

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Teti Safari^{1*}
Wahyudi²

¹ Institut Teknologi dan Bisnis Semarang

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Semarang

INFO ARTIKEL

Histori artikel:

Diterima : 5 Januari 2023
Revisi : 16 Januari 2023
Disetujui : 28 Januari 2023
Publikasi : 31 Januari 2023

Kata kunci:

Work Motivation
Leadership
Work Environment
Employee Performance
Motivasi Kerja
Lingkungan Kerja
Kepemimpinan
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to Influence Work Motivation, Work Environment, and Leadership on Employee Performance (A Case Study of Employees of Central Java and DIY Regional Financial Services Authority 3). The sampling method used is purposive sampling. There were 30 respondents in this study who were sampled. The analysis technique used to analyze the hypothesis of this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work motivation, work environment, and leadership have a significant positive effect on employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai Otoritas Jasa Keuangan Daerah Regional 3 Jawa Tengah dan DIY). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Terdapat 30 responden dalam penelitian ini yang dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini kegiatan perusahaan menembus semua tingkat kehidupan. Setiap perusahaan selalu ingin mencapai tujuan sekaligus mempertahankan keberadaannya dalam masyarakat. Sebuah perusahaan memerlukan manusia sebagai pelaksana untuk mencapai harapannya tersebut. Manusia merupakan salah satu unsur yang ikut menjalankan suatu kegiatan dalam suatu organisasi dan menjadi penentu di dalam kegiatan tersebut. Oleh karena itu sebagai satu-satunya unsur yang mempunyai sifat manusiawi bagi organisasi maka manusia sebagai faktor yang dominan dan membutuhkan suatu perlakuan dan perhatian tersendiri agar tujuan organisasi dapat tercapai. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di dalam perusahaan yang menunjukkan suatu tempat para karyawan. Dalam lingkungan kerja ada interaksi antar karyawan dengan karyawan,

karyawan dengan atasannya, serta interaksi dengan kondisi-kondisi material yang ada dalam perusahaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena itu dalam perusahaan perlu diciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memperlancar proses pencapaian tujuan organisasi.

Seorang pemimpin perlu mengembangkan *asset* yang paling berharga atau dengan kata lain perlu mengembangkan kinerja karyawannya dengan menyadari dan mengerti apa yang dibutuhkan karyawannya agar produktivitas kerja tinggi. Apabila seorang pemimpin dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerjanya dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan, maka segala aktivitas yang ada dalam organisasi dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan hasil yang lebih baik, karena tenaga kerja bekerja secara optimal terhadap apa yang menjadi tugas karyawan masing-masing karyawan di suatu organisasi, pemimpin organisasi harus mengerti dan menyadari apa yang dibutuhkan karyawannya agar produktivitas kerja tinggi (T. Hani Handoko, 2000). Kepemimpinan memiliki peran penting dalam pegawai, dimana pimpinan bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya suatu pegawai. Sehingga peran pemimpin disini sangat krusial yang menjamin serta memastikan pegawai berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditargetkan.

Penelitian kali ini akan dilakukan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Regional 3 Jateng dan DIY karena terjadi permasalahan penurunan kinerja karyawan. Semakin ketatnya persaingan di lembaga keuangan menuntut OJK melakukan pengelolaan SDM yang baik pula, hal ini dilakukan agar proses pengawasan terhadap lembaga keuangan dan kualitas karyawan semakin baik sehingga meningkatkan daya saing, bagi lembaga keuangan tersebut. Selain itu permasalahan dalam penelitian ini juga berbentuk *research gap* dimana tidak semua hasil penelitian menunjukkan persamaan, artinya hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan perbedaan. Pada penelitian Sutono dan Budiman (2009), Mamik (2010), Ghoniyah dan Masurip (2011), Artana (2012) serta Rahayu, dkk (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Sukmawati (2008) menunjukkan sebaliknya bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemilihan motivasi kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan juga telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008), Ciptomulyo (2010), serta Utama (2012) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rachmawati (2006), Riyadi (2011), Jaya (2012), dan Saputra (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Regional 3 Jateng dan DIY.”

