

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Al Salaam Amal Salman

Pebriansyah¹, Prasetyo Kurniawan²

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen03453@unpam.ac.id

Submitted: 14th July 2025 | **Edited:** 29th September 2025 | **Issued:** 01st October 2025

Cited on: Pebriansyah, P., & Kurniawan, P. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Al Salaam Amal Salman. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1547-1555.

ABSTRACT

Funding institutions are currently growing rapidly, leading to increased competition in the financial sector. To remain competitive, companies must ensure that employees can contribute effectively and achieve organizational targets. This study aims to examine the effect of leadership, motivation, and work environment on employee performance at PT. BPRS AlSalaam Amal Salman. The research uses a quantitative approach with a causal associative method. The population in this study consists of 81 employees, all of whom were selected using a census sampling technique. Data was collected using a questionnaire distributed via Google Forms through WhatsApp. The instrument used a Likert scale with five answer options. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The research involved descriptive analysis, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results indicate that leadership, motivation, and work environment each have a positive and significant influence on employee performance. Furthermore, when tested simultaneously, these three variables reinforce each other in improving employee performance. The findings imply that organizations should focus on adopting effective leadership styles, fostering both intrinsic and extrinsic motivation, and creating a supportive work environment to enhance employee productivity and performance in a sustainable way.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment, Employee Performance, Organizational Productivity

PENDAHULUAN

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. PT. BPRS Al Salaam Amal Salman sebagai salah satu lembaga keuangan syariah turut menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam konteks tersebut, kemampuan perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh aspek kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan (Mangkunegara, 2021; Wibowo, 2020).

Kepemimpinan merupakan faktor strategis dalam mengarahkan dan mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Teori kepemimpinan transformasional menekankan bahwa pemimpin harus mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya agar mencapai tujuan organisasi secara efektif (Bass, 1985). Namun, dalam praktiknya di PT. BPRS Al Salaam Amal Salman, masih ditemukan

variasi dalam penerapan gaya kepemimpinan yang berdampak pada performa karyawan. Penelitian Putra dan Handayani (2021) menegaskan pentingnya kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif untuk meningkatkan kinerja, namun belum banyak studi yang mengkaji konteks perbankan syariah secara spesifik.

Motivasi kerja juga menjadi aspek penting yang menentukan kualitas kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mampu meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Sari & Wijaya, 2022). Meskipun berbagai upaya motivasi telah diterapkan, masih terdapat kendala seperti kurangnya penghargaan yang tepat dan ketidakcocokan antara harapan karyawan dan sistem insentif perusahaan di PT. BPRS Al Salaam Amal Salman. Gap ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perbankan syariah.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor pendukung penting bagi kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung secara psikologis mampu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Lestari & Kurniawan, 2023). Di PT. BPRS Al Salaam Amal Salman, terdapat laporan mengenai ketidaknyamanan dalam hal fasilitas kerja dan hubungan interpersonal yang kurang harmonis, sehingga berdampak pada kinerja individu. Studi sebelumnya oleh Zamroni et al. (2024) menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat menjadi solusi strategis untuk mengatasi masalah produktivitas.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan (Putra & Handayani, 2021; Sari & Wijaya, 2022; Lestari & Kurniawan, 2023). Namun, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam konteks PT. BPRS Al Salaam Amal Salman masih sangat terbatas. Hal ini menjadi gap penting yang perlu diisi untuk memberikan gambaran komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan syariah.

Urgensi penelitian ini sangat tinggi mengingat kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menjaga daya saing dan keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PT. BPRS Al Salaam Amal Salman dalam merancang strategi kepemimpinan, meningkatkan motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk mendorong produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi secara mendalam pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Al Salaam Amal Salman. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dan praktis sekaligus menutup gap penelitian yang ada, sekaligus membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi melalui arahan, motivasi, dan dukungan yang konsisten. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas mengatur, tetapi juga menjadi inspirasi dan penggerak perubahan di lingkungan kerjanya (Wulandari et al., 2021). Kepemimpinan yang efektif ditandai oleh kemampuan berkomunikasi, pengambilan keputusan yang bijaksana, serta kemampuan membangun hubungan yang sehat antara pemimpin dan bawahan (Mahdiya et al., 2021). Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan

tidak hanya dilihat dari posisi formal, tetapi juga dari kemampuan untuk menciptakan visi yang jelas dan menggerakkan tim menuju tujuan bersama (Fariha & Muttaqin, 2024). Selain itu, kepemimpinan juga berkaitan erat dengan nilai-nilai moral dan etika yang menjadi landasan dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia (Febiana et al., 2025). Oleh karena itu, kepemimpinan memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya secara optimal. Motivasi ini muncul dari kebutuhan individu untuk mencapai tujuan tertentu dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, lingkungan kerja, serta keinginan untuk berkembang (Diefendorff et al., 2022). Dalam konteks organisasi, motivasi kerja menjadi elemen penting karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan (Sudarijati et al., 2024). Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, inisiatif, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya (Pratama et al., 2024). Selain itu, motivasi juga berperan dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi (Rumangkit, 2019). Oleh karena itu, menciptakan sistem motivasi yang efektif menjadi hal yang krusial bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan secara berkelanjutan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup pencahayaan, ventilasi, kebersihan, hubungan antarpegawai, serta suasana kerja yang mendukung motivasi dan kinerja (Hafid et al., 2021). Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga mencakup aspek non-fisik seperti komunikasi, budaya organisasi, dan hubungan dengan atasan (Utami & Prasetyo, 2020). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja (Zamroni et al., 2024). Sementara itu, lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi pemicu turunnya semangat kerja dan meningkatnya turnover karyawan (Fitriyah & Lestari, 2019). Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai target organisasi.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan pekerjaan (Mangkunegara, 2021). Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses, sikap kerja, dan kontribusi terhadap tim atau organisasi (Wibowo, 2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan (Susanti et al., 2019). Selain itu, pengukuran kinerja penting dilakukan untuk mengetahui pencapaian sasaran organisasi dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis (Nugroho & Haryanto, 2023). Kinerja yang baik akan meningkatkan daya saing organisasi, sementara kinerja yang rendah dapat menghambat produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu secara konsisten melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Menurut teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1985), pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan akan meningkatkan komitmen dan produktivitas kerja. Penelitian oleh Putra dan Handayani (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mengarahkan karyawan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kepemimpinan yang efektif juga meningkatkan komunikasi dan koordinasi, sehingga memperkuat kerjasama tim dalam mencapai target kerja.

Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan dan faktor motivator internal serta eksternal dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian oleh Sari dan Wijaya (2022) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung memiliki inisiatif tinggi, fokus pada pencapaian tujuan, serta mampu mengatasi tantangan di lingkungan kerja. Motivasi yang baik dapat memacu kreativitas dan inovasi sehingga organisasi mendapatkan hasil optimal.

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung menjadi variabel penting dalam menunjang kinerja karyawan. Teori lingkungan kerja menurut Schneider (1987) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kepuasan kerja dan mengurangi stres, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Kurniawan (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal kenyamanan fisik, hubungan antarpegawai, serta dukungan manajemen. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan sehingga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif memungkinkan data diolah secara statistik untuk menghasilkan temuan yang objektif dan terukur. Penelitian dilakukan di PT. BPRS Alsalaam Amal Salman, sebuah lembaga keuangan syariah yang berlokasi di Ciputat, Tangerang Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Alsalaam Amal Salman yang berjumlah 81 orang. Karena jumlahnya relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Formulir yang disampaikan melalui aplikasi WhatsApp. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima tingkat pilihan jawaban untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui beberapa tahapan, yakni uji deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel, uji asumsi klasik untuk memastikan tidak adanya pelanggaran terhadap syarat-syarat regresi (seperti normalitas,

multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25, ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi Pearson lebih besar dari 0,834. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara setiap item dengan keseluruhan instrumen. Dengan kata lain, setiap butir pertanyaan terbukti konsisten dan relevan dalam mengukur konstruk yang diteliti, sehingga dapat dikategorikan sebagai item yang valid. Validitas ini memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut mampu mencerminkan variabel yang dimaksud secara akurat dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, item-item tersebut layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya, khususnya dalam pengujian regresi, karena validitas yang tinggi menjamin kualitas data yang akan dianalisis serta hasil yang diperoleh lebih dapat dipertanggungjawabkan.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja (Y) masing-masing berada di atas angka 0,80. Nilai ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan standar reliabilitas minimal yang umum digunakan, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan kata lain, item-item dalam setiap variabel tersebut saling berkorelasi secara kuat dan mampu menghasilkan data yang stabil serta dapat dipercaya. Oleh karena itu, data yang diperoleh dapat dikatakan reliabel, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut seperti pengujian regresi, karena kualitas data yang tinggi mendukung validitas hasil penelitian secara keseluruhan.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (KSZ), diperoleh nilai KSZ untuk variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,692 dengan nilai Asymp. Significance (nilai sig.) sebesar 0,725. Nilai signifikansi ini lebih besar dari batas kritis 0,05 yang biasanya digunakan sebagai standar pengujian normalitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi normal. Distribusi normal ini penting untuk memastikan bahwa asumsi dasar dalam analisis statistik, khususnya analisis regresi, terpenuhi. Dengan demikian, hasil pengujian regresi yang dilakukan akan lebih valid dan dapat dipercaya karena data telah memenuhi syarat distribusi normal.

Uji Hipotesis Simultan

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 73,657 jauh melebihi nilai F tabel sebesar 3,07, dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dengan kata lain, ketiga variabel tersebut bersama-sama memiliki kontribusi yang kuat dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan di lingkungan kerja yang diteliti.

Dari sudut pandang teori manajemen sumber daya manusia, hasil ini sejalan dengan teori Path-Goal Leadership Theory yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dengan cara memberikan arahan yang jelas serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pemimpin yang mampu memberikan visi, arahan, serta pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan bawahan akan mendorong peningkatan performa kerja. Demikian pula, Teori Dua Faktor Herzberg mendukung pentingnya motivasi intrinsik dan faktor lingkungan (seperti kondisi kerja dan hubungan antar rekan kerja) dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Selain itu, temuan ini juga konsisten dengan pendekatan sistem dalam teori organisasi yang melihat kinerja sebagai hasil dari interaksi berbagai komponen dalam organisasi, termasuk gaya kepemimpinan, tingkat motivasi, dan lingkungan kerja. Ketika ketiga aspek ini dikelola dengan baik, organisasi akan mampu menciptakan kondisi kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja tidak hanya berdampak secara individual, tetapi juga secara sinergis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 25, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 10,674 yang jauh lebih besar daripada t tabel sebesar 1,664, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi nyata dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara individu, tanpa dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dari sudut pandang teori, hasil ini selaras dengan Teori Kepemimpinan Transformasional, yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan akan mampu meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Pemimpin transformasional tidak hanya memfokuskan diri pada pencapaian target, tetapi juga pada pengembangan personal dan profesional bawahan. Dengan gaya kepemimpinan seperti ini, karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal.

Selain itu, teori Behavioral Leadership juga menjelaskan bahwa perilaku pemimpin dalam memberikan arahan, perhatian, serta membangun hubungan interpersonal yang positif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai oleh pemimpinnya, maka mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan kinerja karyawan yang unggul dan berkelanjutan di lingkungan kerja.

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 25, diperoleh bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 10,555 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,664, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari

batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara individu, terlepas dari pengaruh variabel lainnya.

Hasil ini sejalan dengan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, yang menjelaskan bahwa motivasi muncul dari pemenuhan kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi baik itu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan berkinerja lebih tinggi. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat motivasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan mereka untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Selain itu, temuan ini juga didukung oleh Teori Motivasi-Higiene Herzberg, yang membedakan antara faktor-faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) dan faktor-faktor higiene (seperti kondisi kerja dan hubungan kerja). Faktor motivator inilah yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja. Ketika karyawan termotivasi oleh peluang untuk berkembang, mendapatkan pengakuan, atau mencapai tujuan tertentu, mereka akan menunjukkan semangat kerja dan produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap upaya peningkatan motivasi agar kinerja karyawan tetap terjaga dan berkembang.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 25, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 12,910 yang jauh lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,664, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi nyata dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun tanpa mempertimbangkan variabel lainnya.

Temuan ini sejalan dengan Teori Kebutuhan Dasar Maslow, khususnya pada tingkat kebutuhan akan rasa aman dan kenyamanan. Lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan mendukung secara psikologis akan menciptakan kondisi di mana karyawan dapat bekerja dengan fokus dan produktivitas yang tinggi. Ketika kondisi fisik dan sosial dalam lingkungan kerja terpenuhi dengan baik, karyawan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal.

