

# The Impact of Leadership, Work Environment, and Motivation on Employee Performance: Evidence from Bank Rakyat Indonesia Jayapura Branch

Subiar Abraham Patanduk<sup>1</sup>, Balthasar Kambuaya<sup>2</sup>, Ruben Tuhumena<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

\*[subiar\\_patanduk71@gmail.com](mailto:subiar_patanduk71@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to analyze the impact of leadership, work environment, and motivation on employee performance at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Jayapura Branch. A descriptive quantitative approach was employed with a total population of 110 employees, all of whom were included as the research sample (census sampling). Data were collected through questionnaires and observations, and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that leadership, work environment, and motivation each have a significant partial effect on employee performance. Simultaneously, these three variables contribute 56.8% to employee performance, with work motivation emerging as the dominant factor. The results highlight the importance of implementing effective leadership, improving the work environment, and strengthening employee motivation as key strategies for enhancing organizational performance.

**Keywords:** Employee Performance, Leadership, Work Environment, Motivation, Banking

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jayapura. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan populasi 110 karyawan, yang seluruhnya dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi, serta dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 56,8% terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai faktor dominan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, perbaikan lingkungan kerja, serta penguatan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Perbankan

## 1. Pendahuluan

Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit maupun pembiayaan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Kegiatan usaha bank akan berjalan dengan lancar, jika ada faktor yang mempengaruhi usaha tersebut, terutama adalah sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia di dalam organisasi yang disebut sebagai karyawan, dalam perkembangan terbaru tidak lagi dipandang sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi organisasi. Menurut (Simamora, 2006) sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya

bekerja. Dalam sebuah organisasi, karyawan diibaratkan sebagai mesin yang merupakan penggerak dari suksesnya suatu organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor, di antaranya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2006). Setiap organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sehingga hal ini juga ikut mempengaruhi bagaimana karyawan mengikuti gaya pemimpin perusahaan sehingga memiliki dampak bagi kinerja karyawan. Pemimpin harus menyadari bahwa pencapaian target perusahaan tidak dapat diperoleh sendiri maka diperlukan model kepemimpinan yang tepat untuk menyatukan visi dan misi sehingga capaian dapat menjadi maksimal. Hasil penelitian oleh (Alexandri, dkk, 2019) di PT. Bank Capital Indonesia, Tbk menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hal ini betul-betul dirasakan oleh semua karyawan dan menjadikan pendorong bagi mereka untuk melakukan aktivitas pekerjaan.

Selain faktor kepemimpinan, kinerja sumber daya manusia pada suatu organisasi juga dipengaruhi dari faktor-faktor lingkungan kerja yang terdapat di organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, menurut (Soetjipto dalam Sihalo, 2019). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan dampaknya memberikan kontribusi yang besar kepada organisasi. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki kinerja yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien.

Semangat karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan mereka, juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan itu sendiri. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang menurut (Sutrisno, 2014). Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja tergantung pada seberapa banyaknya intensitas motivasi yang diberikan, melalui tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak. Adapun beberapa indikator motivasi yang berpengaruh bagi kerja karyawan antara lain berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik seperti: gaji, bonus, jaminan kesejahteraan karyawan, keamanan dan promosi atau penghargaan bagi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Maulana, dkk, 2015) menunjukkan bahwa motivasi instrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jayapura, sebagai bagian dari salah satu bank terbesar di Indonesia, memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Oleh karena itu sudah seharusnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Jayapura memiliki karyawan yang penuh semangat dan berkinerja yang tinggi dalam bekerja yang pada akhirnya dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan Bank Rakyat Indonesia. Namun, berdasarkan kondisi di lapangan, masih ditemukan variasi kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal, serta motivasi kerja yang bervariasi. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2005: 21), metode penelitian deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Kasiram (2008: 149) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pendekatan penelitian digunakan untuk meneliti populasi atau sampel di Kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura karena untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura dengan jumlah total 90 orang. Mengenai penentuan besarnya sampel, Suharsimi Arikunto (2010) mengemukakan di dalam pengambilan sampel apabila subyeknya kurang dari 100 maka diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh seluruh populasi dijadikan sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui media perantara atau dokumen terkait penelitian.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Variabel bebas terdiri dari kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Definisi operasional variabel mengacu pada indikator yang relevan dari literatur terdahulu.

Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F, sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura yang beralamat di Jln. Pacific Permai Ruko Dok II Kota Jayapura. Bank BRI merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara terbesar di Indonesia, yang menyediakan berbagai jasa keuangan, termasuk layanan untuk usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) bahkan untuk usaha skala besar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi lingkungan kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1  | Laki-laki     | 67        | 60,9%      |

|              |           |            |             |
|--------------|-----------|------------|-------------|
| 2            | Perempuan | 43         | 39,1%       |
| <b>Total</b> |           | <b>110</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat mayoritas karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebesar 60,9%, sedangkan perempuan hanya ada sebesar 39,1 persen. Tabel terlampir.

**Tabel 2.** Responden Berdasarkan Usia

| No           | Rentang Usia    | Frekuensi  | Persentase  |
|--------------|-----------------|------------|-------------|
| 1            | Kurang 30 tahun | 35         | 31,8%       |
| 2            | 30 – 35 tahun   | 39         | 35,5%       |
| 3            | 36 – 40 tahun   | 29         | 26,4%       |
| 4            | Diatas 40 tahun | 7          | 6,4%        |
| <b>Total</b> |                 | <b>110</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan usia dapat dilihat paling banyak karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura yang menjadi sampel pada penelitian ini berusia antara 30 – 35 tahun, yaitu sebesar 35,5%. Disusul kemudian yang berusia kurang dari 30 tahun sebesar 31,8%, sedangkan yang berusia diatas 40 tahun hanya ada sebesar 6,4 persen.

**Tabel 3.** Responden Berdasarkan Unit Kerja

| No           | Rentang Usia | Frekuensi  | Persentase  |
|--------------|--------------|------------|-------------|
| 1            | Front Liner  | 31         | 28,2%       |
| 2            | Marketing    | 50         | 45,5%       |
| 3            | Support      | 29         | 26,4%       |
| <b>Total</b> |              | <b>110</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan unit kerja dapat dilihat paling banyak karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura yang menjadi sampel pada penelitian ini berasal dari bagian marketing, yaitu sebesar 45,5%. Disusul kemudian yang berasal dari bagian front liners ada sebesar 28,6%, kemudian yang berasal dari bagian support sebesar 26,4 persen.

**Tabel 4.** Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No           | Rentang Usia    | Frekuensi  | Persentase  |
|--------------|-----------------|------------|-------------|
| 1            | Kurang 5 tahun  | 38         | 34,5%       |
| 2            | 5 – 10 tahun    | 48         | 43,6%       |
| 3            | 11 – 15 tahun   | 15         | 13,6%       |
| 4            | Diatas 15 tahun | 9          | 8,2%        |
| <b>Total</b> |                 | <b>110</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan masa kerja dapat dilihat paling banyak karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura yang menjadi sampel pada penelitian ini memiliki masa kerja antara 5 – 10 tahun, yaitu sebesar 43,6%. Disusul kemudian yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebesar 34,5%, sedangkan yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun hanya ada sebesar 8,2 persen.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan

| Butir Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{kritis}$ | Keterangan |
|------------------|--------------|--------------|------------|
| Item 1           | 0,905        | 0,30         | Valid      |

|         |       |       |
|---------|-------|-------|
| Item 2  | 0,928 | Valid |
| Item 3  | 0,930 | Valid |
| Item 4  | 0,871 | Valid |
| Item 5  | 0,952 | Valid |
| Item 6  | 0,936 | Valid |
| Item 7  | 0,912 | Valid |
| Item 8  | 0,864 | Valid |
| Item 9  | 0,912 | Valid |
| Item 10 | 0,909 | Valid |
| Item 11 | 0,910 | Valid |

Dari uji validitas diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner kepemimpinan sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian sehingga dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

| Butir Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{kritis}$ | Keterangan |
|------------------|--------------|--------------|------------|
| Item 1           | 0,821        | 0,30         | Valid      |
| Item 2           | 0,900        |              | Valid      |
| Item 3           | 0,893        |              | Valid      |
| Item 4           | 0,932        |              | Valid      |
| Item 5           | 0,902        |              | Valid      |
| Item 6           | 0,888        |              | Valid      |
| Item 7           | 0,912        |              | Valid      |
| Item 8           | 0,876        |              | Valid      |
| Item 9           | 0,891        |              | Valid      |
| Item 10          | 0,845        |              | Valid      |
| Item 11          | 0,786        |              | Valid      |
| Item 12          | 0,784        |              | Valid      |