Rumusan Masalah

Masalah dapat diartikan suatu yang harus dipecahkan, karena adanya ketidaksesuaian antara kenyataan dan harapan yang timbul akibat adanya suatu kegiatan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Byars (dalam Suryati, 2013) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha kemampuan dan persepsi tugas.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Setiap manusia melakukan sesuatu kegiatan pada dasarnya didorong oleh suatu motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairaan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu H. P. Hasibuan, 2005). Menurut Edwin B. Flippo (Malayu H. P. Hasibun, 2005), *direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives* (motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dengan para pengikutnya yang didasarkan atas kombinasi perilaku menyenangkan dari pemimpin. Secara sederhana, kepemimpinan merupakan pemimpin yang perilakunya diikuti oleh para bawahannya karena para bawahan memandang segala perilaku pemimpin mereka baik atau menyenangkan. Berbagai perilaku pemimpin yang diikuti diantaranya adalah pemahaman tentang visi dan misinya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias (Davis, 1981 dalam Yuli (2005)). Sedangkan Terry dan Franklin (1982) mendefinisikan kepemimpinan dengan hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok. Mengacu dari kedua pengertian tersebut, maka Yuli (2005) mendefinisikan pengertian kepemimpinan sebagai orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan. Oleh karena itu, orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan, dengan demikian, dalam konteks ini seharusnya arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan kepada pelanggan, baik internal maupun eksternal. Akan tetapi, hal tersebut tidaklah mudah. Oleh karena itu barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah karyawan dengan berbagai persoalannya. Dalam keadaan demikian, bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang organisasi/lembaga yang disebabkan pelayanan yang dilakukan karyawan jelek. Dari sinilah mungkin *enter-point*-nya harus berfokus pada pelanggan tanpa didahului oleh “fokus pada karyawan”. Menurut Gibson (dalam

Warsito, 2008), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan.

Hubungan Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan didasarkan pada temuan penelitian Leblebici (2014), Roelofsen (2002), Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lee dan Brand (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan.

Hubungan Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Pendapat para ahli mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik, agar sesuai sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin, seperti kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Populasi adalah keseluruhan obyek yang tidak seluruhnya diobservasi tetapi merupakan obyek penelitian (Anto Dayan, 1986). Populasi akan menjadi sumber informasi yang diharapkan mampu menjawab permasalahan dalam penelitian. Populasi yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh karyawan atau staf yang ada di Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Regional 3 Jateng dan DIY, yang berjumlah lebih kurang 98 orang. Yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian populasi yang akan diselidiki (Marzuki, 1997). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian kali ini. Sampel yang diambil sebesar 98 orang. Teknik penelitian menggunakan pendekatan sensus/sensus *sampling* yaitu seluruh anggota populasi sekaligus menjadi anggota sampel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya ada dua jenis data yang digunakan, yaitu sumber data primer adalah sumber data yang langsung dikumpulkan peneliti dari sumber pertamanya. Sumber data sekunder peneliti kepustakaan, yaitu metode pengumpulan data dengan jalan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden

dengan panduan kuesioner yang berisi pertanyaan berdasarkan indikator yang diajukan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Artinya dengan kuesioner akan diperoleh data berupa angka-angka dari responden yang selanjutnya data yang diperoleh tersebut diolah dengan korelasi untuk mencari nilai pengaruh variabel motivasi (X_1) lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y).

Kuesioner

Dalam mengadakan kuesioner penulis mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden yaitu karyawan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Regional 3 Jateng dan DIY.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan antara independen variabel (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap dependen variabel (kinerja karyawan). Model penelitian yang diajukan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$$

dimana:

- Y : Kinerja karyawan
- X_1 : Motivasi kerja
- X_2 : Lingkungan kerja
- X_3 : Kepemimpinan
- β_0 : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi parsial variabel penelitian
- μ : Faktor penelitian lain yang tidak terdeteksi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur kesahihan dan kevalidan suatu item pertanyaan. Untuk menguji suatu item atau indikator valid dan tidaknya pertanyaan dengan membandingkan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dibandingkan dengan nilai r tabel dengan tingkat Motivasi Kerja 95 % ($\alpha = 5\%$). Kriteria keputusannya adalah sebagai berikut:

- Item *valid* bila *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel (0,197).
- Item tidak *valid* bila *Corrected Item-Total Correlation* < r tabel (0,197).

Berdasarkan hasil penyajian di atas dapat dilihat r hitung (*corrected item total correlation*) apabila dibandingkan dengan nilai r tabel (0,2) dapat dijelaskan bahwa ke 18 item pertanyaan adalah *valid* karena memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel (0,197) jadi item pertanyaan layak digunakan untuk penelitian dan dianalisis lebih lanjut. Selain uji validitas yang sudah disajikan di atas, suatu variabel (konstruk) perlu diukur ketepatannya. Untuk mengukur ketepatan dari suatu kuesioner digunakan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas digunakan dengan nilai koefisien *alpha*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai *alpha* dengan 0,600. Apabila koefisien *alpha* di atas 0,600 maka variabel atau data adalah memiliki reliabilitas. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan pada tabel berikut ini:

- Variabel reliabel apabila koefisien *alpha* > 0,600.
- Variabel tidak reliabel apabila koefisien *alpha* < 0,600.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabel

No.	Variabel	Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,886	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,916	Reliabel
3.	Kepemimpinan	0,902	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,824	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan dari hasil pada tabel 1 di atas dapat dijelaskan ketiga koefisien alpha dari variabel-variabel penelitian (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan) memiliki nilai di atas 0,600 sehingga dapat dijelaskan bahwa semua variabel adalah reliabel (tepat) atau memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa semua variabel dapat digunakan dalam penelitian karena terbukti reliabel atau memenuhi kriteria reliabilitas yang menjadi ketentuan penelitian.

Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi terbebas dari penyakit multikolinearitas melalui nilai VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance* yang disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai VIF dan *Tolerance*

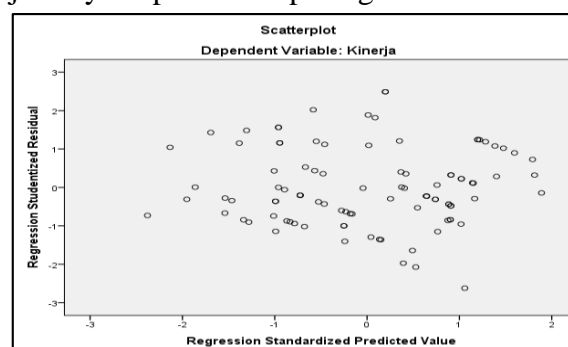
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi Kerja	0,786	1,272
Lingkungan Kerja	0,861	1,162
Kepemimpinan	0,837	1,194

Sumber: Lampiran Hasil Perhitungan

Hasil di atas menunjukkan nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,1, sehingga dapat dijelaskan menurut pengujian pertama, model regresi terbebas dari *problem* multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas salah satu asumsi yang penting dalam model regresi linear klasik adalah bahwa kesalahan pengganggu mempunyai varians yang sama. Asumsi ini disebut homokedastisitas. Apabila sebaliknya, yaitu kesalahan pengganggu mempunyai varians yang tidak sama, maka asumsi ini disebut heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan metode grafik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas

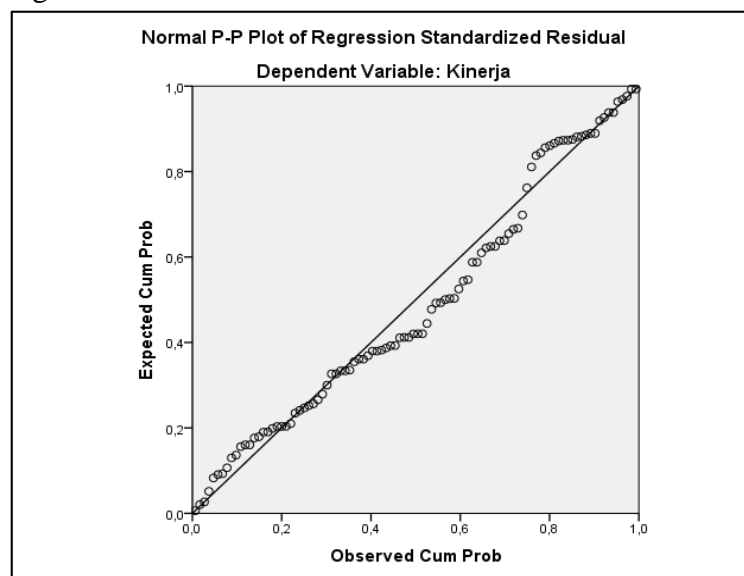
Grafik di atas menunjukkan bahwa hasil pengamatan grafik tidak membentuk pola khusus, yaitu titik yang menyebar sehingga dapat dikatakan bahwa model tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Penyimpangan model regresi klasik yang lain adalah adanya autokorelasi dalam model regresi yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Durbin Watson Test* sebesar 1,757. Sedang nilai *Durbin Watson* tersebut berada pada interval tidak ada autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan karena data yang diuji dengan statistik parametrik harus berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Pengujian Normalitas Data

Pendeteksian normalitas dapat dilakukan dengan melihat titik-titik pada grafik tersebut. Dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data-data penelitian terdistribusi secara normal, sehingga alat yang dipakai pada penelitian ini memakai regresi dan korelasi atau memakai statistik parametrik.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ($Adj R^2$) sebesar 0,414 ($Adjusted R Squared = .414$) yang berarti besar variasi variabel Kinerja Karyawan di OJK Regional 3 Jateng dan DIY yang dapat diterangkan oleh variasi variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan adalah sebesar 41,4% sedang sisanya 58,6% variasi lain di luar penelitian atau di luar model persamaan regresi.

