

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMP NEGERI 1 DRAMAGA KABUPATEN BOGOR

Oto Subrata¹, Joko Riyanto², Erialdy³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email : ¹ otosubratabardi@gmail.com

Email : ² joko.riyanto@unis.ac.id

Email : ³ erialdy@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 1 Dramaga Kabupaten Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada SMP Negeri 1 Dramaga Kabupaten Bogor berjumlah 59 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya wawancara mendalam, observasi, dan studi kepustakaan. Selanjutnya, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya analisis deskriptif, uji validasi data, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, dan uji signifikan parsial (uji t), serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja merupakan hasil dari interaksi sinergis antara kepemimpinan yang baik, lingkungan yang mendukung, dan dorongan motivasi yang kuat.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, SMP Negeri 1 Dramaga

Abstrak

This study aims to analyze the influence of leadership, work environment, and work motivation on the performance of employees of SMP Negeri 1 Dramaga, Bogor Regency. This study is a quantitative study with a survey approach. The population and sample in this study were 59 employees at SMP Negeri 1 Dramaga, Bogor Regency. Data collection techniques used in this study include in-depth interviews, observation, and literature studies. Furthermore, data analysis used in this study includes descriptive analysis, data validation tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, and partial significance tests (t-tests), as well as determination coefficient tests. The results of the study indicate that 1) Leadership style does not have a significant influence on employee performance. 2) The work environment does not have a significant influence on employee performance. 3) Work motivation has a significant influence on employee performance. Simultaneously, leadership style, work environment, and work motivation have a positive and significant influence on employee

performance. Performance improvement is the result of a synergistic interaction between good leadership, a supportive environment, and strong motivational drive.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, SMP Negeri 1 Dramaga

A. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan pilar utama dalam mencapai efektivitas organisasi, termasuk pada institusi pendidikan seperti SMP Negeri 1 Dramaga Kabupaten Bogor. Kinerja bukan hanya sekadar hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, tetapi juga refleksi dari perilaku profesional dalam menjalankan tanggung jawab sesuai fungsi yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Di tingkat sekolah menengah, kinerja pegawai – baik tenaga pendidik maupun kependidikan – menjadi determinan penting dalam menentukan kualitas layanan pendidikan dan prestasi siswa. Namun, pencapaian kinerja yang optimal sering kali dihadapkan pada tantangan dinamika manajemen sumber daya manusia yang kompleks.

Faktor pertama yang secara krusial memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar bekerja dengan antusias menuju pencapaian tujuan bersama (Yukl, 2013). Gaya kepemimpinan yang tepat, baik itu transformasional maupun demokratis, mampu menciptakan arah yang jelas dan memberikan perlindungan serta arahan bagi para pegawai. Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Dramaga dituntut untuk mampu menggerakkan seluruh potensi bawahannya melalui gaya kepemimpinan yang adaptif guna meningkatkan produktivitas kerja institusi.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam menunjang kinerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, baik lingkungan fisik (fasilitas, tata ruang) maupun non-fisik (hubungan interpersonal, suasana kerja). Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan kenyamanan yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Kondisi gedung sekolah, fasilitas kantor, serta harmonisasi hubungan antar-rekan kerja di SMP Negeri 1 Dramaga menjadi faktor eksternal yang menentukan apakah seorang pegawai dapat memberikan performa terbaiknya atau justru mengalami penurunan semangat kerja.

Faktor ketiga yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang menyebabkan ia bertindak untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2016). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dan daya tahan yang lebih besar dalam menghadapi beban kerja. Di sekolah negeri, tantangan motivasi sering kali berkaitan dengan sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, serta rasa bangga terhadap profesi. Tanpa motivasi yang kuat, gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan yang nyaman tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Melihat urgensi keterkaitan antara faktor-faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Dramaga Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi

bahan rujukan bagi pimpinan sekolah dan Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor dalam merumuskan kebijakan strategi pengembangan sumber daya manusia demi meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif**, dengan metode survei yang menyatakan bahwa jika penelitian survei dapat dilakukan pada populasi kecil dan besar, tetapi data yang dianalisa berasal dari sampel yang diambil dari populasi sehingga kejadian-kejadian relatif, distributive, dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. (Sugiyono, 2017). Adapun, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada SMP Negeri 1 Dramaga Kabupaten Bogor sebanyak 59 orang pegawai.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) merupakan variabel independen, sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) merupakan variabel dependen. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya 1) observasi, dengan pengamatan langsung. 2) wawancara terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada dengan Kepala Sekolah, Wakasek, Pegawai dan Staf/Pelaksana pada SMP Negeri 1 Dramaga Kabupaten Bogor. 3) kuesioner, dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para response dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

