

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA
PT. BCA SYARIAH SEMARANG)**

Rahmi Yuliana
Program Studi Manajemen STIE BPD Jateng

ABSTRAK

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan akan sangat tergantung pada produktivitas karyawan yang ada dalam perusahaan. Dengan pengaturan sumber daya manusia yang profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya sampai dengan pengembangan kariernya. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BCA Syariah Semarang)”

Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BCA Syariah Semarang yang berjumlah 32 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi, dimana seluruh anggota populasi yang merupakan karyawan PT.BCA Syariah Semarang diambil sebagai sampel penelitian atau responden. Pemilihan sampel ini mengacu pada pendapat Suharsini Arikunto (2002) bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data primer, dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan menggunakan uji t dan koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang. angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,837. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja mempunyai peranan 83,7% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 16,3% (100% - 83,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan akan sangat tergantung pada produktivitas karyawan yang ada dalam perusahaan. Dengan pengaturan sumber daya manusia yang profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya sampai dengan pengembangan kariernya. Tidaklah wajar jika banyak karyawan yang secara potensial seharusnya berprestasi tidak dapat menunjukkan produktivitasnya yang tinggi hanya karena kesalahan pengelolaan yang menjadikan karyawan tidak mendapatkan suatu kesempatan dalam menunjukkan kinerja mereka. Perusahaan akan mengalami kerugian jika banyak karyawan perusahaan yang berpotensi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan pengelolaan karyawan secara profesional merupakan modal utama yang perlu mendapat perhatian secara terus-menerus dari pimpinan perusahaan (Basor,2007).

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien (Brahmasari dan Agus, 2008).

Krisis tahun 1998 yang mengakibatkan lumpuhnya perekonomian masih sangat dirasakan oleh masyarakat Indonesia pada umumnya, jika diingat kembali pada masa itu usaha perbankan banyak mengalami kemunduran, banyak bank-bank berskala besar mengalami likuidasi yang pada akhirnya ditutup ataupun di akuisisi oleh bank lain, seperti bank export import, bank bumi daya, dan masih banyak lembaga perbankan lain yang mengalami kesulitan keuangan. Dampak krisis ini juga melanda PT. Bank Central Asia pada saat itu, namun PT. BCA masih dapat bertahan hingga akhirnya dapat berkembang pesat hingga sekarang ini.

Hal ini memberikan bukti bahwa kinerja PT. Bank Cetral Asia mempunyai kinerja yang baik dengan didukung oleh sumber daya manusia yang

baik pula. Usman (2008) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi, masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, dan sinergi antara sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi.

Perkembangan yang semakin pesat di dunia perbankan menjadikan persaingan antar lembaga perbankan menjadi ketat, terlebih munculnya perbankan syariah yang mulai menjadi tuntutan dari setiap bank konvensional. Perbankan syariah merupakan pembiayaan yang didasarkan pada prinsip syariah. Hal ini mendorong PT. Bank Central Asia untuk membentuk lembaga perbankan syariah untuk menghadapi persaingan perbankan dan permintaan masyarakat akan perbankan syariah yang semakin tinggi pula.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya (Brahmasari dan Agus,2008).

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Parlinda dan Wahyudin (2008) menyatakan hal yang sebaliknya, bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek PT. BCA Syariah Semarang di mana PT. BCA Syariah Semarang merupakan lembaga keuangan syariah yang baru berdiri di Semarang. Dalam perkembangannya perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat

pula. Selama berdirinya BCA Syariah Semarang, sistem absensi yang dilakukan masih tergolong manual, seringkali disalahgunakan dengan menitipkan absensi kepada rekan kerja sehingga karyawan masuk bekerja lebih dari awal jam kerja yang telah ditentukan (terlambat), sedangkan dilihat dari absensi yang dilakukan, karyawan tersebut sudah masuk. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang seharusnya bekerja dalam waktu 8 jam, dapat berkurang waktu kerjanya dikarenakan absensi yang masih manual tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepemimpinan, dan Motivasi. Terlebih PT. BCA Syariah Semarang merupakan perbankan baru sehingga karakteristik dari seorang pimpinan. Pemimpin memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal yang baru (selalu berinovasi). Gagasan-gagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan sendiri tidak meniru ataupun *menjiplak*. Memberikan dorongan kepada karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pimpinan perlu memberikan arahan dan upaya inovasi yang berbeda dengan perbankan konvensional. Beberapa pimpinan yang tergabung dalam jajaran PT. BCA Syariah Semarang sebelumnya telah bergabung di BCA Konvensional, sehingga pimpinan PT.BCA Syariah dikatakan baru memimpin perbankan syariah ini.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. faktor ini mempunyai peran yang penting, jika dilihat dari umur perusahaan yang relatif masih muda dan adanya perbedaan yang mendasar antara syariah dan konvensional, lingkungan kerja yang baru bagi karyawan perbankan konvensional berpindah ke syariah merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT. BCA Syariah jauh berbeda dengan konvensional, sehingga banyak dari karyawan PT. BCA Syariah Semarang yang memerlukan waktu lama dalam menyesuaikan keadaan lingkungan yang sebelumnya lingkungan kerja berbasis konvensional berpindah lingkungan syariah.

