

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KEBUMEN**

**Nanang Mardani**

**STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN**

## **ABSTRAKSI**

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen secara parsial maupun simultan.

Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 22 for Windows*.

Dari hasil hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari hasil hipotesis ke dua bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari hasil hipotesis keempat gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja, Analisis Regresi Linier Berganda.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan terbentuk satuan kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan nilai tambah perusahaan. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam keberhasilan suatu usaha, oleh karena itu sumber daya manusia adalah merupakan suatu penentu berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi yang akan dicapai.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan akan berjalan dengan baik apabila dalam suatu perusahaan dilakukan metode yang sesuai dengan standarisasi perusahaan terutama etika dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam kerja. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting untuk membentuk sebuah keharmonisan dalam suasana lingkungan kerja, karena dengan lingkungan kerja yang harmonis karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan sebuah aktifitas kerjanya dan akan termotivasi untuk melakukan kinerjanya yang terbaik dalam organisasi tersebut.

Bank BTN Kebumen merupakan perusahaan yang memiliki perkembangan cukup baik, namun saat ini Bank BTN Kebumen mengalami penurunan kinerja karyawannya dengan tidak tercapainya target-target yang sudah ditentukan. Berbagai upaya telah dilakukan pihak perusahaan Bank BTN Kebumen untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Saat ini karyawan ditekan untuk maksimal dalam melakukan pekerjaannya, tetapi tentu saja masih terdapat kekurangan yang tidak diketahui

secara detail. Untuk mengetahui hal tersebut, maka perlu diadakan penelitian terhadap karyawan Bank BTN Kebumen sehingga penelitian lebih mengarah pada masalah yang sedang dihadapi.

Berikut ini adalah data target DPK (Dana Pihak Ketiga) pada tahun 2013 – 2015

Tabel I-I  
Target DPK (Dana Pihak Ketiga) BTN Kebumen  
Tahun 2013-2015

| TAHUN | TARGET            | REALISASI         |
|-------|-------------------|-------------------|
| 2013  | Rp 13.000.000.000 | Rp 5.700.000.000  |
| 2014  | Rp 26.000.000.000 | Rp 11.220.000.000 |
| 2015  | Rp 36.000.000.000 | Rp 15.310.000.000 |

*Sumber data Bank BTN Kebumen.*

Dari tabel diatas menerangkan bawa target setiap tahun di Bank BTN Kebumen belum pernah tercapai, di tahun 2015 Bank BTN Kebumen memperoleh target tertinggi dengan jumlah Rp 15.310.000.000. Sedangkan pencapaian terendah terjadi pada tahun 2013 dengan jumlah Rp 5.700.000.000.

Berikut ini adalah data target Kredit pada tahun 2013-2015

Tabel I-II  
Target kredit BTN Kebumen  
Tahun 2013-2015

| TAHUN | TARGET            | REALISASI         |
|-------|-------------------|-------------------|
| 2013  | Rp 15.000.000.000 | Rp 8.100.000.000  |
| 2014  | Rp 30.000.000.000 | Rp 17.510.000.000 |
| 2015  | Rp 40.000.000.000 | RP 25.120.000.000 |

*Sumber data Bank BTN Kebumen.*

Dari tabel diatas menerangkan bahwa data kredit Bank BTN Kebumen belum pernah mencapai target per tahun, perolehan tertinggi terjadi pada tahun 2015 dengan jumlah Rp 25.1200.000.000 sedangkan tahun 2013 realisasi target sebesar Rp 8.100.000.000 merupakan pencapaian terendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank BTN Kebumen.”**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan. Dalam bidang sumber daya manusia perusahaan maupun karyawan memerlukan suatu umpan balik atas upaya kerja mereka

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

### **Motivasi**

Menurut Mathis (2001) motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Mengerti motivasi adalah penting karena kinerja reaksi terhadap