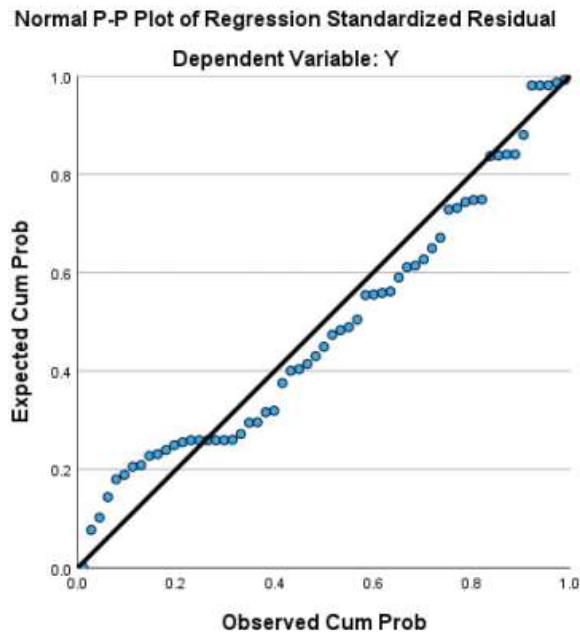
Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan antara ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai. Uji validitas dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi 5%, sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode alpha dengan tolak ukur nilai Cronbach's Alpha diatas 0.60 sebagai batas minimum kelayakan (Ghozali, 2003). Selain itu, dilakukan juga uji koefisien korelasi dan uji signifikan parsial (uji t).

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil dari uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas. Uji normalitas data merupakan salah satu uji persyaratan analisis yang digunakan untuk mengetahui data variabel dependen dan variabel independent penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, data yang baik merupakan data yang berada di sekitar rata-rata normal atau berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov smirnov dan normal P-Plot. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal. Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Berikut ini adalah hasil kurva uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1. dibawah ini:



Gambar 1. Kurva Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olah Data Tahun 2025

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan antara variabel independent dalam satu model (Sugiyono 2022). Adapun, kriteria pengambilan keputusan dari uji ini adalah: 1) Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinier. Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinier. 2) Jika nilai tolerance < 0.1 , maka ada gejala multikolineritas. Jika nilai tolerance > 0.1 , maka tidak ada gejala multikolineritas. Berikut ini adalah tabel 1 yang menyajikan data hasil uji multikolinearitas:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sign.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta	Coefficients			
1	8.906	4.941			1.802	0.079	
Constant							
(X1)	0.118	0.126	0.119	0.940	0.353	0.574	1.742
(X2)	-0.107	0.128	-0.110	-0.836	0.408	0.540	1.853
(X3)	0.797	0.132	0.779	6.058	<0.001	0.560	1.785