Pada hasil uji validitas kuesioner lingkungan kerja diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner lingkungan kerja sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian sehingga dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

| Butir Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{kritis}$ | Keterangan |
|------------------|--------------|--------------|------------|
| Item 1           | 0,812        | 0,30         | Valid      |
| Item 2           | 0,773        |              | Valid      |
| Item 3           | 0,783        |              | Valid      |
| Item 4           | 0,778        |              | Valid      |
| Item 5           | 0,745        |              | Valid      |
| Item 6           | 0,776        |              | Valid      |
| Item 7           | 0,714        |              | Valid      |
| Item 8           | 0,693        |              | Valid      |

Pada hasil uji kuesioner motivasi kerja diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner motivasi kerja sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian sehingga dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

**Tabel 8.** Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

| Butir Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{kritis}$ | Keterangan |
|------------------|--------------|--------------|------------|
| Item 1           | 0,377        | 0,30         | Valid      |
| Item 2           | 0,775        |              | Valid      |
| Item 3           | 0,881        |              | Valid      |
| Item 4           | 0,889        |              | Valid      |
| Item 5           | 0,911        |              | Valid      |
| Item 6           | 0,865        |              | Valid      |
| Item 7           | 0,810        |              | Valid      |

Pada hasil uji validitas kuesioner kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner kinerja karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian sehingga dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

**Tabel 9.** Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

| Kuesioner        | Koefisien reliabilitas | Nilai Kritis | Keterangan |
|------------------|------------------------|--------------|------------|
| Kepemimpinan     | 0,984                  | 0,7          | Reliabel   |
| Lingkungan kerja | 0,976                  |              | Reliabel   |
| Motivasi kerja   | 0,928                  |              | Reliabel   |
| Kinerja karyawan | 0,928                  |              | Reliabel   |

Pada hasil uji reabilitas kuesioner penelitian diperoleh nilai reliabilitas kuesioner ketiga variabel lebih besar dari nilai kritis 0,70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pernyataan yang diajukan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel penempatan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sudah memberikan hasil yang konsisten.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian. Responden berjumlah 110 karyawan BRI Cabang Jayapura yang terdiri dari berbagai unit kerja, latar belakang usia, dan masa kerja. Penilaian variabel dilakukan menggunakan skala Likert 1–5, kemudian diinterpretasikan ke dalam kategori sangat rendah hingga sangat tinggi.

**Tabel 10.** Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

| Variabel                     | Rata-rata Skor | Kategori |
|------------------------------|----------------|----------|
| <b>Kepemimpinan (X1)</b>     | 4,12           | Baik     |
| <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> | 4,05           | Baik     |
| <b>Motivasi Kerja (X3)</b>   | 4,20           | Tinggi   |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  | 4,15           | Baik     |

Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa semua variabel berada pada kategori baik hingga tinggi. Kepemimpinan dinilai baik oleh karyawan, yang mencerminkan adanya arahan, dukungan, dan pemberdayaan dari pimpinan. Lingkungan kerja berada pada kategori baik, baik dari aspek fisik (fasilitas, penerangan, kenyamanan) maupun nonfisik (hubungan kerja harmonis). Motivasi kerja memperoleh skor tertinggi, yang menunjukkan antusiasme dan

dorongan kerja yang kuat. Kinerja karyawan secara keseluruhan juga berada pada kategori baik, mencakup kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kerja sama.

### Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Jayapura. Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 11.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | .862                        | .258       |                           | 3.343 | .001 |
| Kepemimpinan     | .141                        | .050       | .227                      | 2.837 | .005 |
| Lingkungan Kerja | .328                        | .075       | .320                      | 4.355 | .000 |
| Motivasi Kerja   | .300                        | .069       | .380                      | 4.356 | .000 |

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar 0,862 mengindikasikan nilai kinerja karyawan ketika kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja bernilai nol, yang berarti kinerja berada pada tingkat sangat buruk. Koefisien kepemimpinan (0,141), lingkungan kerja (0,328), dan motivasi kerja (0,300) semuanya bertanda positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki koefisien terbesar, mengindikasikan pengaruh relatif lebih dominan terhadap kinerja dibanding kepemimpinan dan motivasi kerja.

**Tabel 12.** Koefisien Korelas Berganda Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .754 <sup>a</sup> | .568     | .556              | .33407                     |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai koefisien korelasi berganda (R) antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,754. Data ini menunjukkan terdapat hubungan yang tinggi/kuat antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.

