



USM

ISSN: 1412-5331
MAJALAH ILMIAH

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG

SOLUSI

PENGEMBANGAN MODEL BUDAYA WIRAUSAHA BERBASIS
NILAI-NILAI KEWIRAUSAHAAN ISLAMI DAN KEARIFAN BUDAYA LOKAL
Arif Julianto Sri Nugroho, Sarwono Nursito, Abdul Haris
Universitas Widyadharma Klaten

PENGARUH KECANGGIHAN TEKNOLOGI INFORMASI, KESESUAIAN TUGAS-TEKNOLOGI,
PARTISIPASI MANAJEMEN DAN KEMAMPUAN TEKNIK PEMAKAI
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA KINERJA INDIVIDU
Gusman Widjarno, Yulianti – Universitas Semarang

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI JUMLAH KREDIT YANG DISALURKAN PADA BANK
PERKREDITAN RAKYAT DI EKS KARESIDENAN SEMARANG TAHUN 2009 – 2012
Tusifatul Utami, Paulus Wardoyo – Universitas Semarang

ANALISIS PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN, TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN
PADA PT ARDENDI JAYA SENTOSA SEMARANG DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI EMPIRIS PADA PRODUK SUKU CADANG SEPEDA MOTOR FEDERAL)
Mucklisin, Edy Suryawardana – Universitas Semarang

ANALISIS PENGARUH KOMPONEN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN
IPO DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2009-2012
Rosi Arista, Indarto – Universitas Semarang

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
(STUDI KASUS PEGAWAI DI PT.BANK MAYAPADA MITRA USAHA SEMARANG)
Irvan Dwi Jatmiko, Soedharmadi – Universitas Semarang

ANALISIS PENGARUH NET PROFIT MARGIN, RETURN ON INVESTMENT, PRICE EARNING RATIO DAN DEBT
EQUITY RATIO TERHADAP HARGA SAHAM (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN FARMASI DI BEI TAHUN 2009
– 2012)
Anakka Nur Koliq, Aprih Santoso – Universitas Semarang

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN HOTEL PANDANARAN SEMARANG
Restu Fentina Soraya, Sri Purwantini – Universitas Semarang

PENGARUH MANAJEMEN KLIEN DAN AUDIT TIME BUDGET PRESSURE TERHADAP INDEPENDENSI AUDITOR
(STUDI KASUS PADA KAP DI KOTA SEMARANG DAN YOGYAKARTA)
Desi Ida Yustina, Saifudin – Universitas Semarang

PENILAIAN RESIKO PENGENAAN SANKSI ADMINISTRASI PERPAJAKAN ATAS PELAPORAN SPT DALAM
RANGKA PROSES RESTITUSI PPN PADA PT X SEMARANG
Diah Fitriyasari, Febrina Nafasati P – Universitas Semarang

DESKRIPSI

Majalah Ilmiah Solusi Mengkaji Masalah-Masalah Sosial, Ekonomi dan Bisnis

KETERANGAN TERBIT

Terbit Pertama Kali Juli 2002 dan Selanjutnya Terbit Tiga Bulan Sekali (Januari, April, Juli dan Oktober)

PENERBIT

Fakultas Ekonomi USM

ALAMAT PENERBIT

JL. Soekarno Hatta Semarang

Telp. 024-6702757 Fax. 024-6702272

PENGELOLA

Editor in Chief : Dr. Ir. Kesi Widjajanti, SE MM

Vice Editor : Drs. Witjaksono EH, MM

Managing Editor : Saifudin, SE, M.Si

Layout & Typesetting: Susanto, SE, MM

Administration & Circulation: Eviatiwi K.S, SE, MM

Board of Editors:

1. Prof. Dr. H. Pahlawansjah H, SE, ME (USM)

2. Prof. Supramono SE, MBA, DBA (UKSW)

3. Prof. Drs. H. Imam Ghozali, M.Com, Akt, PhD (UNDIP)

4. Prof. Dr. Agus Suroso, MS (UNSOED)

5. Prof. Dr. Widodo, SE, M.S.i (UNISSULA)

6. Prof. Dr. Dra. Sulastri, ME, M.Kom (UNSRI)

ISSN: 1412-5331

DAFTAR ISI

125 - 137

PENGEMBANGAN MODEL BUDAYA WIRAUUSAHA BERBASIS NILAI-NILAI KEWIRAUUSAHAAN ISLAMIS DAN KEARIFAN BUDAYA LOKAL
Arif Julianto Sri Nugroho, Sarwono Nursito, Abdul Haris
Universitas Widya Dharma Klaten