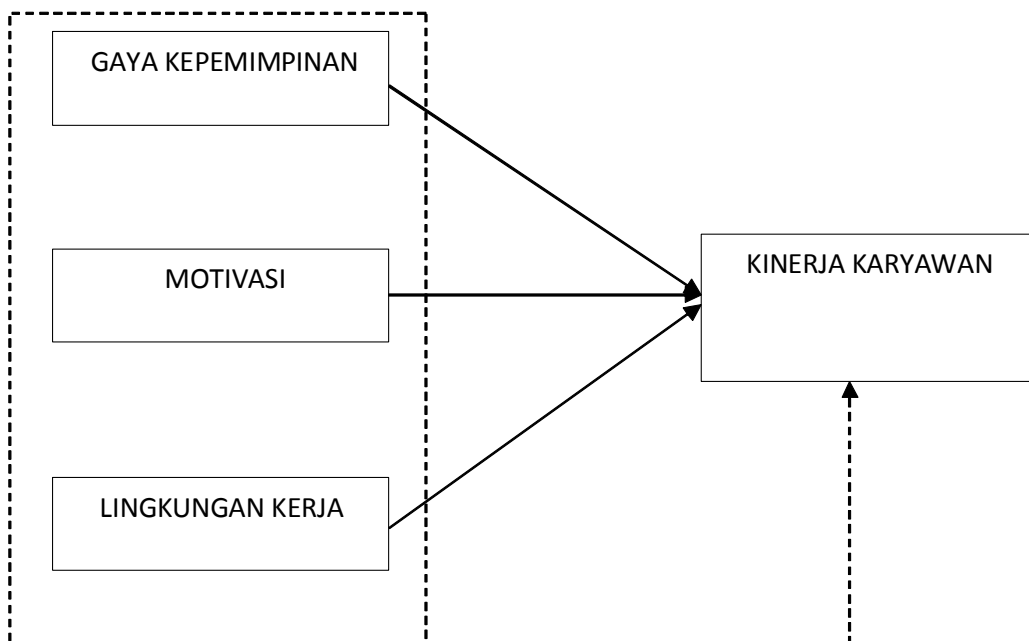
kompensasi dan perhatian sumber daya manusia lainya yang berhubungan dengan motivasi tersebut.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2012 : 67-68 ), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan kerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

### **Gambar**

#### **Kerangka Teoritis**



## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang merupakan terjemahan tertentu masih memiliki pengertian yang bersifat umum oleh karena itu supaya penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas dan mudah di ukur maka perlu dijabarkan arti setiap variabel tersebut dalam suatu definisi operasional .adapun definisi operasional variabel penelitian dan memiliki hasil ukur adalah sebagai berikut :

#### **1. variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ )**

Gaya kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi karyawan kantor Bank BTN Kebumen. Pengukurannya dibatasi pada indikator :

- a. Kejujuran diri.
- b. Bertanggung jawab.
- c. Keberanian bertindak.
- d. Dapat meyakinkan diri dan orang lain.
- e. Komunikasi dengan bawahan.

#### **2. Variabel motivasi ( $X_2$ )**

Motivasi adalah proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Pengukurannya dibatasi pada indikator :

- a. Mempunyai sifat agresif.
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari kehari.
- d. Mematuhi jam kerja.
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
- g. Kesetiaan dan kejujuran.
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.
- i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

### 3. Variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ )

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kebumen dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Dibatasi pada indikator

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja .
- b. Sirkulasi udara ditempat kerja.
- c. Kebisingan ditempat kerja

- d. Bau tidak sedap di tempat kerja
- e. Tata warna dan dekorasi ditempat kerja
- f. Keamanan ditempat kerja

#### 4. Variabel Kinerja ( $Y_1$ )

Kinerja adalah prestasi atau penampilan kerja atau ungkapan kemampuan yang disasari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan suatu hasil kerja. Dibatasi pada indikator :

- a. *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. *Intiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. *Personal qualities* : menyangkut, kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

## **Populasi dan Sampel Penelitian**

### **Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya karyawan pada kantor Bank BTN Kebumen.

Suharsimi Arikunto (1996:120) yang menyatakan, bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### **Sampel Penelitian**

Keseluruhan subjek penelitian yang menjadi perhatian pengamatan dan penyedia data disebut sebagai populasi. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi Arikunto, 1996:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Bank BTN Kebumen yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, karena seluruh karyawan tersebut dijadikan subjek penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (1996:120) yang menyatakan, bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

## **Alat Analisis Data**

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi

22

### **Uji Instrumen Validitas dan Realibilitas.**

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variable yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan rumus *Product Moment* yaitu sebagai berikut :

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi *product moment*

$x$  = nilai dari jawaban kuisisioner

$y$  = nilai dari total jawaban kuisisioner

$n$  = jumlah sampel (responden)

Dasar pengambilan keputusan :

a. Jika  $r$  hasilnya positif, serta  $>$ ,  
maka variable tersebut dinyatakan valid.

b. Jika  $r$  hasilnya negatif, serta  $<$ ,  
maka variable tersebut dinyatakan tidak valid

## 2. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, apakah instrument tersebut sudah baik atau belum, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Dengan perkataan lain reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* (Sugiyono, 2010:365).

Keterangan :

$r_i$  = koefisien reliabilitas

$k$  = mean kuadrat antara subyek

$\Sigma S_i^2$  = mean kuadrat kesalahan

$S_t^2$  = varians total

Kriteria pengujian : Ghozali (2005:42)

- a. Jika *alpha conbarch* > 0,60 atau 60 %, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika *alpha conbarch* < 0,60 atau 60 %, maka variabel tersebut tidak reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variable yang bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1)

Bila antar variabel bebas terdapat korelasi sempurna atau mendekati sempurna, maka model analisis regresi tidak dapat digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya korelasi variable-variabel bebas dilakukan dengan uji *variance inflation factor* (VIF) yang mempunyai persamaan :  $VIF = 1 / \text{tolerance}$ , artinya jika  $VIF > 5$ , maka variable tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variable bebas dan jika  $VIF \leq 5$  berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variable.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas mendasarkan pada distribusi residu (selisih hasil observasi dan model regresi linear berganda) guna mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas atau tidak. Gejala heterokedastisitas tidak mempengaruhi nilai koefisien dan konstanta yang dihasilkan analisi regresi linear, namun mampu menyebabkan membesarnya nilai t dan pada kondisi tertentu membuat variable yang sbenarnya tidak penying menjadi terlihat penting secara statistic. Model regresi linear yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variable dependen, variable independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal.

1. Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk melakukan analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen, penulis menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda

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

Keterangan :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Gaya kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja

a = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan

$b_2$  = koefisien regresi variabel motivasi

$b_3$  = koefisien regresi lingkungan kerja

$e$  = *Standard error/residu*

## **Uji Hipotesis**

### **1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat keputusan pembelian dengan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ . Rumus yang digunakan sebagai berikut:

Keterangan:

$t$  = nilai

$b_j$  = koefisien regresi

$S_{bj}$  = standar deviasi

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $<$ , maka diterima dan ditolak
- b. Jika  $>$ , maka ditolak dan diterima

### **2. Uji Simultasn ( Uji F )**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis ini menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

F = Nilai  $F_{hitung}$

$R^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel bebas

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

Jika  $<$ , maka diterima dan ditolak

Jika  $>$ , maka ditolak dan diterima

### **3. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi

dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

## **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis untuk variabel Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai sebesar  $2,540 >$  sebesar 1,985. Besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja 0,309 atau 30,9%. Hal ini berarti semakin baiknya gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau kantor Bank BTN Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen, artinya bahwa peran gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis untuk variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai sebesar  $2,411 >$  sebesar 1,985. Besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja 0,283 atau 28,3%. Hal ini berarti semakin baiknya motivasi kerja dalam sebuah organisasi atau kantor Bank BTN Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen, artinya bahwa peran motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis untuk variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai sebesar  $2,656 >$  sebesar 1,985. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja 0,206 atau 20,6%. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dalam sebuah organisasi atau kantor Bank BTN Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen,

artinya bahwa peran lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis diperoleh persamaan 1 sebesar 6,155 dengan tingkat signifikansi 0.002, karena probabilitas 0.002 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y_1$ ) secara simultan

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

## **Kesimpulan**

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kebumen sebesar 0,309 atau 30,9% dengan tingkat probabilitas atau signifikansinya sebesar 0.017. Dikarenakan tingkat signifikan yang jauh lebih kecil dari 0.05 atau 5 %. Dan nilai sebesar 2,540 > sebesar 1,985. Artinya peran gaya kepemimpinan dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen dengan dibuktikan hasil diatas, bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen begitu juga sebaliknya gaya kepemimpinan yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank BTN Kebumen. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen sebesar 0,283 atau 28,3% dengan tingkat probabilitas atau signifikansinya sebesar 0.022. Dikarenakan tingkat signifikan yang jauh lebih kecil dari 0.05 atau 5 %. Dan nilai sebesar 2,411 > sebesar 1,985. Artinya peran motivasi dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen dengan dibuktikan hasil diatas, bahwa motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada hasil kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen

begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank BTN Kebumen. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen sebesar 0,206 atau 20,6% dengan tingkat probabilitas atau signifikansinya sebesar 0.013. Dikarenakan tingkat signifikan yang jauh lebih kecil dari 0.05 atau 5 %. Dan nilai sebesar  $2,656 >$  sebesar 1,985. Artinya peran lingkungan kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen dengan dibuktikan hasil diatas, bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan pada Bank BTN Kebumen begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kebumen, diperoleh nilai F sebesar 6,155 dengan tingkat probabilitas atau signifikansinya sebesar 0.002. Dikarenakan tingkat signifikan yang jauh lebih kecil dari 0.05 atau 5 %.

## **Saran**

1. Bagi perusahaan diharap untuk memperhatikan masalah kenyamanan karyawan dalam bekerja, gaya kepemimpinan yang baik dapat mengarahkan bawahan, lingkungan kerja yang sehat rasa saling menghargai antara sesama karyawan, dan motivasi yang baik buat karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya masih banyak kemungkinan setelah penelitian ini untuk meneliti variabel-variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimin, 2002. *Prosedure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V Jakarta : Rineka Cipta.
- Faiqoh, 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Batik 2 Kebumen.
- Gunawan, Sudarmanto. 2005, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi *Analisis Multivariat* Dengan Program *IBM SPSS* 21, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Hadi, Syamsul. 2009, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFE
- Kusworo, 2009. *Analisi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK Alfalah Somelangu Sumberadi Kebumen*.
- Laksana, Fajar. 2008, *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Sugiono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- Santoso, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Yuki, Gary. 1994. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.