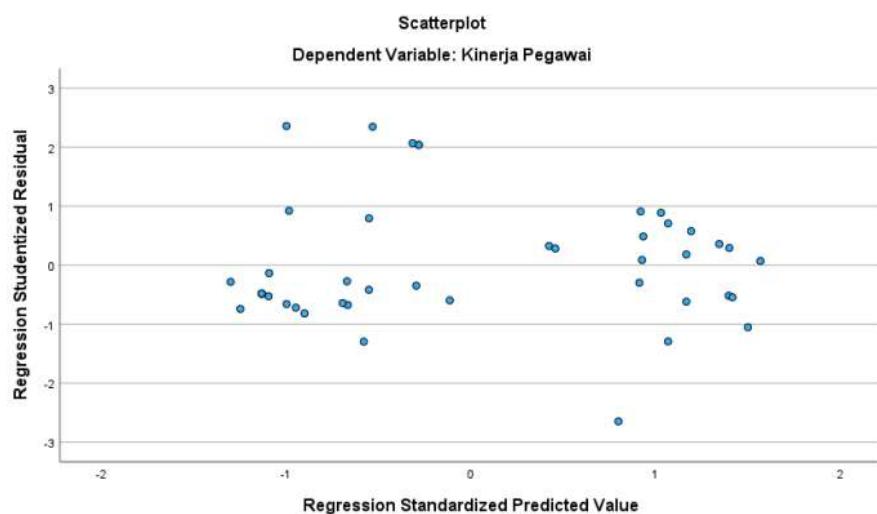
a. Dependen variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai toleransi (> 0.10). Sedangkan nilai VIF lebih kecil dari (< 10), maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas tersebut.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian ini menggunakan grafik scatterplot. Berikut ini adalah gambar 2 yang menunjukkan grafik scatterplot tersebut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan grafik scatterplot diatas, dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar 2 tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

4) Uji Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda yang disajikan pada tabel 1 didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8.906 + 0.118 X_1 + (-0.107) X_2 + 0.797 X_3$$

Interprestasi koefisien regresi:

Y: Kinerja Pegawai

Koefisien konstanta a = 8.906

X1: Kepemimpinan

X2: Lingkungan Kerja

X3: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi berganda tersebut, dapat disimpulkan bahwa jika seluruh variabel independen bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai diprediksi 8.906. Nilai ini menunjukkan titik awal Kinerja Pegawai tanpa pengaruh ketiga variabel tersebut. Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0.118, menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.118 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Adapun, setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja justru menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.107 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Artinya semakin baik lingkungan kerja kecenderungan pegawai untuk memiliki kinerja yang tidak baik akan menurun. Selanjutnya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.797 satuan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap perubahan tingkat kinerja pegawai, terutama jika motivasi kerja tersebut tidak dikelola dengan baik. Hasil ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, sekolah perlu memprioritaskan variabel motivasi kerja untuk mengelola kinerja pegawai yang baik.

5) Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, validitas diukur dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan bivariate (*spearman correlation*) dengan acuan menggunakan rumus pearson product moment. Pengujian ini menggunakan dua sisi (two tailed) dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: 1) item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan valid). Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05). 2) item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan tidak valid), jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05). Berdasarkan hasil data pengolahan data, maka didapat hasil uji validitas pada masing-masing variabel terdapat pada pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1-X1.10	0.825	0.254	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1 -X2.10	0.664	0.254	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1 -X3.10	0.732	0.254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1 - Y10	0.772	0.254	Valid

Sumber: Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap keempat variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan atau indikator yang digunakan untuk mengukur keempat variabel penelitian dinyatakan valid. Oleh karena

semua butir instrument telah terbukti valid, maka dapat disimpulkan juga bahwa alat ukur atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur secara akurat dan cermat. Dengan demikian, data yang diperoleh dari keempat variabel tersebut layak untuk digunakan dalam analisis statistik selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap serangkaian pernyataan didalamnya konsisten dari waktu ke waktu. Metode yang paling umum digunakan adalah Cronbach's Alpha, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha itu > 0.70 . Semakin tinggi nilainya (mendekati 1.0), maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas atau kehandalan kuesioner tersebut. Berikut ini adalah tabel 3 yang menyajikan data hasil uji reliabilitas:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0.837	0.700	Sangat reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.786	0.700	Sangat reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.714	0.700	Sangat reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.764	0.700	Sangat reliabel

Sumber: Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4, hasil uji reliabilitas, dengan jumlah responden sebanyak 59 orang, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliabel, dimana semua variabel yang diuji memenuhi kriteria standar yang diterima. Secara spesifik, setiap variabel menunjukkan nilai koefisien Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0.70, karena nilai reliabilitas untuk semua variabel berada diatas ambang batas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan sangat reliabel.

6) Analisis Data Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi (p-value) dengan tingkat signifikansi yang sudah ditentukan sebelumnya (0.05). Jika p-value < 0.05 , maka, hipotesis diterima artinya variabel tersebut berpengaruh signifikan. Jika, p-value nya > 0.05 , maka hipotesis ditolak yang artinya variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan. Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1 dapat disimpulkan:

1) Nilai t hitung variabel kepemimpinan yang diperoleh sebesar 0.940 dengan nilai signifikansi 0.353 sehingga t hitung $< t$ tabel (2.004) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas atau $0.353 > 0.05$ maka disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak

- berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- 2) Nilai t hitung variabel lingkungan kerja yang diperoleh sebesar -0.836 dengan nilai signifikansi 0.408 sehingga t hitung $< t$ tabel (2.004) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas atau $0.408 > 0.05$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
 - 3) Nilai t hitung variabel motivasi kerja yang diperoleh sebesar 6.058 dengan nilai signifikansi 0.001 sehingga t hitung $> t$ tabel (2.004) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Dramaga.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel independent secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan: 1) Lihat nilai signifikansi F (p-value) pada tabel ANOVA. 2) Jika $p\text{-value} < 0.05$. Hipotesis diterima artinya semua variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan. 3) Jika $p\text{-value} > 0.05$. Hipotesis ditolak artinya semua variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji Statistik F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign
1	Regression	448.162	3	149.387	22.320	<0.001
	Residual	274.416	41	6.693		
	Total	303.512	44			

Sumber: Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi, dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi F (Sig.F) sebesar 22.320. Nilai ini secara statistic sangat signifikan karena jauh lebih kecil dari tingkat probabilitas yang ditetapkan yaitu 0.05 ($0.001 < 0.05$). Oleh karena itu, ketiga variabel independent tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menjadi prediktor yang kuat dan nyata terhadap perubahan kinerja pegawai.

7) Koefisien Determinasi (R Square)

Pengujian ini dilakukan untuk menilai sejauh mana variabel independent mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Koefisien penentuan memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5, berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	0.788 ^a	0.620	0.592	2.58710

Sumber: Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel 6, nilai adjusted R-Square sebesar 0.592 (59.2%) variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Adapun sisanya yaitu sebesar 40.8% dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Berdasarkan klasifikasinya, nilai ini termasuk dalam kategori sedang (0.40-0.59), yang berarti model regresi ini memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik terhadap variabel kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji parsial (uji t), nilai t hitung variabel kepemimpinan diperoleh sebesar 0.940 dengan nilai signifikansi 0.353 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2.004) dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0.353 > 0.05$), maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Dramaga. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saifullah, Kusyeni, dan Hermawan (2024), kepemimpinan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Windu Persada Cargo.

Kepemimpinan bertindak sebagai katalisator yang mengubah potensi pegawai menjadi kinerja nyata. Kualitas kepemimpinan dalam sebuah organisasi, seperti SMP Negeri 1 Dramaga, menentukan sejauh mana pegawai merasa terarah dan termotivasi. Menurut Northouse (2021), kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Pengaruh ini berdampak pada kinerja melalui pemberian visi yang jelas. Jika pemimpin mampu mengomunikasikan target dengan baik, maka ambiguitas peran pegawai akan berkurang, yang secara otomatis meningkatkan efisiensi kerja.

Salah satu gaya yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan transformasional. Berdasarkan teori Bass & Bass (2008), pemimpin transformasional meningkatkan kinerja melalui empat dimensi: Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration. Adapun, stimulasi intelektual adalah pemimpin mendorong pegawai untuk berinovasi dan menyelesaikan masalah dengan cara baru, yang meningkatkan kualitas luaran kerja, sedangkan motivasi inspirasional, dimana pemimpin membangkitkan semangat tim, sehingga pegawai bekerja bukan hanya karena kewajiban, tetapi karena rasa memiliki terhadap visi sekolah.

