

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kaltim Samarinda

DYAH KUSRIHANDAYANI

**Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Samarinda
Jl. Samratulangi, Sungai Keledang, Samarinda Seberang, Kota Samarinda,
Kalimantan Timur 75131
email : dyahfira@gmail.com**

Diterima 17 Maret 2017; disetujui 22 Maret 2017

***Abstract:** The influence of the leadership, work environment and motivation to employee performance Bankaltim Main Branch Samarinda. Employees are the main force to achieve its goals. So companies need employees who have the ability and expertise both to achieve the company's goals. As a logical consequence of these demands, this research led him to learn how to improve employee performance through leadership, work environment, and work motivation. The purpose of this study to prove and explain the influence of leadership, work environment and work motivation on employee performance Bankalrim Main Branch Samarinda. The study population was all employees at the Main Branch Bankaltim Samarinda amounted to 242 people. Samples taken in this study is the number of employees 151 people, sample calculations performed using the formula Slovin with an error tolerance level of 5%. Collect data through questionnaires using Likert scala with statistical analysis using multiple linier regression analysis. The result showed that : 1. Leadership significant effect on employee performance, 2. Work environment a significant effect on the performance of employees, 3. Motivation significant influence on employee performance, 4. Leadership, work environment and work motivation significant effect on the performance of employees,*

***Keywords :** Leadership, Work Environment, Work Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia atau dalam hal ini karyawan adalah kekuatan utama. Tujuan perusahaan dapat dicapai tergantung pada seberapa baik karyawan yang ada didalamnya. Itu sebabnya mengapa perusahaan perlu karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bank Kaltim adalah perusahaan penyedia jasa perbankan, yang selalu wajib untuk terus menghasilkan jasa yang optimal dalam memberikan

pelayanan kepada nasabahnya. Dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan, sebuah kestabilan kinerja pegawai harus diwujudkan dalam kemampuannya memberikan pelayanan yang unggul yaitu suatu sikap atau cara pegawai dalam melayani nasabah secara memuaskan. Kinerja pegawai melalui kualitas layanan yang diberikan merupakan suatu keharusan dan sebuah strategi. Apabila kualitas pelayanan yang diberikan melalui kinerja pegawainya mampu memuaskan pengguna jasa, maka pengguna jasa akan merasa puas dan loyal serta tetap ingin menggunakan jasa bank, hal ini akan mendorong

kemajuan bagi perusahaan perbankan tersebut. Dalam hal ini peran manusia adalah sumber dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi yang tidak dapat diabaikan.

Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, produktivitas perusahaan yang akan semakin meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam kompetisi global. Pegawai diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Sukses dapat diukur dengan kepuasan konsumen, mengurangi jumlah keluhan dan pencapaian target optimal. Pegawai Bankaltim juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien.

Ada faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai diantaranya penurunan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja, kurangnya ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, pengaruh dari lingkungan diantaranya semangat rekan kerja yang menurun, dan tidak adanya contoh yang digunakan sebagai acuan dalam mencapai kinerja yang baik. Semua itu akan mengurangi karyawan kinerja di tempat kerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menarik motivasi karyawan melakukan dengan baik. Keberhasilan atau kegagalan kinerja pekerjaan karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Suranta: 2002; 117 dalam Turang, Kindangen, & Tumiwa, 2015). Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bank Kaltim Cabang Samarinda, (2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kaltim Cabang Samarinda, (3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bankaltim Cabang Samarinda dan (4) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bankaltim Cabang Samarinda.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan. Pada dasarnya kinerja hanya bisa diukur dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan/pegawai dalam menjalankan aktivitas didalam perusahaan. Kinerja hanya bisa

dinilai oleh pimpinan atau atasan didalam organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik juga bagi perusahaan. Hameed (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari output bagaimana karyawan berperilaku dalam suatu organisasi. Agrawal (2013) menyatakan kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai apakah seseorang mengeksekusi tugas dan pekerjaan dan tanggung jawab mereka dengan baik. Kinerja karyawan berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan. Indikator kinerja karyawan menurut Gomes (2003; 160) dalam (Dewantara, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kemampuan seseorang yang dinilai dari pengetahuannya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
2. Keterampilan (*Skills*), adalah kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang yang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.
3. Kemampuan (*Abilities*), yaitu kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.
4. Sikap (*Attitudes*), yaitu keteraturan perasaan dan fikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.
5. Perilaku (*Behaviors*), yaitu keteraturan perasaan dan fikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.

