

PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BANK BTPN CABANG BAWAKARAENG MAKASSAR

Yeni Eva Damayanti

ABSTRACT, With the increasing number of people are growing rapidly so the more people who need banking facilities from the Bank branch of the Bank of Makassar. In order for services to the maximum it can be an indispensable employee performance. To improve the performance of that factor leader, motivation, and work environment, can not be separated from the process. This study will examine how the influence of leader behaviors, motivation, and work environment on employee performance in BTPN Bawakaraeng Makassar branch. The nature of this research is descriptive and explanatory. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test and t-test to determine the effect of independent variables on the dependent variable. The results of testing the first hypothesis indicates that the variable behavior of leaders, motivation and work environment simultaneously have a significant impact on employee performance. The second hypothesis testing results show that in partial leader behavior, motivation, and work environment have a significant effect on employee performance

Keywords: Leader Behavior, Motivation, Work Environment, Work Achievement

ABSTRAK, Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan fasilitas perbankan dari Bank BTPN cabang Makassar. Agar pelayanan terhadap masyarakat dapat lebih maksimalnya maka kinerja karyawan sangat diperlukan. Untuk meningkatkan kinerja itulah faktor pemimpin, motivasi, maupun lingkungan kerja, tidak bisa dilepaskan dari proses itu. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh perilaku pemimpin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BTPN cabang Bawakaraeng Makassar. Sifat penelitian ini adalah deskriptif explanatory. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial variabel perilaku pemimpin, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: Perilaku Pemimpin, Motivasi, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan. Pimpinan mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan

kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Karyawan yang tidak termotivasi akan bersikap apatis, acuh terhadap pekerjaan, sering meninggalkan pekerjaan dan kurang bersemangat. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan

pelayanan kepada publik, tentu saja prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik, seperti di Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar yang memberikan pelayanan perbankan. Masih adanya kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung seperti kelambanan dalam menangani masalah, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, dan lain sebagainya. Oleh karena itulah maka penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh perilaku pemimpin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar.

Rumusan Masalah :

Bagaimana perilaku pemimpin, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BTPN cabang Bawakaraeng Makassar.

Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh perilaku pemimpin, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BTPN cabang Bawakaraeng Makassar.

Kegunaan Hasil Penelitian

Manfaat Teoritis

Berguna untuk penelitian lebih lanjut mengenai perilaku pemimpin, motivasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan.

B. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan informasi, baik bagi pimpinan maupun manajemen Bank BTPN cabang Bawakaraeng, Makassar khususnya dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.
2. Sebagai bahan pertimbangan dan input bagi pimpinan untuk mengambil keputusan dalam rangka memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Pemimpin

Menurut Paul Hersey dan Ken Blanchard dalam Robbins (2006:455) bahwa perilaku

pemimpin dapat diidentifikasi menjadi dua kelompok perilaku yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu perilaku tugas/struktur inisiasi dan perilaku hubungan konsiderasi.

Motivasi

Menurut Reksomadipuro dan Handoko dalam Suranta (2002, 256) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Lingkungan Kerja

Menurut Gitosudarmo (2000:121) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan.

Prestasi Kerja

Dalam Mangkunegara (2001:67) definisi prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab.

Kajian Empiris

Tabel 1
Hasil Penelitian Terdahulu

N O	NAMA/JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	M. Saleh Ali, 2007 Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa di Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang	Variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan.
2	Joko Purnomo, 2008 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.	Variabel Kepemimpinan yang berpengaruh dominan. Secara bersama-sama variabel Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan
3	H. Slamet Widodo, 2008 Pengaruh Perilaku Pemimpin, Karakteristik Pribadi, Lingkungan Kerja dan Pengharapan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pupuk Sriwijaya Palembang Sumatera Selatan	Variabel Perilaku Pemimpin, Karakteristik Personal Lingkungan Kerja berpengaruh langsung. Variabel pengharapan berpengaruh tidak langsung.