Kepemimpinan memengaruhi kinerja dengan cara memperjelas jalur menuju imbalan. Menurut *House* (1971) dalam *Robbins & Coulter* (2016), tugas pemimpin adalah membantu pengikut dalam mencapai tujuan mereka dan memberikan pengarahan serta dukungan yang diperlukan untuk memastikan tujuan tersebut selaras dengan tujuan organisasi. Pemimpin adalah arsitek dari budaya organisasi. Kepemimpinan yang efektif menciptakan iklim kerja yang menghargai prestasi (merit system). Menurut *Luthans* (2011), ketika pemimpin menunjukkan perilaku yang adil dan transparan, kepercayaan pegawai meningkat, yang memicu peningkatan produktivitas secara signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji parsial (uji t), nilai t hitung variabel lingkungan kerja diperoleh sebesar -0.836 dengan nilai signifikansi 0.408 sehingga t hitung $< t$ tabel (2.004) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas ($0.408 > 0.05$), maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Dramaga. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Yunus, Sam, dan Mustanir* yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun, faktor lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun nonfisik dapat meningkatkan kinerja pegawai artinya semakin nyaman dan baik lingkungan kerja yang ada, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja bukan sekadar tempat fisik, melainkan ekosistem yang menentukan sejauh mana kapasitas kognitif dan fisik pegawai dapat dikerahkan secara maksimal. Enurut *Cascio* (2015), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, psikologis, dan sosial di mana pegawai melakukan pekerjaannya. Kondisi fisik yang tidak memadai seperti kebisingan berlebih, pencahayaan buruk, atau tata ruang yang sempit bertindak sebagai hambatan operasional yang menguras energi pegawai. Sebaliknya, lingkungan yang dirancang dengan baik meminimalkan kelelahan dan meningkatkan kecepatan serta akurasi kerja.

Dalam kerangka yang dikembangkan oleh *Colquitt, LePine, dan Wesson* (2019), kondisi kerja fisik sering kali dikategorikan sebagai faktor yang dapat memicu ketidakpuasan jika tidak terpenuhi. Namun, ketika lingkungan tersebut bersifat suportif (misalnya, adanya ruang kolaborasi dan fasilitas yang memadai), hal tersebut menciptakan engagement yang lebih tinggi. Pegawai di sekolah, seperti di SMPN 1 Dramaga, akan merasa lebih dihargai jika fasilitas pendukung kerja mereka tersedia dengan baik. *Spector* (2021) menekankan bahwa lingkungan kerja non-fisik, terutama hubungan sosial dan iklim organisasi, memengaruhi motivasi intrinsik. Lingkungan yang penuh tekanan atau konflik interpersonal cenderung meningkatkan perilaku kerja kontraproduktif (Counterproductive Work Behavior). Jika lingkungan sosial di sekolah bersifat harmonis, pegawai akan lebih fokus pada pencapaian target akademik daripada menghadapi konflik internal.

Lingkungan kerja memengaruhi kinerja melalui kecocokan antara kebutuhan pegawai dan apa yang disediakan oleh lingkungan tersebut. Menurut *Muchinsky & Culbertson* (2016), kinerja mencapai puncaknya ketika lingkungan kerja menyediakan sumber daya yang selaras dengan kemampuan dan kebutuhan psikologis pegawai. Di lingkungan SMP,

hal ini berarti ketersediaan sumber belajar dan ruang kerja yang tenang bagi guru untuk mempersiapkan bahan ajar.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji parsial (uji t), nilai t hitung variabel motivasi kerja diperoleh sebesar - 6.058 dengan nilai signifikansi 0.001 sehingga t hitung $< t$ tabel (2.004) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas ($0.001 < 0.05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Dramaga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Norkhalisah, Budiman, dan Noorahman (2024), terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya.

Motivasi kerja bukan sekadar dorongan untuk bekerja, melainkan sebuah proses psikologis yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi (baik intrinsik maupun ekstrinsik), mereka cenderung memiliki keterikatan emosional terhadap tugasnya, yang secara langsung berujung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja (kinerja). Pengaruh motivasi terhadap kinerja sering kali dimediasi oleh jenis motivasinya. Motivasi intrinsik (kepuasan batin, tantangan) cenderung menghasilkan kinerja jangka panjang yang stabil. Sementara itu, motivasi ekstrinsik (bonus, promosi, fasilitas) sangat efektif untuk memacu target jangka pendek, namun memerlukan pembaruan terus-menerus agar efektivitasnya tidak menurun.