Hasil pengujian hipotesis simultan (Uji F) melalui tabel Anova terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja diperoleh hasil berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Diperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 46,482 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat bebas (df) 3 dan 106 adalah sebesar 2,690. Karena  $F_{hitung}$  (46,482) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,690), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura.

Selanjutnya akan dihitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura.

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,568 dapat diketahui bahwa 56,8% perubahan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura, secara simultan disebabkan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dengan kata lain kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 56,8% terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 43,2% merupakan pengaruh faktor lain di luar kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

### **3.2 Pembahasan**

#### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura masih kurang baik menurut mayoritas karyawan. Strategi yang dibuat pimpinan dinilai kurang jelas dan kurang realistis, serta kurang mampu merangsang pegawai untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian. Pemimpin juga kurang peduli terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan, serta kurang mampu memotivasi dan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Bahkan pemimpin masih kurang menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik, membuat banyak pegawai kesulitan untuk menghormati perbedaan,

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Moh. Khoiri dan Nurul Rahma Oktavia (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joshua Tumengkol (2020) kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Kampus Universitas Sam Ratulangi.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Para karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura merasa nyaman dengan lingkungan kerja di instansi. Fasilitas fisik yang disediakan Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura dinilai sudah memadai untuk mendukung pekerjaan. Demikian juga dengan keamanan di tempat kerja, komunikasi antar sesama karyawan dan suasana kerja yang harmonis membuat karyawan merasa betah berada di lingkungan Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh koefisien regresi bertanda positif mengindikasikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Anisa Gustri Yani (2023) lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Agnes Firsilia Rumengan (2023) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut GO Cabang Pembantu Bahu.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi. Para karyawan memahami risiko pekerjaan yang mereka emban, dan bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakan. Para karyawan juga mampu menyelesaikan target kerja yang ditetapkan dengan kualitas kerja yang maksimal. Akan tetapi pimpinan belum mampu menjadi teladan bagi karyawan dalam suatu pekerjaan, serta jarang mengarahkan karyawan untuk memperluas pergaulan guna mempersiapkan karyawan menjadi pemimpin.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura. Dari hasil pengolahan SPSS koefisien regresi bertanda positif mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Eko Febriyanto (2022) yang menunjukkan hasil motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan. Penelitian ini juga didukung oleh Wardana, Akhmad Suhaeli (2020) Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap).

### **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jayapura. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh Secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 56,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 43,2% merupakan pengaruh faktor lain di luar kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, yaitu semangat kerja, pemberian Insentif dan disiplin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani, 2018 dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PI Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam dengan hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **4. Kesimpulan dan Saran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jayapura, baik secara parsial maupun simultan. Di antara ketiga variabel tersebut, motivasi kerja memiliki pengaruh yang relatif lebih dominan dalam mendorong

peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja karyawan tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang efektif, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, serta motivasi kerja yang terjaga dengan baik.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan kepada manajemen BRI Cabang Jayapura untuk mengembangkan program peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan, seperti pemberian penghargaan, insentif, dan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan mampu memberdayakan karyawan perlu diterapkan untuk meningkatkan keterlibatan dan rasa memiliki terhadap organisasi. Perbaiki lingkungan kerja, baik dalam aspek fisik seperti kenyamanan ruang, penerangan, dan fasilitas kerja, maupun aspek nonfisik seperti hubungan harmonis antarpegawai, juga menjadi langkah penting dalam menunjang kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi, atau beban kerja, serta mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed methods*) agar dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Alexandri, Pragiwani dan Panjaitan. 2019. *Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Di Bank*. Jurnal Responsive, Vol.1 (3), 97-102.
- Anisa Gustri Yani (2023), Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Muara Bulian, Jurnal Margin Vol. 3 No. 1 Tahun 2023 1
- Eko Febriyanto (2022), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Tbk Cabang Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi, Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce Vol.1, No.3 September 2022 E-Issn: 2962-0821
- Joshua Tumengkol, Rosalina A. M. Koleangan dan Lucky O. H. Dotulong (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (Cabang Kampus), Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 521 – 528, ISSN 2303-1174
- Maulana, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.22(1), 1-8.
- Moh. Khoiri Dan Nurul Rahma Oktavia (2019), Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan, Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi, Volume 19, Nomor 1, Oktober 2019
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok Jakarta: Gramedia.

- Saputri dan Andayani. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam*. Journal of Applied Business Administration, Vol.2 (2), 307-316.
- Sihaloho dan Siregar. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*. Journal Ilmiah Socio Secretum, Vol.9 (2), 273-281.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana