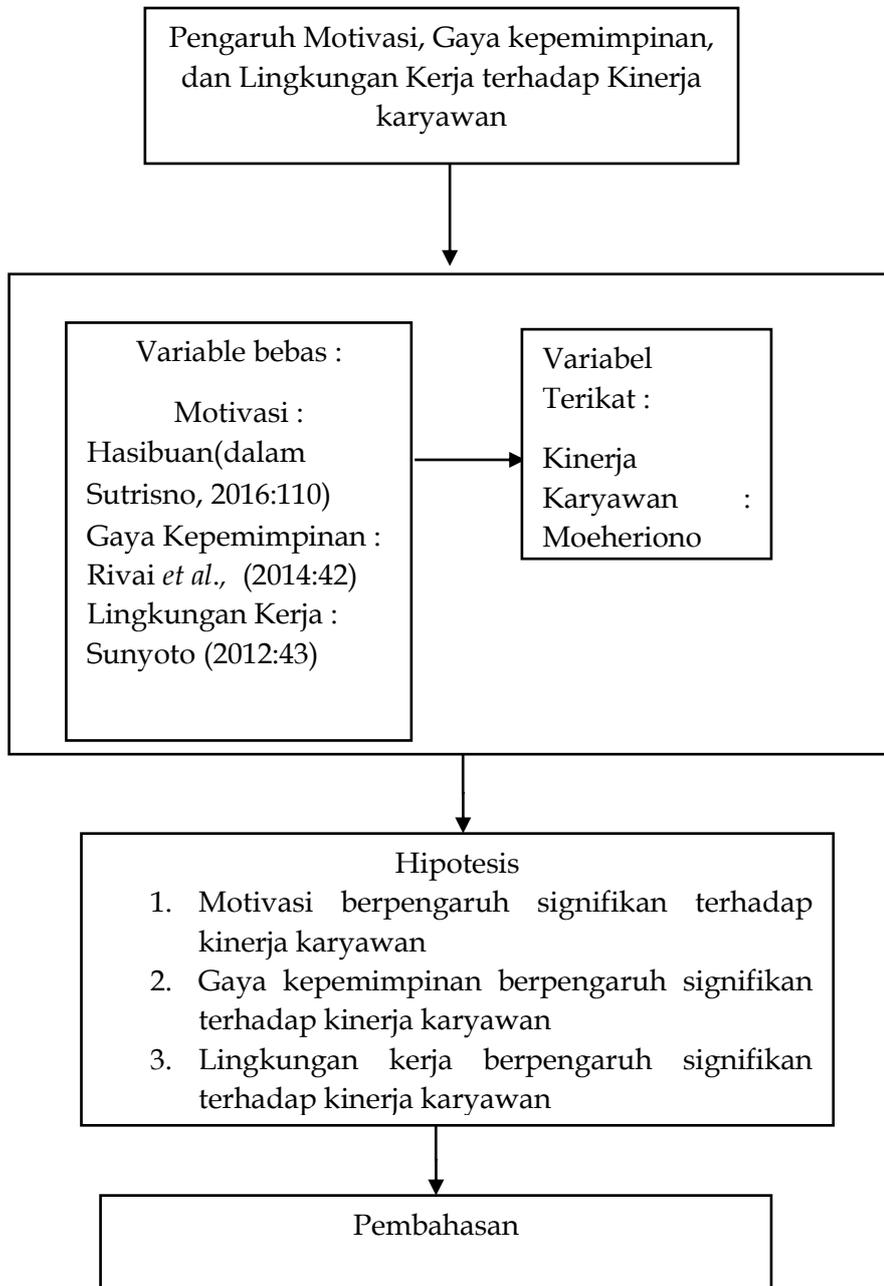
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Faktor lain yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan selain motivasi adalah gaya kepemimpinan karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari atasan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan meningkat kinerjanya. Oleh karena itu lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sangat dibutuhkan demi meningkatnya kinerja karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Rerangka Pemikiran



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metoda penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metoda kuantitatif adalah metoda yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikannya.