Hubungan ini dijelaskan dengan baik melalui Teori Harapan dari Victor Vroom. Kinerja akan meningkat jika pegawai percaya bahwa usaha mereka akan membawa hasil, hasil tersebut akan diberikan penghargaan, dan penghargaan tersebut memiliki nilai yang mereka inginkan. Menurut Adair (2023), motivasi bukan sekadar insentif finansial; ia adalah energi psikologis yang menyelaraskan tujuan individu dengan visi organisasi, sehingga menciptakan kinerja yang melampaui standar minimal. Kinerja pegawai adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Tanpa motivasi yang tepat, kemampuan yang tinggi tetap akan menghasilkan output yang medioker (Pinder, 2017).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi, dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi F (Sig. F) sebesar 22.320. Nilai ini secara statistik sangat signifikan karena jauh lebih kecil dari tingkat probabilitas yang ditetapkan yaitu 0.05 ($0.001 < 0.05$). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djula, Tuhumena, dan Liswandi (2024), menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil positif tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Kepemimpinan memberikan arah (visi), Lingkungan Kerja memberikan sarana

(fasilitas), dan Motivasi memberikan daya dorong (energi). Jika salah satu hilang, kinerja tidak akan maksimal. Berdasarkan pandangan sistem, organisasi adalah satu kesatuan. Pengaruh simultan menunjukkan bahwa kinerja adalah output dari sistem yang sehat. Kepemimpinan yang transformasional mampu mengubah lingkungan kerja yang kaku menjadi fleksibel, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi pegawai secara kolektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian, pengaruh simultan dibuktikan melalui Uji F. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap naik-turunnya kinerja pegawai.

Kinerja organisasi bukanlah hasil dari variabel tunggal, melainkan manifestasi dari konvergensi kepemimpinan yang strategis, iklim lingkungan yang kondusif, dan dorongan psikologis individu yang bekerja secara serempak (Hitt, Miller, & Colella, 2021). Efektivitas seorang pegawai sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu menyinkronkan gaya kepemimpinan dengan kenyamanan tempat kerja untuk memicu motivasi yang berkelanjutan (Mullins, 2019).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 1 Dramara Kabupaten Bogor. 2) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 1 Dramaga Kabupaten Bogor. 3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 1 Dramaga Kabupaten Bogor. Selain itu, secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 1 Dramaga Kabupaten Bogor.

Referensi

Buku

- Adair, J. (2023). *Strategic Motivation: The Definitive Guide to Inspiring High Performance in Teams*. London: Kogan Page.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2017). *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership*. Jossey-Bass.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Daft, R. L. (2018). *The Leadership Experience*. Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.

- Gagné, M. (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. Oxford University Press.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hitt, M. A., Miller, C. C., & Colella, A. (2021). *Organizational Behavior*. Wiley.
- Latham, G. P. (2012). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. Sage Publications.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muchinsky, P. M., & Culbertson, S. S. (2016). *Psychology Applied to Work* (11th ed.). Hypergraphic Press.
- Mullins, L. J. (2019). *Management and Organisational Behaviour*. Pearson Education.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Pinder, C. C. (2017). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Psychology Press.
- Pink, D. H. (2011). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D, dan Penelitian Gabungan*. Bandung: Alfabeta
- Spector, P. E. (2021). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.

Jurnal

- Djula, Wilhelmus Antonius., Tuhumena, Ruben., & Liswandi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5 (6), 847-861.
- Norkhalisah., Budiman, Arif., & Noorahman, Moh. Fajar. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 (2), 276-280.
- Saifullah., Kusyeni, Rd., & Hermawan, Rudianto. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. WIndi Persada Cargo (WPC Cargo). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 6 (1), 145-162.

Yunus, Ayuh., Sam, Muliani., & Mustanir, Ahmad. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerje Pegawai Puskesman di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6 (5), 3340-3349.