4	Abubakar Watimena, 2007 Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak, Papua	Variabel Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi adalah variabel dominan.
5	Vera Parlinda Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta	Variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Variabel Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber : Parlinda V; Purnomo, J. (2008), Saleh A.M. (2007); Watimena A. (2007); Widodo S. (2008)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

1. Perilaku pemimpin, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
2. Perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatory yaitu penelitian melalui penjelasan yang fokusnya menyoroti pada penjelasan hubungan-hubungan variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya dan analisis perhitungan statistik berdasarkan pada data yang diperoleh dari responden dan dideskripsikan secara sistematis.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar

Prosedur Penelitian

1. Perencanaan Penelitian.
2. Pengumpulan data
3. Pengolahan data
4. Penyajian data kedalam bentuk tabel
5. Analisa dan intepretasi data

6. Penyusunan Laporan

Populasi

Dalam penelitian ini populasi karyawan di Bank BTPN cabang Bawakaraeng sebanyak 73 orang.

Metode Pengumpulan Data

Terbagi atas : wawancara, pengisian daftar pertanyaan, dan studi pustaka

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (multiple linear regression analysis). Dirumuskan sebagai berikut : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$

Keterangan:

a = parameter konstanta.

b₁, b₂, b₃ = parameter penduga.

e = variabel pengganggu.

X₁ = perilaku pemimpin

X₂ = motivasi

X₃ = lingkungan kerja

Y = prestasi kerja

Metode Analisa Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Kriteria pengujian, apabila probabilitas < 0.05 atau nilai r hitung > r tabel maka butir pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cornbach. Instrumen dikatakan reliabel bilamana koefisien reabilitasnya mencapai 0,60 (Nurgiyantoro, 2000:312).

Uji Asumsi Klasik

terdiri atas : Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinearitas

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi linear. Untuk menguji hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

Definisi dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif ataupun negatif.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Variabel bebas :

X1 = Perilaku Pemimpin

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan kerja

b. Variabel Terikat :

Y = Prestasi Kerja

Pengukuran variabel di dalam penelitian ini adalah dengan memberikan skor atau nilai dalam penelitian ini digolongkan dalam lima tingkatan, yaitu: Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi nilai 5, Jawaban S (Setuju) diberi nilai 4, Jawaban N (Netral) diberi nilai 3, Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Tabel 2

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	37
Perempuan	36

Sumber : data diolah, 2014

Tabel 3

Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	Jumlah
20-25 th	7
26-30 th	18
31-35 th	17
36-40 th	15
41-45 th	9
46-50th	4
51-55 th	3

Sumber : data diolah, 2014

Tabel 4

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah
D3	5
S1	68

Sumber : data diolah, 2014

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Variabel Perilaku Pemimpin (X1)

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Item dari Variabel Perilaku Pemimpin (X1)

Item	Daftar Pertanyaan	Koefisien (r)	Signifikan
X 1.1	Pimpinan menetapkan tujuan yang perlu dicapai	0,536	0.000
2	Pimpinan mengorganisasi kerja	0,421	0.000
3	Pimpinan menetapkan batas waktu	0,614	0.000
4	Pimpinan memberikan arahan yang spesifik	0,501	0.000
5	Pimpinan bertindak sebagai pembimbing pada setiap perubahan atau hal-hal baru	0,546	0.000
6	Pimpinan mensyaratkan laporan rutin	0,570	0.000
7	Pimpinan memberikan perhatian khusus kepada individu sesuai kebutuhan masing-masing untuk pencapaian hasil	0,618	0.000
8	Pimpinan konsekuen menjalankan keputusan	0,646	0.000
9	Pimpinan berani mengambil resiko atas kebijakan yang diambil	0,560	0.000
10	Pimpinan memberikan stimulasi (rangsangan) intelektual	0,528	0.000
11	Pimpinan menjelaskan tentang makna dari sebuah pekerjaan pada bawahan	0,479	0.000
12	Mempunyai pemikiran yang kritis dan fokus pada pemecahan masalah	0,574	0.000
X 1.2	Pimpinan memberikan dukungan dan dorongan	0,664	0.000
2	Pimpinan melibatkan karyawan dalam diskusi	0,681	0.000
3	Pimpinan memudahkan interaksi antar sesama karyawan	0,528	0.000
4	Pimpinan memberikan bimbingan karir individual dan pengembangan profesional	0,596	0.000
5	Pimpinan memberikan umpan balik tentang hasil kerja bawahan	0,468	0.000
6	Pimpinan memberi inspirasi bawahan untuk mengikuti	0,512	0.000
7	Pimpinan mendorong inovasi dan kreatifitas bawahan	0,683	0.000
8	Pimpinan membangun kepercayaan diri tim maupun personal.	0,639	0.000
9	Pimpinan berusaha mencari informasi tentang keluhan bawahan	0,343	0.000
10	Pimpinan merangsang kemampuan bawahan untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah secara kreatif	0,650	0.000
11	Pimpinan merangsang kerja sama tim	0,392	0.000