138 - 150

PENGARUH KECANGGIHAN TEKNOLOGI INFORMASI, KESESUAIAN TUGAS-TEKNOLOGI, PARTISIPASI MANAJEMEN DAN KEMAMPUAN TEKNIK PEMAKAI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA KINERJA INDIVIDU
Gusman Widyarno, Yulianti – Universitas Semarang

151 - 163

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI JUMLAH KREDIT YANG DISALURKAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT DI EKS KARESIDENAN SEMARANG TAHUN 2009 – 2012
Tusifatul Utami, Paulus Wardoyo – Universitas Semarang

164 - 176

ANALISIS PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN, TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA PT ARDENDI JAYA SENTOSA SEMARANG DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPIRIS PADA PRODUK SUKU CADANG SEPEDA MOTOR FEDERAL)
Mucklisin, Edy Suryawardana – Universitas Semarang

177 - 189

ANALISIS PENGARUH KOMPONEN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN IPO DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2009-2012
Rosi Arista, Indarto – Universitas Semarang

190 - 202

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI KASUS PEGAWAI DI PT.BANK MAYAPADA MITRA USAHA SEMARANG)
Irvan Dwi Jatmiko, Soedharmadi – Universitas Semarang

203 - 216

ANALISIS PENGARUH NET PROFIT MARGIN, RETURN ON INVESTMENT, PRICE EARNING RATIO DAN DEBT EQUITY RATIO TERHADAP HARGA SAHAM (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN FARMASI DI BEI TAHUN 2009 – 2012)
Anakka Nur Koliq, Aprih Santoso – Universitas Semarang

217 - 230

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL PANDANARAN SEMARANG
Restu Fentina Soraya, Sri Purwantini – Universitas Semarang

231 - 248

PENGARUH MANAJEMEN KLIEN DAN AUDIT TIME BUDGET PRESSURE TERHADAP INDEPENDENSI AUDITOR (STUDI KASUS PADA KAP DI KOTA SEMARANG DAN YOGYAKARTA)
Desi Ida Yustina, Saifudin – Universitas Semarang

249 - 264

PENILAIAN RESIKO PENGENAAN SANKSI ADMINISTRASI PERPAJAKAN ATAS PELAPORAN SPT DALAM RANGKA PROSES RESTITUSI PPN PADA PT X SEMARANG
Diah Fitriyarsari, Febrina Nafasati P – Universitas Semarang

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
(Studi Kasus Pegawai di PT.Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang)**

**Irvan Dwi Jatmiko
Soedharmadi**
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Diterima: Oktober 2014. Disetujui: Januari 2015. Dipublikasikan: April 2015

ABSTRACT

*The purposed of this research are to analyze the effect variable of leadership style, motivation, and work environment, towards the performance. This study was carried out to employee PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang. The number of samples in this study were 58 respondents who employee PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang. taken by purposive sampling. Data was collected through questionnaires spread. Methods of data analysis performed by multiple linear regression using SPSS software 18. Data that have met the test of validity, reliability testing, and the classical assumption processed to produce a regression equation. The technique analysis used is multiple regression with classic assumption. The results of regression is : $Y = 0,309 X_1 + 0,316 X_2 + 0,303X_3$. The results showed that Leadership Style (X1), Motivation (X2), and Work Environment (X3). Significant positive effect Performance (Y), the hypothesis testing using t-test showed that the three independent variables studied proved to positively and significantly affect the dependent variable performance..
Keywords: Performance, Leadership Style, Motivation, Work Environment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58 responden yaitu pegawai PT Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang yang diambil secara *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan software *SPSS 18*. Data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan asumsi klasik. Hasil persamaan regresinya adalah : $Y = 0,309 X_1 + 0,316 X_2 + 0,303X_3$. Hasil penelitian menunjukkan dimana variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y). Dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti terbukti secara positif dan signifikan mempengaruhi variabel dependen kinerja. Kata Kunci : Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Suksesnya suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Pengelolaan organisasi yang baik akan menyebabkan tingginya kualitas kinerja pegawai. Kinerja organisasi selalu dikaitkan dengan efektifitas organisasi, dimana efektifitas dibuat oleh individu-individu dalam organisasi. Dalam organisasi bisnis perbankan juga sama seperti bisnis pada umumnya, dimana kinerja organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia memiliki peranan sentral karena apapun bentuk dan tujuan organisasi tersebut dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan pengelolaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, sehingga jika organisasi ingin mewujudkan tujuan organisasinya dengan baik maka organisasi tersebut harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Jika hasil kerja yang diharapkan belum tercapai seperti yang diharapkan berarti terdapat masalah dalam organisasi tersebut yang harus diteliti agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai. (Guritno & Waridin, 2005). Gaya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif. Sebaik apapun sumber daya yang dimiliki jika tidak dikelola dan diarahkan oleh pemimpin yang baik maka rencana organisasi yang diharapkan tidak akan tercapai. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, juga pada lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2001, hal 1). Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Jika kondisi lingkungan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja dalam organisasi. Untuk memperkuat justifikasi terkait pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependennya yaitu kinerja dimunculkan *research gap* yaitu berdasarkan jurnal penelitian penelitian yang berjudul

pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kota Pekanbaru yang di teliti oleh Alfiandri pada tahun 2010 menunjukkan hasil bahwa secara uji parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pada pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kota Pekanbaru, tetapi untuk variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Sedangkan untuk penelitian lain yang berjudul Gaya kepemimpinan dan Motivasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Lantamal VIII di Manado yang diteliti oleh Sarly Sariadi pada tahun 2013 menunjukkan hasil bahwa secara uji parsial variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang

Tabel 1
Laporan Laba Rugi PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang Tahun 2013

No	Bulan	Target Laba Rugi	Realisasi	% Realisasi
1	Januari	Rp46.666.667	Rp50.765.800	109%
2	Februari	Rp93.333.333	Rp89.545.300	96%
3	Maret	Rp140.000.000	Rp50.654.400	43%
4	April	Rp166.666.667	Rp173.765.200	93%
5	Mei	Rp233.333.333	Rp120.533.756	52%
6	Juni	Rp280.000.000	Rp245.400.565	88%
7	Juli	Rp326.666.667	Rp154.326.800	47%
8	Agustus	Rp373.333.333	Rp195.346.500	52%
9	September	Rp420.000.000	Rp425.547.600	101%
10	Oktober	Rp466.666.667	Rp515.970.900	111%
11	November	Rp513.333.333	Rp546.354.250	106%
12	Desember	Rp560.000.000	Rp754.547.800	135%

Sumber : Data primer PT. Bank Mayapada yang telah ditolah 2014

Berdasarkan laporan laba rugi pada PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang tahun 2013 terlihat bahwa target laba rugi cenderung fluktuatif. Dari data pencapaian target laba rugi seperti pada tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja pada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dirasa belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan kurang maksimal. Banyak faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya laba rugi yang terjadi pada PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang, salah satu faktor penyebabnya antara lain menurunnya omzet penjualan dimana dalam hal ini terkait sedikitnya pencairan kredit Marketing Officer selaku ujung tombak perusahaan yang dikarenakan tidak adanya motivasi baik secara intrinsik, maupun lingkungan ekstrinsik dari perusahaan, seperti banyaknya debitur yang tidak membayar kewajiban kreditnya sehingga berakibat pada tidak tercapainya target laba rugi perusahaan tiap bulan. Terkait dengan masalah tersebut maka perlu dipelajari variabel yang mempengaruhinya, sehingga dapat dilakukan upaya untuk memecahkan masalah tersebut.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, hal 67).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan yaitu gaya yang artinya sikap, gerakan tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik, (Rivai dan Mulyadi ,2009 hal 42). Dan kepemimpinan yang merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan. (George and Jones, 2005, hal 175) Motivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan terbentuk karena manusia pada dasarnya memiliki keinginan untuk memenuhi setiap kebutuhannya, kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu kebutuhan untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis yaitu adalah kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk lebih maju. Dengan kebutuhan tersebut seseorang dituntut untuk bekerja secara lebih aktif, untuk mencapai hal ini diperlukan motivasi dalam melakukan pekerjaan dan selalu berkeinginan untuk mencapai usahanya tersebut.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. (Anorogo dan Widiyanti, 1993). Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Penelitian Terdahulu

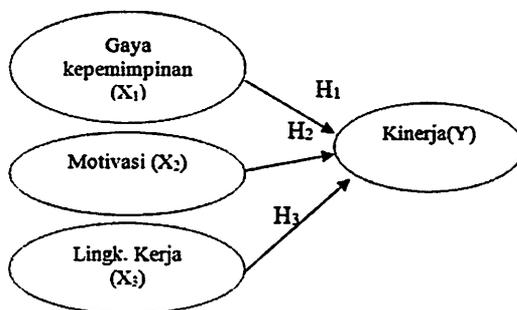
Penelitian sebelumnya yaitu Alfriandi (2010) menyimpulkan bahwa Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Agustuti Handayani (2010) melakukan penelitian yang menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Sarly Sariadi (2013) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya untuk penelitian Marhaendra Kusuma (2012) hasil penelitian menunjukkan hasil Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian Untung Widodo (2006) dari penelitiannya menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dari penelitian yang dilakukan Alwi Suddin (2010) menyebutkan bahwa Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini akan dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Apabila semakin baik gaya kepemimpinan, semakin baik motivasi dari para pegawai, dan semakin baik lingkungan kerja dalam organisasi tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