Selain itu, berdasarkan Teori Ergonomi dan Produktivitas, lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, atau tata ruang, tetapi juga aspek sosial seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, serta meminimalkan stres dan konflik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja sebagai strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Uji Kontribusi

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 25, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,742. Angka ini menunjukkan bahwa sebesar 74,2% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan. Sementara sisanya, yaitu sebesar 25,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian,

model regresi yang digunakan cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga faktor tersebut kepemimpinan yang efektif, motivasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori sistem dalam manajemen, yang menyatakan bahwa performa organisasi (termasuk kinerja individu di dalamnya) merupakan hasil dari interaksi berbagai elemen yang saling memengaruhi secara sinergis. Jika ketiga faktor ini dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal.

Selain itu, hasil ini juga mencerminkan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia. Mengelola kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan akan memberikan dampak yang jauh lebih signifikan dibandingkan jika hanya mengelola satu aspek secara terpisah. Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun strategi yang terintegrasi untuk meningkatkan ketiga variabel tersebut agar mampu mendorong kinerja karyawan yang unggul dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Kepemimpinan yang efektif memberikan arahan, inspirasi, dan keteladanan, motivasi yang kuat mendorong semangat serta dedikasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa nyaman serta aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara holistik. Artinya, tidak cukup hanya fokus pada satu aspek seperti motivasi saja, tetapi harus didukung oleh kepemimpinan yang baik serta lingkungan kerja yang memadai. Organisasi sebaiknya mengembangkan pelatihan kepemimpinan, menyediakan sistem penghargaan yang adil, dan menciptakan budaya kerja yang sehat dan kolaboratif. Dengan perhatian yang seimbang terhadap ketiga faktor tersebut, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi, serta mampu berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Diefendorff, J. M., Kenworthy, M. E., Lee, F. C., & Nguyen, L. K. (2022). *Work Motivation*. Oxford Research Encyclopedia of Psychology.
- Fariha, A. S., & Muttaqin, I. (2024). *Kepemimpinan Pendidikan meliputi Pengertian, Karakteristik, Model, Strategi, serta Keberhasilannya*. Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial (JUPENDIS), 3(1), 117–133.
- Febiana, A. R., Wijaya, F. R., & Mardiyah, H. (2025). *Mengurai Definisi Kepemimpinan dalam Pendidikan*. Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora, 4(2), 4264–4276.

- Fitriyah, H., & Lestari, S. D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan*. Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental, 4(2), 134–142.
- Hafid, H., Taba, M., & Salam, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton*. Jurnal Manajemen, 11(2), 211–220.
- Lestari, R., & Kurniawan, A. (2023). Effect of Work Environment on Employee Performance in the Banking Sector. *Journal of Human Resource Management*, 11(1), 12-22.
- Mahdiya, A., Nurwachidah, U., & Hanist, M. (2021). *Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam: Definisi, Fungsi, dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Jurnal Pendidikan Indonesia, 2(07), 1146–1156.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratama, B. B. R., Wahidmurni, W., & Harini, S. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Quality of Work Life, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN Kota Malang*. Jurnal Ilmiah Global Education, 5(2).
- Putra, R. E., & Handayani, S. (2021). The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance: A Study in Indonesian Manufacturing Companies. *Journal of Management Research*, 13(2), 89-101.
- Rumangkit, S. (2019). *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Melalui Pengukuran JDI dan WEIMS*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 19(3).
- Sari, D. P., & Wijaya, A. F. (2022). The Impact of Work Motivation on Employee Performance in Service Companies. *International Journal of Business and Management*, 17(3), 45-55.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Sudarijati, P., Palahudin, & Akmaludin, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. KOI The Indonesia*. Jurnal Ilmiah Global Education, 5(3).
- Utami, I. A., & Prasetyo, H. (2020). *Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 9(6), 1–15.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, W., Rusdinal, & Gistituati, N. (2021). *Analisis Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*. EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(5), 6169–6178.
- Zamroni, A., Nurdiana, & Ramadhani, D. (2024). *Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 5(1), 55–66.