Populasi penelitian

Adapun pendapat yang dikemukakan, Menurut Sugiyono (2012:119), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan adalah karyawan bank bjb cabang Surabaya sebanyak 40 orang

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012:96) hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi realtif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek (*self-report data*) yang merupakan jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden) yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara terhadap karyawan Bank Jawa Barat dan Banten Cabang utama surabaya dan penyebaran kuesioner kepada Karyawan Bank Jawa Barat dan Banten Cabang utama Surabaya

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara terhadap karyawan Bank Jawa Barat dan Banten Cabang utama surabaya dan penyebaran kuesioner kepada Karyawan Bank Jawa Barat dan Banten Cabang utama Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner

Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner pertanyaan atau pernyataan dimana responden memberikan jawaban menggunakan angka yang mempunyai makna di setiap angka tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2012:93), Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan

Wawancara

Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Data yang diperlukan antara lain berupa data motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan terhadap para karyawan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012:63) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Dalam penelitian ini, terdiri dari 2 jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel *independent* (motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) dan variabel *dependent* (kinerja)

Teknik Analisa Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Alat ukur yang dibuat harus dapat mengukur variabel yang dimaksudkan untuk diukur, bukan variabel lain. Karena bersifat abstrak, maka tidak mustahil jika skala pengukuran yang dibuat ternyata kemudian mengukur variabel lain. Kalau ini terjadi maka alat ukur dinyatakan tidak valid, sedangkan suatu skala pengukuran harus valid.

Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah *indeks* yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah *instrument* dalam hal ini, kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali paling tidak boleh dengan responden yang sama

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah regresi linier dimana sebuah variabel terikat atau dependen (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas atau independen (X_1, X_2, \dots, X_n). Menurut Suliyanto (2011:54), memberikan formulasi umum untuk menggambarkan garis regresi berganda yang mengandung lebih dari 2 variabel sebagai berikut:

$$KK = a + b_1MK + b_2GK + b_3LK + e_i$$

Di mana dalam penelitian ini:

KK = variabel terikat (variabel diduga) yaitu kinerja karyawan.

a = konstanta *atau intercept* yang menggambarkan pengaruh rata-rata variabel yang tidak dimasukkan kedalam model terhadap variabel terikat atau efektivitas kerja pegawai (Y).

b_1 = koefisien regresi untuk motivasi kerja.

MK = Motivasi

b_2 = koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan kerja.

GK = Gaya Kepemimpinan

b_3 = koefisien regresi untuk lingkungan kerja.

LK = Lingkungan Kerja

Ei = nilai residu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Normalisasi data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov-Smirnov* yang juga disebut *instrument* uji. Dasar pengambilan keputusan normalitas ini adalah jika nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05 berarti variabel dinyatakan terdistribusi normal, dan sebaliknya apabila angka signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *Normal P-P Plot Of Resregion standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi dalam data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y (Ghozali, 2011:214). Dasar pengambilan keputusan:

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar dari diagonal atau grafik histogram dan atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016:13). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, digunakan kriteria :

Jika antar variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi yaitu diatas 0,95 maka dinyatakan ada multikolinieritas

Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) ≥ 10 , maka dinyatakan ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Homo atau Heteroskedastisitas dengan melihat grafik *Scatterplot*. Ciri adanya Heteroskedastisitas adalah adanya pola titik-titik tertentu yang teratur, begitu juga sebaliknya, jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi Homoskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016:96) Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas atau variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen.

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian *F-test* di atas, yaitu:

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu motivasi (MK), gaya kepemimpinan (GK), dan lingkungan kerja (LK) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (KK).

$$H_1: b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 \neq 0$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu motivasi (MK), gaya kepemimpinan (GK), dan lingkungan kerja (LK) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (KK). Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai signifikansi hasil dari output SPSS menggunakan Tabel Anova adalah

Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya.

Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berganda adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut; (1) Jika nilai sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, (2) Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:53). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghozali (2016:54-55) Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Apabila dari tampilan output SPSS menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk maka menunjukkan hasil yang signifikan. Maka, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Jika nilai Sig (2-Tailed) harus < 0,005 dikatakan valid dan jika Sig (2-Tailed) > 0,005 dikatakan tidak valid.

Menurut Ghozali (2016:47) Uji reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikan yang digunakan lebih besar dari 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. (Ghozali, 2016:48)