Sumber : data diolah,2014

Variabel motivasi (X2)

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Item dari Variabel Motivasi (X2)

Item	Daftar Pertanyaan	Koefisien (r)	Signifikan
X 2.1			
1	Aktualisasi diri	0,630	0.000
2	Kesungguhan melaksanakan tugas	0,657	0.000
3	Bekerja lebih baik	0,548	0.000
X 2.2			
1	Adanya pemberian insentif	0,777	0.000
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan golongan/tingkatan dan masa kerja	0,622	0.000
3	Adanya jaminan kesehatan dan	0,745	0.000

	jaminan hari tua yang diberikan					6	
4	Kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan	0,679	0.000	6	Kemampuan mengambil keputusan dalam pekerjaan	0,513	0.000
5	Kesempatan mendapatkan promosi	0,709	0.000	7	Kemampuan menyerap informasi	0,578	0.000
6	Kebebasan mengembangkan kreativitas	0,489	0.000	8	Kemampuan menjalankan tugas dan menguasai pekerjaan	0,698	0.000
7	Mendapatkan pujian pada saat menyelesaikan tugas	0,635	0.000	9	Kemampuan melakukan pekerjaan lain selain yang biasa dikerjakan	0,502	0.000
8	Ada kepedulian dari atasan maupun perusahaan	0,754	0.000	10	Berani bertindak dan bertanggungjawab	0,415	0.000
9	Adanya kepercayaan dalam melakukan pekerjaan	0,623	0.000	11	Kreatif dan inisiatif	0,564	0.000
10	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja	0,557	0.000	12	Memiliki kemampuan berpikir rasional	0,311	0.000
				13	Kemampuan mengembangkan keahlian	0,477	0.000

Sumber : data diolah,2014

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Item dari Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item	Daftar Pertanyaan	Koefisien (r)	Signifikansi
X 3.1			
1	Ketersediaan peralatan kerja	0,438	0.000
2	Kerapian tata ruang kerja	0,633	0.000
3	Penerangan di tempat kerja	0,587	0.000
4	Kebersihan di tempat kerja	0,308	0.000
5	Keserasian warna dinding di ruang kerja	0,597	0.000
6	Ventilasi udara di ruang kerja	0,723	0.000
7	Suhu udara di tempat kerja	0,586	0.000
X 3.2			
1	Perasaan senang bekerja bersama dalam tim	0,725	0.000
2	Keharmonisan hubungan dengan atasan	0,717	0.000
3	Kerjasama diantara rekan kerja	0,756	0.000
4	Perasaan tidak tertekan dengan pekerjaan yang dilaksanakan	0,534	0.000
5	Sikap saling menghargai diantara rekan kerja	0,521	0.000
6	Komunikasi yang baik	0,711	0.000
7	Keamanan dalam melakukan pekerjaan	0,701	0.000

Sumber : data diolah,2014

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Item dari Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item	Daftar Pertanyaan	Koefisien (r)	Signifikansi
Y 1.1			
1	Kemampuan karyawan memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan	0,515	0.000
2	Kemampuan meminimalkan pekerjaan agar tidak menumpuk	0,538	0.000
Y 1.2			
1	Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan standart operating procedure (SOP)	0,663	0.000
2	Karyawan teliti dalam melakukan pekerjaannya	0,471	0.000
3	Karyawan memahami tentang instruksi kerja	0,475	0.000
4	Kompeten dalam bidang pekerjaan yang dilakukan	0,532	0.000
5	Kemampuan memecahkan masalah	0,552	0.000

Sumber : data diolah,2014

Dari hasil uji validitas, variabel perilaku pemimpin, motivasi, lingkungan kerja, dan prestasi kerja memiliki nilai korelasi Pearson > 0,3, dengan signifikansi < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh poin pada penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini hasil dari uji realibilitas dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 9
Data Uji Realibilitas**

Variabel	Alpha Cronbach
Perilaku Pemimpin	0,898
Motivasi	0,885
Lingkungan Kerja	0,871
Prestasi Kerja	0,810

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS

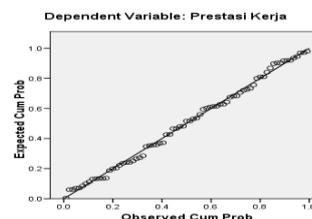
Dari hasil uji reliabilitas, didapatkan nilai Alpha Cronbach > 0,6, hal ini menunjukkan reliabilitasnya baik dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

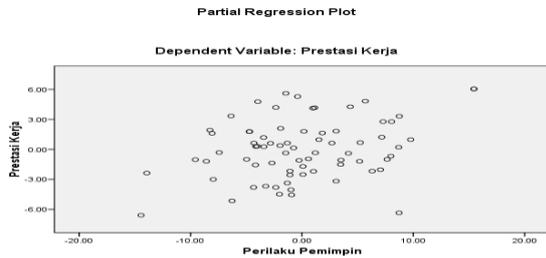


Dari gambar scatter plot, didapatkan bahwa distribusi dari data mengikuti garis diagonal,

sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi datanya normal.

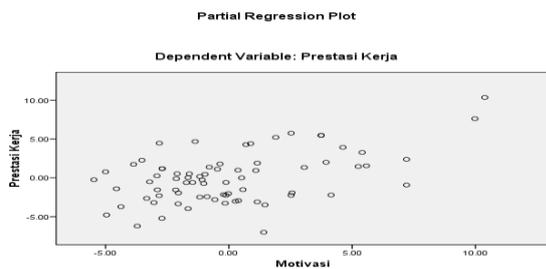
Uji Heterokedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Partial Regression Plot Perilaku Pemimpin

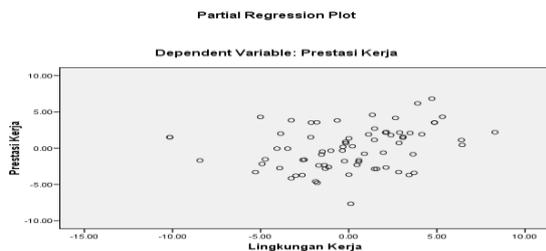


Gambar 4.

Hasil Uji Partial Regression Plot Motivasi



Gambar 5. Partial Regression Plot Lingkungan Kerja



Dari data didapatkan tidak ada pola yang teratur dengan titik-titik yang menyebar sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastis.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 10. Nilai Variance Inflation Factor

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Perilaku Pemimpin	0,599	1.669
Motivasi	0,565	1.770
Lingkungan Kerja	0,418	2.393

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Perilaku Pemimpin (X1), Motivasi

(X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai VIF yang kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Hipotesis

1.Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1061.304	3	353.768	43.743	.000 ^b
	Residual	558.038	69	8.088		
	Total	1619.342	72			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Perilaku Pemimpin, Motivasi
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil menunjukkan bahwa nilai F hitung = 43,7; sementara nilai F tabel = 2,74. Karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka sesuai dengan kriteria pengujian, hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini memberikan indikasi bahwa secara simultan Perilaku Pemimpin (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.541	3.540		1.848	.069		
	Perilaku Pemimpin	.153	.057	.247	2.702	.009	.599	1.669
	Motivasi	.480	.100	.453	4.818	.000	.565	1.770
	Lingkungan Kerja	.214	.093	.252	2.302	.024	.418	2.393