Kepemimpinan. Peranan kepemimpinan dalam bekerja tentu sangatlah dibutuhkan bagi setiap organisasi, sebab kepemimpinan adalah cara bagaimana seorang pemimpin mengatur jalannya perusahaan dari hal yang terkecil sampai hal yang terbesar sekalipun. Setiap bawahan tentu saja menjadikan pemimpin mereka untuk menjadi panutan dalam organisasi. Seorang pemimpin wajib selalu melakukan kordinasi dan pengawasan terhadap kinerja bawahan, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Bukan hanya menentukan sasaran-sasaran dalam mencapai tujuan dari

perusahaan, seorang pemimpin juga dituntut untuk berupaya membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik, berupa pengawasan, mengatur koordinasi dan juga memberi motivasi untuk membangkitkan semangat kerja karyawan. Veithzal (2006) menjelaskan kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi dari konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Wahjosumidjo (1991; 154) dalam (Dewantara, 2016) mengemukakan indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Bersifat Adil
2. Memberi Sugesti
3. Mendukung Tujuan
4. Katalisator
5. Menciptakan Rasa Aman
6. Sebagai Wakil Organisasi
7. Sumber Inspirasi
8. Bersikap Menghargai

Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial pegawai dan lain-lain. Lingkungan kerja yang memungkinkan harus menjadi fitur kunci untuk meningkatkan kinerja (Abdulla, Baker, & Vlastic, 2010). Heath (2006) menyatakan tujuan terbesar dari semua organisasi bisnis adalah untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga memperoleh keuntungan yang tinggi. Manfaat menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif sangat besar, produktivitas menjadi lebih besar, orang menjadi lebih bahagia, stabilitas karyawan, keuntungan bisnis, keuntungan yang lebih tinggi, keamanan yang lebih besar dan kesehatan yang lebih baik (Shrestha & Shruti, 2007). Lingkungan yang lebih baik akan menurunkan jumlah tingkat kesalahan, keluhan, absensi dan oleh sebab itu akan meningkatkan kinerja. Sedarmayanti (2009) mengemukakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja.

Motivasi Kerja. Motivasi bisa dikatakan sebuah dorongan dari luar maupun dari dalam untuk menggerakkan atau menyadarkan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Sedangkan motivasi dalam bekerja merupakan alat penggerak bagi karyawan yaitu berupa dorongan semangat, pemberian insentif, gaji, pemenuhan kebutuhan karyawan dan lain-lain. Dengan adanya motivasi, karyawan pasti akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan apa yang harus mereka kerjakan. Sedarmayanti (2011, p. 400) mengemukakan motivasi sebagai kondisi/energi yang menggerakkan diri karyawan terarah/tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2012; 11) dalam Permansari (2013) mengemukakan motivasi merupakan suatu dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan baik tidaknya kinerja individu tersebut. Hal ini dikemukakan oleh Anogoro (1993) dalam Gardjito, Musadieg, & Nurtjahjono (2014) mengemukakan bahwa suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja akan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan pekerjaan. Indikator motivasi kerja dalam teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Harindja (2007) adalah sebagai berikut :

1. Fisiologis (kebutuhan akan rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya).
2. Kebutuhan akan rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional).
3. Kebutuhan sosial (kebutuhan akan rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan).
4. Penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal).
5. Aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian

potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Pada penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Wijayanti (2012) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugrah Semesta Semarang, hasil temuan penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Brury (2016) hasil temuan penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja, pada penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Kusworo, Armanu, Rahayu, & Sumiati (2015) dengan judul *Influence of Motivation, Organizational Culture And Working Environment With Oorganizational Commitment AS Mediator To Educator Performance*, yang mensurvei 165 responden dan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS), hasilnya menemukan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pendidik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra & Priyono (2016) yang berjudul *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance Studies in the School of SMPN 10 Surabaya*. Hasilnya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja, pada penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Kusworo dkk (2015) menemukan bahwa motivasi yang lebih kuat meningkatkan kinerja pendidik. Hal ini sejalan dengan penelitian Turang dkk (2015) hasilnya menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan argumen teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

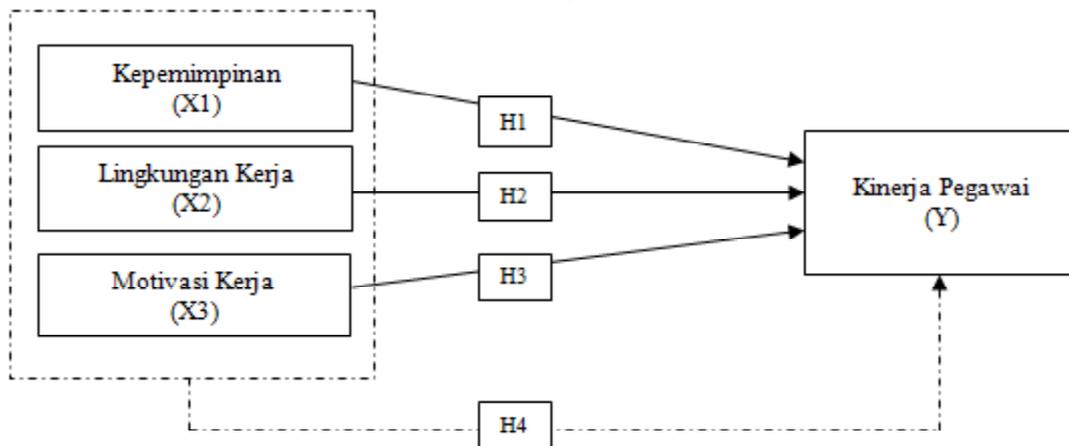
- H1 = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kaltim Samarinda.
- H2 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kaltim Samarinda.
- H3 = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kaltim Samarinda.
- H4 = Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kaltim Samarinda.

Berdasarkan studi teoritis dan empiris, model konseptual dan hipotesis penelitian dapat disajikan dalam gambar 1.

METODE

Jenis Penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *survey explanatory*. Desain ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian dan membuat interpretasi dari variabel independen terhadap variabel

Gambar 1
Model Hipotesis



dependen, melalui pengujian (verifikasi) proporsitas faktual, proposisi dalam bentuk deduksi (hipotesis) diuji secara empiris dalam hasil berupa pemotongan penalaran deduktif (membangun logis) yang disebut hipotesis.

Populasi dan Sampel. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Kaltim Cabang Utama Samarinda berjumlah 242 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 151 orang jumlah karyawan, perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%.

Penelitian ini menggunakan variabel independen kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, dan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Kinerja adalah penilaian atasan pada masing-masing bidang didalam Bank Kaltim Cabang Utama Samarinda mulai dari bidang pemasaran dan perkreditam, bidang pelayanan dan operasional atas apa yang sudah pegawai kerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya, sebuah kinerja hanya bisa diukur oleh pimpinannya. Kinerja diukur berdasarkan skala yang direkomendasikan atau diusulkan oleh Gomes (2003). Kepemimpinan adalah tanggapan pegawai tentang bagaimana cara pimpinan Bank Kaltim Cabang Utama Samarinda dalam mengatur, mempengaruhi individu atau kelompok kerja agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan ketetapan perusahaan untuk mencapai tujuan dari Bank Kaltim Cabang Utama Samarinda. Kepemimpinan diukur berdasarkan skala yang direkomendasikan atau diusulkan oleh Wahjosumidjo (1991). Lingkungan Kerja adalah tanggapan pegawai Bank Kaltim Cabang Utama Samarinda terhadap keseluruhan yang ada dalam lingkungan Bank Kaltim Cabang Utama Samarinda mulai dari tempat kerja, keamanan tempat kerja, fasilitas-fasilitas ditempat kerja meliputi computer, meja kursi, pendingin ruangan, pencahayaan dll yang keseluruhannya harus dalam kondisi yang baik sehingga dapat memperlancar aktivitas-aktivitas dalam perusahaan. Lingkungan diukur berdasarkan skala yang direkomendasikan atau diusulkan oleh Sedarmayanti (2011). Motivasi Kerja adalah tanggapan pegawai Bank Kaltim Cabang Utama Samarinda terhadap dorongan berupa semangat, pemenuhan kebutuhan yang telah diberikan

pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja diukur berdasarkan skala yang direkomendasikan atau diusulkan oleh Harindja (2007).