Berdasarkan Uraian tersebut, terdapat keterkaitan antara Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari uraian-uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi,

sumber daya manusia yang professional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya sampai dengan pengembangan karirnya. Tidaklah wajar jika, banyak karyawan yang secara potensial seharusnya berprestasi tidak dapat menunjukkan produktivitasnya yang tinggi hanya karena kesalahan pengelolaan yang menjadikan karyawan tidak mendapatkan suatu kesempatan dalam menunjukkan kinerja mereka. Perusahaan akan mengalami kerugian jika banyak karyawan perusahaan yang berpotensi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan pengelolaan karyawan secara professional merupakan modal utama yang yang perlu mendapat perhatian secara terus menerus dari pimpinan perusahaan. (Basor, 2007)

Di sisi lain, motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan atau moves dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi keseimbangan. Perilaku seseorang pada saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling kuat. Oleh karena itu, penting artinya bagi seorang pemimpin untuk memahami kebutuhan umum yang paling penting bagi karyawannya. Motivasi kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seseorang karyawan (motivasi internal) ataukah berasal dari luar karyawan yang bersangkutan (motivasi eksternal) (Basor, 2007).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman (2008) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. hal tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2008) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penjabaran diatas, dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. dengan demikian, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₂ = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Siagian, 2002).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2008) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjabaran diatas, dapat disimpulkan terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan. dengan demikian, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H_3 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

III. METODOLOGI PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

Variabel terikat (dependen) merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Bambang,2002). Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja.

2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur dari subjek penelitian yang memiliki satu atau beberapa karakteristik yang sama. (Arikunto, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BCA Syariah Semarang yang berjumlah 32 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi. (Arikunto, 2002). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi, dimana seluruh anggota populasi yang merupakan karyawan PT.BCA Syariah Semarang diambil sebagai sampel penelitian atau responden. Pemilihan sampel ini mengacu pada pendapat Suharsini Arikunto (2002) bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian.

3. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dengan kuesioner ini diharapkan responden mudah memberikan jawaban dan membutuhkan waktu yang singkat untuk menjawabnya. Pengumpulan data dilakukan dengan datang secara langsung PT. BCA Syariah Semarang dan melakukan penyebaran kuesioner pada para karyawan PT. BCA Syariah untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan yang akan diisi oleh responden yaitu karyawan PT. BCA Syariah Semarang.

4. Metode Analisis

a. Uji Kualitas Data

Uji Kualitas data dalam penelitian ini terdiri dari Uji Validitas, yaitu untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Uji Reliabilitas, dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang

terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2011).

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Dalam Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011).

e. *Goodnes Of Fit Model* (Uji Kelayakan Model)

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan cocok atau tidak (Ghozali, 2011).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

5. Analisis Regresi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat yaitu antara Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. Pengujian Hipotesis (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen, secara individual, dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Kelayakan Model

a. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah model linear tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat membandingkan probabilitas dari hasil perhitungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas menunjukkan nilai $< 0,05$ maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang fit.

Tabel 1 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	818.291	3	272.764	53.942	.000 ^a
	Residual	141.584	28	5.057		
	Total	959.875	31			

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Nilai F hitung sebesar 53,942 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y), (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Syariah Semarang.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.837	2.24868

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,837. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja mempunyai peranan 83,7% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 16,3% (100% - 83,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan.

2. Uji t

Uji hipotesis 1 sampai dengan 3 diuji dengan uji parameter individual (uji statistik t) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikan* 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji t (Uji hipotesis)

Variabel	Nilai t	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan	2,164	0,039	Signifikan
Motivasi	2,478	0,020	Signifikan
Lingkungan Kerja	2,363	0,025	Signifikan

a. Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang

Nilai t-hitung Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 2,164 dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,039. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada

PT. BCA Syariah Semarang. Dengan demikian, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

b. Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang

Nilai t-hitung Motivasi (X_2) adalah sebesar 2,478 dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,020. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

c. Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang

Nilai t-hitung Lingkungan Kerja (X_3) adalah sebesar 2,363 dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2008) namun hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2008).

Siagian (2002:66) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Yang dimaksud dengan peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.

Penjabaran diatas mengemukakan bahwa kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin merupakan pemberi arahan dan perintah kepada bawahan, apapun yang ditetapkan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten. PT. BCA Syariah Semarang yang merupakan lembaga perbankan yang masih beroperasi kurang lebih 3 tahun membutuhkan kepemimpinan yang tepat untuk memberikan arahan dan perintah kepada bawahan PT. BCA Syariah Semarang. Dengan demikian, semakin tinggi kepemimpinan dalam memberikan keputusan kepada bawahan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman (2008) namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2008).

Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan atau *moves* dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi keseimbangan. Perilaku seseorang pada saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling kuat. Oleh karena itu, penting artinya bagi seorang pemimpin untuk memahami kebutuhan umum yang paling penting bagi karyawannya. Motivasi kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seseorang karyawan (motivasi internal) atautkah berasal dari luar karyawan yang bersangkutan (motivasi eksternal) (Basor, 2007).

Dengan demikian, Motivasi yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan PT. BCA Syariah Semarang mempunyai dorongan untuk maju dan terus berkarya untuk mencapai tujuan perusahaan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. BCA Syariah Semarang. Hal ini dikarenakan bahwa hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik, pemimpin mau menerima saran dari bawahan terkait dengan kemajuan PT. BCA Syariah Semarang, dan pemimpin mau memberikan wewenang kepada bawahan ketika sedang menjalankan tugas. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. BCA Syariah Semarang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, mempunyai kualitas kerja yang tinggi, besarnya gaji yang diterima Karyawan PT. BCA Syariah Semarang sudah sesuai dengan standar hidup saat ini.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan

membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Siagian, 2002).

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2008) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2008).

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung menjadikan karyawan menjadi nyaman dan betah untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan termasuk lingkungan kerja yang nyaman dalam lingkungan PT. BCA Syariah Semarang. Kenyamanan lingkungan kerja dalam PT. BCA Syariah Semarang dapat meningkatkan kinerja karyawan, terlebih PT. BCA Syariah Semarang merupakan lembaga perbankan yang baru di wilayah Semarang. Dengan demikian, maka lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. BCA Syariah Semarang ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya, diberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi, dan Pimpinan PT. BCA Syariah Semarang memberikan rancangan tugas kepada karyawan sebelum melakukan pekerjaannya.

V. PENUTUP

1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik, Pemimpin mau menerima saran dari bawahan terkait dengan kemajuan PT. BCA Syariah Semarang, dan Pemimpin bersedia menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. BCA Syariah Semarang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, mempunyai kualitas kerja yang tinggi, dan Hubungan kelompok kerja karyawan PT. BCA Syariah Semarang dengan kelompok lain baik.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. BCA Syariah Semarang ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya, pendidikan dan pelatihan kepada karyawan berguna meningkatkan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi.

2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden, untuk meningkatkan kinerja ditinjau dari kepemimpinan dapat dilakukan hal berikut: (a) pemimpin mau memberikan bantuan kepada bawahan ketika menghadapi kendala di PT. BCA Syariah, (b) memberikan wewenang kepada bawahan ketika sedang menjalankan tugas, dan (c) pemimpin bersedia menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Dalam meningkatkan kinerja ditinjau dari Motivasi dapat dilakukan hal berikut: (a) meningkatkan kehadiran karyawan dengan memonitoring absensi karyawan, (b) meningkatkan hubungan kelompok kerja karyawan PT. BCA

Syariah Semarang dengan kelompok lain, (c) PT. BCA Syariah Semarang memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.

3. Untuk meningkatkan kinerja ditinjau dari Lingkungan Kerja dapat dilakukan hal berikut: meningkatkan *Reward* kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.
4. Bagi penelitian mendatang disarankan untuk menambah jumlah variabel yang berkaitan dengan moral individu seseorang seperti Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja. Dan, Menambahkan pertanyaan terbuka untuk setiap variabel pada kuesioner penelitian. Sehingga responden dapat memberikan alasan terhadap jawaban yang diisikan dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Armanu Thoyib. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 7, no. 1, maret 2005: 60- 73
- Choirul Bashor. 2007. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Gresik, Tuban dengan Variabel moderator etos kerja Spiritual. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, Volume 5. Nomor 3.
- Dewi Prabansari Ayu Kusuma Dan M. wahyuddin. 2008. “Pengaruh Motivasi Karyawan, PPKP, Dan Persepsi Keadilan Atas Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta”. *Jurnal EKOBIS* Vol 3 No. 1
- Ghozali Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi kelima. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Teman Koesmono. 2005, “Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 7 No. 2

- Mipratul muslim. 2010. "Tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD pasaman barat". Tesis Universitas Andalas Makassar (Tidak Dipublikasikan)
- Narmondo, Hernowo. 2006. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Purnomo Joko. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara.
- Sariadi, Sarly. 2013. *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI Al Lantamal VIII Di Manado*. Jurnal EMBA Vol 1 ISSN 2303-1174
- Suharsini Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- T. Hani Handoko. 2008. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Usman, Umedi. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume. 7 No. 3 Agustus 2009*