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Variabel X1 memiliki t hitung 2,702 dengan nilai signifikansi t = 0,009 dimana jika tingkat signifikansi t < 0,05 dan nilai t hitung 2,702 > nilai t tabel 1,99 , berarti secara parsial variabel perilaku pemimpin (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel X2 memiliki t hitung 4,818 dengan tingkat signifikansi t = 0,000, dimana jika tingkat signifikansi t < 0,05 dan nilai t hitung 4,818 > nilai t tabel 1,99 berarti secara parsial variabel motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel X3 memiliki t hitung 2,302 dengan tingkat signifikansi 0,024 dimana jika tingkat signifikansi t < 0,05 dan nilai t hitung 2,302 > nilai t tabel 1,99 berarti secara parsial variabel

lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.541	3.540		1.848	.069		
	Perilaku Pemimpin	.153	.057	.247	2.702	.009	.599	1.669
	Motivasi	.480	.100	.453	4.818	.000	.565	1.770
	Lingkungan Kerja	.214	.093	.252	2.302	.024	.418	2.393

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari pengolahan data tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,541 + 0,153 X1 + 0,480 X2 + 0,214 X3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

6,541 = konstanta

X1 = variabel Perilaku Pemimpin

X2 = variabel Motivasi

X3 = variabel Lingkungan Kerja

0,153 = koefisien regresi variabel Perilaku Pemimpin

0,480 = koefisien regresi variabel Motivasi

0,214 = koefisien regresi variabel Lingkungan kerja

e = error

Dari persamaan diatas terlihat bahwa hasil pengujian untuk variabel Perilaku Pemimpin (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier positif terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian jika terjadi peningkatan variabel Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja maka Prestasi Kerja akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh simultan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Pengaruh Parsial

Perilaku Pemimpin

Secara parsial variabel perilaku pemimpin berpengaruh terhadap prestasi kerja. Apabila perilaku tugas dilaksanakan bersama-sama dengan perilaku hubungan yang dilakukan oleh pemimpin dengan derajat yang sama-sama tinggi maka cenderung dapat mencapai kinerja dan kepuasan karyawan yang relatif tinggi.

Motivasi

Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan membuktikan bahwa secara parsial motivasi merupakan salah satu faktor dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana kerja yang baik pula. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan banyak masalah yang timbul sehingga mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil uji menunjukkan bahwa perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hasil uji secara parsial membuktikan bahwa perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Perilaku tugas menunjukkan pengaruh lebih besar daripada perilaku hubungan. Motivasi intrinsik, lebih besar pengaruhnya daripada motivasi ekstrinsik dimana aktualisasi diri merupakan pengaruh yang paling besar. Sedangkan untuk lingkungan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik lebih besar pengaruhnya dari lingkungan kerja sosial

Saran

1. Motivasi hendaknya diperhatikan dan ditingkatkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, terutama pada tindakan-tindakan yang dapat memacu karyawan untuk meningkatkan aktualisasi diri.

2. Lingkungan Kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan karyawan dalam beraktivitas. Ketersediaan peralatan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan.
3. Pemimpin harus mempunyai kemampuan memimpin yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai yaitu pimpinan yang memberikan perhatian khusus kepada individu/bawahan sesuai kebutuhan masing-masing untuk pencapaian hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Gitosudarmo, Sudita, 2000, *Perilaku Keorganisasian*, Ed.1, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara A.A.A.P, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nurdiyantoro B, 2000, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Gama University Press. Yogyakarta
- Parlinda V, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*
- Purnomo, J. 2008 *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara*, Jurnal Daya Saing, Volume 8, No 4, hal 1-11
- Robbins, Stephen 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT.Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta
- Saleh A.M. 2007, *Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja*, Arthavidya, Tahun 8, No 2, hal 309-316
- Saydam, Gouzali. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro*. Cetakan Kedua. Djambatan, Jakarta
- Suranta, S. 2002, *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*, Empirika, vol 15
- Suryas MS. 2002, *Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja serta Pendidikan dan Latihan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Setda Propinsi Jawa Tengah*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Watimena A. 2007, *Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak Papua*, Jurnal Eksekutif, Volume 4, No 3, hal 523-530