Pengumpulan Data. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara dan kuisioner. Kuisioner tersebut akan diuji validitas dan realibilitasnya lagi untuk mengetahui seberapa valid dan reliabel item-item pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner Sugiyono (2010). Pengolahan data dilakukan setelah sebelumnya dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik yaitu asumsi yang mendasari pelaksanaan regresi linier berganda agar hasilnya dapat diandalkan, maka perlu menguji menegenai uji normalitas, gejala multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah lolos uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

Q = Konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas. Uji Validitas adalah menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu untuk mengukur apa yang diukur Singarimbun & Effendi (2006). Sujarweni (2015) menyatakan suatu pernyataan itu dikatakan valid apabila mempunyai nilai z dengan sig korelasi diatas 5% atau 0,05.

Uji Reliabilitas. Uji Reliabilitas adalah skala ukur dinyatakan reliabel jika selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dengan gejala pengukuran yang tidak berubah. Sujarweni (2015, p. 192) menyatakan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* dengan kriteria jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka suatu instrumen dikatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka suatu instrumen dikatakan tidak reliabel. Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut :
 $Y = 0,531 + 0,404 X_1 + 0,169 X_2 + 0,505 X_3$

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi untuk tiga variabel independen digunakan *Adjust R Square* pada tabel 3.

Berdasarkan hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model summary dari hasil regresi linier berganda diatas, dari analisis determinasi yang sudah dilakukan didapat nilai koefisien sebesar 0,943 nilai tersebut mempunyai arti bahwa tingkat hubungan variabel independen terhadap dependen sangat kuat karena berada dalam interval 0,800 – 1,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,943 artinya bahwa 94,3% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan

Tabel 1
Kuesioner

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r Tabel	Ket	Reliabilitas	Ket
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,852	0,1598	Valid	0,951	Reliabel
	X1.2	0,911	0,1598	Valid		
	X1.3	0,822	0,1598	Valid		
	X1.4	0,840	0,1598	Valid		
	X1.5	0,873	0,1598	Valid		
	X1.6	0,769	0,1598	Valid		
	X1.7	0,878	0,1598	Valid		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,755	0,1598	Valid	0,814	Reliabel
	X2.2	0,733	0,1598	Valid		
	X2.3	0,714	0,1598	Valid		
	X2.4	0,650	0,1598	Valid		
	X2.5	0,588	0,1598	Valid		
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,849	0,1598	Valid	0,936	Reliabel
	X3.2	0,861	0,1598	Valid		
	X3.3	0,848	0,1598	Valid		
	X3.4	0,848	0,1598	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,743	0,1598	Valid	0,858	Reliabel
	Y1.2	0,770	0,1598	Valid		
	Y1.3	0,827	0,1598	Valid		
	Y1.4	0,700	0,1598	Valid		
	Y1.5	0,633	0,1598	Valid		

Tabel 2
Hasil Uji Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,531	,123		4,329	,000
Kepemimpinan	,380	,037	,404	10,155	,000
Lingkungan Kerja	,165	,050	,169	3,297	,001
Motivasi	,345	,028	,505	12,158	,000

a. Dependen Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah (2016)

Tabel 3
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,943 ^a	0,889	0,887	0,162

a. Predictor : (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah (2016)

motivasi kerja sedangkan sisanya 5,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam variabel yang diteliti.