Uji validitas untuk masing - masing variabel pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Corrected item-Total Correlation | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|------------------------|-----------|----------------------------------|-----------------|------------|
| Motivasi (MK) | MK1.1 | 0,721 | 0,000 | Valid |
| | MK1.2 | 0,633 | 0,000 | Valid |
| | MK1.3 | 0,732 | 0,000 | Valid |
| | MK1.4 | 0,727 | 0,000 | Valid |
| | MK1.5 | 0,659 | 0,000 | Valid |
| | MK1.6 | 0,763 | 0,000 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (GK) | GK2.1 | 0,861 | 0,000 | Valid |
| | GK2.2 | 0,870 | 0,000 | Valid |
| | GK2.3 | 0,703 | 0,000 | Valid |
| Lingkungan Kerja (LK) | LK3.1 | 0,752 | 0,000 | Valid |
| | LK3.2 | 0,437 | 0,005 | Valid |
| | LK3.3 | 0,612 | 0,000 | Valid |
| | LK3.3 | 0,707 | 0,000 | Valid |
| | LK3.5 | 0,607 | 0,000 | Valid |
| | LK3.6 | 0,602 | 0,000 | Valid |
| | LK3.7 | 0,507 | 0,001 | Valid |
| Kinerja Karyawan (KK) | KK4.1 | 0,555 | 0,000 | Valid |
| | KK4.2 | 0,447 | 0,004 | Valid |
| | KK4.3 | 0,593 | 0,000 | Valid |
| | KK4.4 | 0,801 | 0,000 | Valid |
| | KK4.5 | 0,658 | 0,000 | Valid |
| | KK4.6 | 0,667 | 0,000 | Valid |
| | KK4.7 | 0,801 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 diatas bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel motivasi (MK), gaya kepemimpinan (GK), lingkungan kerja (LK), dan kinerja karyawan (KK), keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena nilai signifikansinya < 0,005. Seluruh item pernyataan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------|------------------|------------|
| Motivasi | 0,799 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan | 0,746 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,714 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,771 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,07. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada penelitian ini dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | <i>Unstandardized</i> | | <i>Standardized</i> | T | Sig. |
|------------|-----------------------|-------------------|---------------------|-------|------|
| | <i>Coefficients</i> | | <i>Coefficients</i> | | |
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| (Constant) | 1.671 | 1.917 | | .872 | .389 |
| TotalMK | .727 | .083 | .687 | 8.754 | .000 |
| TotaGK | .475 | .137 | .256 | 3.474 | .001 |
| TotalLK | .126 | .062 | .125 | 2.035 | .049 |

Sumber: Data primer diolah, 2018

Model regresi linier berganda yang dapat dari Tabel 3 adalah:

$$KK=1,671+0,727 MK + 0,475 GK+ 0,126 LK +e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,671 dengan koefisien motivasi (MK), gaya kepemimpinan (GK), lingkungan kerja (LK) bernilai 0, maka diperoleh nilai kinerja karyawan (KK) sebesar 1,671.
2. Nilai koefisien motivasi (MK) sebesar 0,727. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi (MK) terdapat hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (KK).
3. Nilai koefisien gaya kepemimpinan (GK) sebesar 0,475. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (GK) mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (KK)
4. Nilai koefisien lingkungan kerja (LK) sebesar 0,126. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan kerja (LK) sedikit berhubungan dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (KK)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pendekatan Kolmogorov Smirnov

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan alat bantu SPSS versi 24 di komputer diperoleh hasil sebagai berikut:

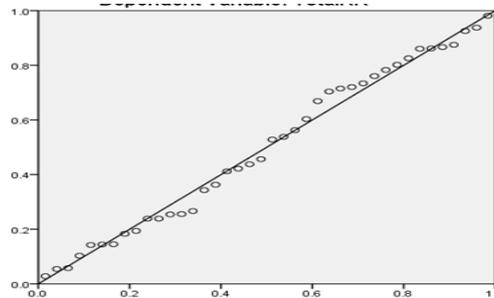
Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

| | | <i>Unstandardized</i> |
|--|-----------------------|-----------------------|
| | | <i>Residual</i> |
| N | | 40 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | .0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | .78742460 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | .092 |
| | <i>Positive</i> | .092 |
| | <i>Negative</i> | -.087 |
| <i>Kolmogorov -Smirnov Z</i> | | .092 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* sebesar 0,200 > 0,050, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan bahwa model pada tabel 4 tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil grafik normalitas yang telah diolah melalui program SPSS disajikan dalam gambar berikut:



Sumber: Data primer diolah 2018

Gambar 2
Grafik *p-plot*

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas dengan alat bantu SPSS versi 24 di komputer diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

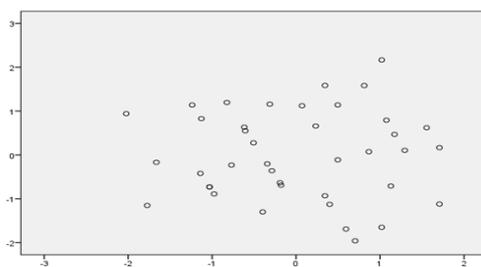
| Variabel | VIF | Tolerance | Keterangan |
|-------------------|-------|-----------|-------------------------|
| Motivasi | 2,107 | 0,475 | Bebas Multikolinieritas |
| Gaya Kepemimpinan | 1,861 | 0,537 | Bebas Multikolinieritas |
| Kinerja karyawan | 1,287 | 0,777 | Bebas Multikolinieritas |