HIPOTESIS

- H1 : Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y)
- H2 : Motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y)
- H3 : Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y)

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang pada tahun 2014. sebanyak 140 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007, hal 77). Dalam penelitian ini untuk penentuan sampel, teknik yang digunakan adalah *purposive sampling* yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2007, hal 78). Pertimbangan tertentu yakni sumber data di anggap paling tahu tentang apa yang di harapkan, sehingga mempermudah penelitian menjelajahi obyek atau situasi sosial yang di teliti. Adapun kriteria atau pertimbangan pemilihan sampel adalah :

Seluruh pegawai yang bekerja minimal 1 tahun pada PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan variabel-variabel yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner yang di isi oleh responden secara langsung yaitu tanggapan responden berkenaan dengan gaya kepemimpinan (supervisi, kesediaan menerima kritik, Pengarahan, Memotivasi karyawan), motivasi (tingkat upah yang sesuai dengan pekerjaannya, mengembangkan diri untuk berkarier ,pengukuran atas prestasi), lingkungan kerja (kebersihan, hubungan interpersonal, kenyamanan, keamanan). Sumber data yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini diperoleh dari studi lapangan untuk memperoleh hasil penelitian secara langsung. Sumber data yang dikumpulkan berasal dari basis data kemudian dikemas dalam bentuk kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Kuesioner tersebut menggunakan skala *likert* dimana skala dengan rentang skor 1 sampai lima. Penskoran dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Sangat tidak setuju (STS) skor : 1
- b. Tidak setuju (TS) skor : 2
- c. Netral (N) skor : 3
- d. Setuju (S) skor : 4
- e. Sangat Setuju (ST) skor : 5

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2006, hal 45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu kuesioner di katakan valid jika:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen item-item pertanyaan berkorelasi dinyatakan tidak valid (Imam Ghozali, 2006, hal 45).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* pada kuesioner $> 0,60$ maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. (Ghozali, 2006, hal 46).

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi berganda

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan Kerja

e = Error

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. (Sugiyono, 2010, hal 250). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H_0 : Variabel-variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

H_a : Variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria yang digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan menggunakan angka probabilitas signifikansi sebagai berikut :

- Apabila angka probabilitas signifikan > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Apabila angka probabilitas signifikan < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya merupakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2006, hal 87). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 < R^2 < 1$).

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan dikatakan valid, ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan jumlah sampel (n) adalah tingkat signifikansi 0,05 maka r_{tabel} pada penelitian ini adalah : $r_{0,05; 58-3} = 55 \Rightarrow 0,2609$

Uji Reliabilitas

Dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai alpha melebihi nilai standarisasi (0,60), dari nilai yang ditunjukkan setiap variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel tersebut adalah reliabel.

Analisa Regresi Berganda

Analisa regresi pada penelitian ini di gunakan untuk melakukan analisis yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang. Dengan dibantu program *SPSS 18* dalam proses perhitungannya regresi linier berganda antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara parsial dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3
Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	,275	1,525		,180	,858
Gaya Kepemimpinan	,256	,085	,309	2,998	,004
Motivasi	,295	,107	,316	2,772	,008
Lingk Kerja	,312	,115	,303	2,713	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresinya :

$$Y=0,309X_1+0,316X_2+0,303X_3$$

Dimana :

Y = Keputusan pembelian

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan kerja

Pengujian Hipotesis Pertama

Variabel independen gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,309 dengan hasil signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 artinya bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang.. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang semakin baik, akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Kedua

Variabel independen motivasi (X₂) berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,316 dengan hasil signifikansi sebesar 0,008 < 0,05. berarti bahwa bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa motivasi yang semakin baik, akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Variabel independen lingkungan kerja (X₃) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,303. dengan hasil signifikansi sebesar 0,009 < 0,05 berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik, akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Analisis koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja, dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R* sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,727 ^a	,528	,502	1,12948	,528

a. Predictors: (Constant), Lingk Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R. Square* yaitu sebesar 0,502, hal ini berarti variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, sebesar 50,2 persen sedangkan sisanya sebesar 49,8 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya stress kerja, kompensasi, dll.

Pembahasan

Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang.

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji - t sebesar 2,998 dengan signifikansi 0,004 lebih kecil dari ($<$) $\alpha = 0,05$. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Rivai dan Mulyadi 2009;42). Sesuai dengan pernyataan tersebut peran seorang pemimpin yang memiliki sikap, tingkah laku, serta kekuatan dan kesanggupan yang baik untuk mewujudkan tujuan organisasi mutlak di perlukan, seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Tanpa seorang pemimpin yang baik, sebaik apapun sumber daya yang dimiliki, rencana organisasi yang diharapkan tidak akan tercapai. Kepemimpinan merupakan motor yang menggerakkan seseorang untuk mencapai mencapai tujuan organisasi dengan mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja bekerja sama dan bekerja secara efektif.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang semakin baik, akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Sarly Sariadi (2013), dan Untung Widodo (2006), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji - t sebesar 2,772 dengan signifikansi 0,008 lebih kecil dari ($<$) $\alpha = 0,05$. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko 1994). Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, dan merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Dengan keajegan motivasi baik secara internal maupun eksternal yang konsisten dan tertanam dalam diri para pegawai maka tujuan organisasi yang diharapkan akan tercapai. Dengan demikian berarti semakin baik pengaruh motivasi terhadap responden, maka akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Alfriandi (2010), dan Marhaendra Kusuma (2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji - t sebesar 2,713 dengan signifikansi 0,009 lebih kecil dari ($<$) $\alpha = 0,05$. Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan (Marbun, 2003). Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik pengaruh lingkungan kerja terhadap responden, maka akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Diharapkan dengan lingkungan yang mendukung, maka kinerja yang tercapai juga semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan Alwi Suddin (2010), yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. GayaKepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji - t sebesar 2,998 dengan signifikansi 0,004 lebih kecil dari ($<$) $\alpha = 0,05$

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji - t sebesar 2,772 dengan signifikansi 0,008 lebih kecil dari ($<$) $\alpha = 0,05$.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji - t sebesar 2,713 dengan signifikansi 0,009 lebih kecil dari ($<$) $\alpha = 0,05$.

Saran

Saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini antara lain:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan,. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Mayapada Mitra Usaha Semarang ditinjau dari indikator-indikator penelitian yaitu perlunya pemimpin yang mampu menjadi supervisi yang baik, mengarahkan dan memotivasi ,serta bersedia menerima kritik dari para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Variabel motivasi, dalam hal ini motivasi digunakan sebagai motor penggerak dalam diri pegawai agar mau bekerja secara bersama sama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mewujudkan hal ini, jika ditinjau dari indikator penelitian perlu adanya kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan diri dan meningkatkan karier dalam pekerjaannya serta penerimaan tingkat upah pegawai yang disesuaikan dengan kinerja yang dihasilkan.
3. Variabel lingkungan kerja, sebagai sarana tercapainya kinerja yang optimal baik dari segi fisik maupun non fisik juga perlu diperhatikan, jika ditinjau dari indikator penelitian, selain lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, kerjasama dan keakraban hubungan antar pegawai juga perlu diperhatikan, mengingat kinerja yang optimal dapat terwujud jika lingkungan organisasi tempat dimana para pegawai bekerja sehari- hari terasa bersih dan nyaman juga terciptanya hubungan kekeluargaan yang baik antar pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik dan sehat akan tercipta dan kinerja akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Jakarta.
- Alfriandi, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru*, Jurnal Ilmu Administrasi Negara Vol. 10 No. 1 hal 37-47.
- Anorogo, Panji & Widiyanti N, 1993, *Psikologi Dalam Perusahaan*, Interaksi Sosial, Rineka Karya, Jakarta.
- B.N Marbun, 2003, *Kamus Manajemen*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

- George Jenifer, M. George, and Gareth R. Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behaviour, Fifth Edition. Uper SadleRiver: Pearson Prentice Hal*
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2005, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja JRBI Vol 1. No 1.*
- Handoko, T. Hani, 1994, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Handayani, Agustuti, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung*, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan, Vol.1, No.1, 84-92.
- Kusuma, Marhaendra, 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Politeknik Cahaya Surya Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 3.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2009., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sariadi, Sarly, 2013, *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado*, Jurnal EMBA 31 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 31-39.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Suddin, Alwi, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyam Kota Surakarta*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1 hal :1-8.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Alfabeta Bandung.
- Widodo, Untung, 2006, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja bawahan (studi empiris perguruan tinggi swasta di kota Semarang)*, Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 2 hal : 92-108, 2006.