Uji Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Uji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis satu menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin baik peranan kepemimpinan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap semua pekerjaan (pegawai) dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, tanpa kepemimpinan atau bimbingan hubungan antara tujuan perorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, bahkan mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja pegawainya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sumber inspirasi dan bersikap menghargai (Wahjosumidjo; 1991; 154 dalam Dewantara, 2016).

Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja pegawai. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah. Kondisi tersebut mungkin menimbulkan situasi dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran yang sudah direncanakan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wijayanti, 2012) dan (Brury, 2016) dan mengkonfirmasi temuan penelitian dari Adyas & Noor (2013) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi

banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Uji hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis dua menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil data analisis menghasilkan temuan yang signifikan dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hubungan positif dan signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh untuk kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa lembaga lebih baik memperhatikan indikator yang digunakan dalam penelitian yang meliputi penerangan cahaya, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, bau tidak sedap, keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2009).

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja tersebut merupakan sesuatu yang dirasakan langsung oleh pegawai dalam menunjang kreativitas pekerjaan, sehingga jika suatu lingkungan kerja yang dirasakan pegawai memadai, maka akan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja sehingga diharapkan kinerjanya akan meningkat pula.

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian Kusworo *et all* (2015) dan Chandra dkk (2016) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Uji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan

meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh baik buruknya motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, aktualisasi diri (Harindja, 2007).

Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian Kusworo *et all* (2015) dan sejalan dengan hasil penelitian Turang dkk (2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Dari keseluruhan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui hubungan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Secara detail hasil penelitian ini untuk masing-masing konstruk yang dihipotesiskan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik peranan kepemimpinan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini terbatas pada lembaga keuangan yaitu pada bank milik pemerintah daerah kaltim. Peneliti menyarankan bahwa penelitian ke depannya harus diperluas mencakup banyak organisasi di sektor lain terutama sektor publik.

Pentingnya peranan kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Ada beberapa saran yang dapat diterapkan oleh Bankaltim Cabang Utama Samarinda adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan harus dapat menjadi pemimpin yang dapat bersifat adil kepada setiap pegawai, sehingga kepemimpinan dapat memberikan panutan kepada karyawan mereka.
2. Lingkungan kerja hendaknya memiliki sirkulasi udara yang lebih baik lagi.
3. Bank Kaltim Cabang Utama hendaknya meningkatkan kompensasi berupa tunjangan kinerja kepada pegawainya sebagai tambahan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan fisik yang dibutuhkan pegawai Bank Kaltim Cabang Utama Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulla, J., Baker, S., & Vlastic, B. (2010). Environmental performance In a Banking Perspective. *Journal on Finance and Banking* , 33(1), 22-33.
- Adyas, S., & Noor, C. A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi* , 2 No. 2, 76-89.
- Agrawal, A. (2013). Employee Development and Its Affect on Their Performance. *International Journal of Marketing, Financial Services and Management Research.* , 2(4). 2277-3622, 99-108.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* , 4 No. 1, 1-16.
- Chandra, T., & Priyono. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies* , 9 No. 1, 131-140.
- Dewantara, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Bankaltim Cabang Utama Samarinda*. Samarinda: -.
- Gardjito, A., Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Vol. 13 No. 1. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 13 No. 1.

- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hameed, W. (2011). Employee Development and It's Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science* , 2 No. 13, 224-229.
- Harindja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Heath, B. (2006). Effect of perceived work environment on employee s job behaviour and organizational effectiveness. *Journal of Applied Psychology Banarashindu* .
- Kusworo, Armanu, Rahayu, M., & Sumiati. (2015, June 30). Influence of Motivation, Organizational Culture And Working Environment With Oorganizational Commitment AS Mediator To Educator Performance. *The International Journal of Social Sciences* , 1-15.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal Manaj* , 12.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinana Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shrestha, & Shruti. (2007). Improving employee performance. *Journal of banking and finance* , Vol.E90–D, No.10, 1621-1629.
- Singarimbun, m., & Effendi, S. (2006). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yograkarta: Pustaka Baru Press.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance In PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkarya Ilmiah Efisien* , 15 No. 04, 505-516.
- Veithzal, R. (2006). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wijayanti, D. W. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang*. Semarang: Tidak Di Publikasikan.