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu motivasi (MK), gaya kepemimpinan (GK), lingkungan kerja (LK) mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini bebas multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 24 adalah sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah 2018

Gambar 3
Grafik *Scatterplot*

Uji Kelayakan Model

Uji F (Uji Simultan)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 24 didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 6
Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

| Model | | <i>Sum of Squares</i> | <i>Df</i> | <i>Mean Square</i> | F | Sig. |
|-------|------------|-----------------------|-----------|--------------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 205.719 | 3 | 68.573 | 102.087 | .000 ^b |
| | Residual | 24.181 | 36 | .672 | | |
| | Total | 229.900 | 39 | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh antara motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Koefisien Determinasi Berganda

| Model | R | <i>R square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> | <i>Durbin-Watson</i> |
|-------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| 1 | .946 ^a | .895 | .886 | .820 | 1.846 |

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,895 atau 89,5%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase besarnya pengaruh antara motivasi (MK), gaya kepemimpinan (GK), dan lingkungan kerja (LK) terhadap kinerja karyawan (KK) sebesar 89,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis (Uji t)

Data hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 24 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 8
Uji t (Uji Hipotesis)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.671 | 1.917 | | .872 | .389 |
| TotalMK | .727 | .083 | .687 | 8.754 | .000 |
| TotalGK | .475 | .137 | .256 | 3.474 | .001 |
| TotalLK | .126 | .062 | .125 | 2.035 | .049 |

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 8 dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengujian hipotesis 1 : terdapat pengaruh signifikansi motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8 pengaruh motivasi (MK) terhadap kinerja karyawan (KK) menghasilkan nilai signifikansi variabel motivasi (MK) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel motivasi (MK) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (KK).

Pengujian hipotesis 1 : terdapat pengaruh signifikansi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8 pengaruh gaya kepemimpinan (GK) terhadap kinerja karyawan (KK) menghasilkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (GK) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (GK) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (KK).

Pengujian hipotesis 1 : terdapat pengaruh signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8 pengaruh gaya kepemimpinan (LK) terhadap kinerja karyawan (KK) menghasilkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (LK) sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (LK) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (KK).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi (MK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Jawa Barat dan Banten Cabang Utama Surabaya". jadi motivasi merupakan salah satu faktor terkuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan beberapa indikator seperti kompensasi yang memadai sehingga membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja agar mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Firziniyah (2014) dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan (GK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil 0,05 yaitu sebesar 0,001. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Jawa Barat dan Banten Cabang Utama Surabaya". jadi motivasi merupakan salah satu faktor karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan beberapa indikator seperti imbalan kontingen sehingga membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan cara pimpinan menjanjikan imbalan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sigit *et al.*, (2012) dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja (LK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil 0,05 yaitu sebesar 0,049. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Jawa Barat dan Banten Cabang Utama Surabaya". jadi lingkungan kerja merupakan faktor terkecil karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan beberapa indikator seperti penerangan, dengan adanya penerangan dan pencahayaan yang cukup didalam suatu ruang kerja akan membuat karyawan semakin nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jawa Barat dan Banten Cabang Utama Surabaya. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jawa Barat dan Banten Cabang Utama Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jawa Barat dan Banten Cabang Utama Surabaya

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini Mengingat motivasi paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jawa Barat dan Banten Cabang Utama Surabaya maka pimpinan harus memperhatikan dan mempertahankan faktor motivasi agar karyawan lebih bersemangat dan nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jawa Barat dan Banten Cabang Utama Surabaya maka perlu dipertahankan gaya kepemimpinan tersebut karena terbukti gaya kepemimpinan dari perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja berpengaruh signifikan paling rendah terhadap kinerja karyawan PT Bank Jawa Barat dan Banten Cabang Utama Surabaya, pimpinan tetap mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada terutama dalam hal keamanan dalam bekerja agar karyawan selalu merasa aman dan nyaman ketika bekerja. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada variabel yang digunakan dalam penelitian ini sangat sedikit, hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain selain motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas dan pernyataannya masih kurang memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pernyataan-pernyataan yang ada dalam penelitian ini.

Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Firziniyah. 2014. Pengaruh, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*. 2(1): 1-10
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi 8. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, V., Zainal, dan E. Sagalla. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada. Depok
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung
- Sidanti. 2015 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. 9(1): 44-53
- Sigit, W., Susanty, dan Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*. 7(2): 165-180
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R dan D)*. Alfabeta. Bandung
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan. Prenadamadia Group. Jakarta
- Thoha, M. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*. PT Rajagrafindo. Jakarta