Regresi Berganda dan Hasil Uji t

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu pengaruh antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Y). *Output* perhitungan (lampiran) dan hasil estimasi regresi tersebut dapat diringkas pada tabel 3 diperoleh persamaan garis regresi berganda, yaitu:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Perhitungan SPSS Versi 10

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,845	2,086		1,364	,176
Motivasi	,183	,054	,295	3,364	,001
Lingkungan	,203	,046	,372	4,445	,000
Kepemimpinan	,118	,048	,209	2,458	,016

Sumber: Hasil Perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,845 + 0,183X_1 + 0,203X_2 + 0,118X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,183 yang berarti setiap peningkatan Motivasi Kerja yang berupa rasa puas karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan OJK Regional 3 Jateng dan DIY. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,538 yang berarti setiap peningkatan dari Lingkungan Kerja yaitu terjalannya Lingkungan Kerja dengan baik, akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada di personil Kinerja Karyawan OJK Regional 3 Jateng dan DIY.

Uji Hipotesis

Berdasarkan kriteria di atas langkah selanjutnya adalah membuktikan hipotesis secara parsial sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung variabel X_1 (Motivasi Kerja) sebesar 3,364 dari *test* hipotesis di atas diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ($3,364 > 1,985$) atau nilai sig. (0,000) lebih kecil dari α (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat diartikan bahwa variabel X_1 (Motivasi Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di OJK Regional 3 Jateng dan DIY. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya suatu Motivasi Kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung variabel X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 4,445 dari *test* hipotesis di atas diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ($4,445 > 1,985$) atau nilai sig. (0,006) lebih kecil dari α (0,05), dengan demikian H_0 ditolak atau dapat diartikan bahwa variabel X_2 (Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kondisi ini

menunjukkan Lingkungan Kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan untuk melakukan pekerjaan di OJK Regional 3 Jateng dan DIY.

Pengujian Hipotesis Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung variabel X_3 (Kepemimpinan) sebesar 2,458 dari *test* hipotesis di atas diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ($2,458 > 1,985$) atau nilai sig (0,006) lebih kecil dari α (0,05), dengan demikian H_0 ditolak atau dapat diartikan bahwa variabel X_2 (Kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kondisi ini menunjukkan Kepemimpinan yang baik dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di OJK Regional 3 Jateng dan DIY.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan dan permasalahan yang sekaligus sebagai tujuan yang berhasil dicapai adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Regional 3 Semarang dan DIY. Hal ini menggambarkan bahwa semakin besar motivasi kerja maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Regional 3 Semarang dan DIY. Hal ini membuktikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Regional 3 Semarang dan DIY. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1986). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Nitisemito, Alex S. (1980). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus di Maya Ubud Resto dan Spa*. *Jurnal Perhotelan dan dan Pariwisata*, 2(1), 66.
- Dajan, Anton. (1994). *Pengantar Metode Statistika*, Jilid II. Jakarta: LP3ES.
- Prasetyo, E. dan Wahyuddin, M. (2008). *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Solo: Program Pascasarjana UMS.
- Djarwanto, P. S. dan Subagyo, P. (2000). *Statistika Induktif, Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nawawi, Hadari. (1997). *Ilmu Administrasi*. Jakarta: Ghalia.
- Handoko, Hari. (1997). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Arti, Inti. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Boja*. Skripsi. Semarang: STIE Anindyaguna.
- James L. Gibson. (1987). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Kartini Kartono. (1985). *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: CV Rajawali.
- Moleong, Lexy Johan. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manulang. (1993). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.

- H. P. Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mamik. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Majalah Ekonomi, 1.
- Singarimbun, M. dan Efendi, S. (1999). *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ESW.
- Anoraga, P. dan Suryanti, S. (1995). *Psikologi Industri dan Sosial*. Pustaka Jaya.
- Yamit, Zulian. (2006). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomi UII.
- Rahayu, V. T., Ariyani, V., dan Kurniawan, S. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Cabang Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA), 1(1), 89-95. Madiun: Universitas Widya Mandala.
- Robins, Stepen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sudjana. (1993). *Statistika untuk Ekonomi dan Niaga, Jilid II*. Bandung: Tarsito.
- Sukmawati, Ferina. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Pekalongan, Indramayu*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2(2), 175-191.
- Sutono dan Budiman, F. A. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang*. Analisis Manajemen, 4(1), 11-28.
- Ravianto, J. (1986). *Produktivitas dan Pengukuran*. PT Binaman Teknik Aksara.
- Vebriana Tri Rahayu, dkk. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Cabang Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, 1(1).