INSPIRASI MODERN
JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin

Volume 2 Nomor 4 (2026)
ISSN : 3089-5677 (Hal 59-65)

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. NAJWA LIVIA CELEBES

Anggi Nurfadilah[1], Ridwan[2], Mutiarini Mubyl[3]
[1,2,3]Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
Email : angginrfadilah27@gmail.com

Diterima: 07-07-2026 Direvisi : 07-08-2026 Disetujui : 07-09-2026 Diterbitkan : 07-10-2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, and work environment on employee performance at CV. Najwa Livia Celebes, both partially and simultaneously. This research applied a quantitative descriptive approach using a survey method. Primary data were gathered through structured questionnaires distributed to forty-five employees using total sampling technique. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis via SPSS. The results revealed that leadership has a positive and significant effect on employee performance, where the calculated t-value exceeds the t-table value with a significance level below five percent. Motivation shows a positive and significant effect on employee performance, with the calculated t-value exceeding the t-table value and a significance level below five percent. Similarly, the work environment significantly influences employee performance, with the calculated t-value exceeding the t-table value and a significance level below five percent. Simultaneously, leadership, motivation, and work environment significantly impact employee performance, where the calculated F-value exceeds the F-table value with a significance level below five percent and a coefficient of determination of seventy-eight point five percent. In conclusion, improving leadership quality, work motivation, and a supportive environment simultaneously enhances employee performance.

Keywords: Leadership; Motivation; Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Najwa Livia Celebes, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada empat puluh lima orang karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana nilai t hitung sebesar dua koma nol enam tiga lebih besar dari t tabel sebesar dua koma nol satu delapan, dengan tingkat signifikansi nol koma nol empat enam. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana nilai t hitung sebesar dua koma satu lima lima lebih besar dari t tabel sebesar dua koma nol satu delapan, dengan tingkat signifikansi nol koma nol tiga tujuh. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Volume 2 Nomor 4 (2026)
ISSN : 3089-5677 (Hal 59-65)

karyawan, di mana nilai t hitung sebesar dua koma satu tujuh tiga lebih besar dari t tabel sebesar dua koma nol satu delapan, dengan tingkat signifikansi nol koma nol tiga enam. Secara simultan, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana nilai F hitung sebesar empat puluh sembilan koma delapan empat tujuh lebih besar dari F tabel sebesar dua koma delapan dua, dengan tingkat signifikansi nol koma nol nol nol, serta kontribusi nilai koefisien determinasi sebesar tujuh puluh delapan koma lima persen. Kesimpulannya, penguatan kualitas kepemimpinan, dorongan motivasi, serta penyediaan lingkungan kerja yang kondusif secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.
Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Armstrong, 2020). Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas menjadi faktor penentu produktivitas dan pencapaian tujuan instansi (Mangkunegara, 2017). Namun, pada CV. Najwa Livia Celebes, fenomena di lapangan menunjukkan adanya beberapa masalah keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kedisiplinan kerja yang belum optimal, serta ketercapaian target operasional yang fluktuatif.

Tiga elemen kunci yang berpengaruh langsung terhadap optimalisasi kinerja meliputi kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi individu atau kelompok untuk bekerja mencapai tujuan bersama (Northouse, 2019). Motivasi menggerakkan intensitas dan ketekunan karyawan dalam bekerja (Robbins dan Judge, 2017). Sementara itu, lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik membentuk suasana kondusif yang mendorong kenyamanan serta produktivitas (Sedarmayanti, 2017). Kajian ini memperkuat penelitian terdahulu seperti Kaka dan rekan-rekan (2022) serta Tjahyana dan Yuliadi (2023) yang mengonfirmasi peran terintegrasi dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja.

Urgensi penelitian ini terletak pada pemecahan permasalahan operasional pada CV. Najwa Livia Celebes melalui pendekatan manajerial kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel secara empiris.

Volume 2 Nomor 4 (2026)
ISSN : 3089-5677 (Hal 59-65)

2. Metode

Penelitian ini dirancang menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Lokasi penelitian dilakukan pada CV. Najwa Livia Celebes Kota Makassar dalam kurun waktu April hingga Mei 2026. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan CV. Najwa Livia Celebes yang berjumlah empat puluh lima orang. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi sebanyak empat puluh lima orang dijadikan responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur menggunakan Skala Likert lima poin, mulai dari opsi Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji validitas menggunakan Pearson Product Moment, uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis berupa uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan uji instrumen terhadap empat puluh lima responden dengan nilai r tabel sebesar nol koma dua sembilan empat, seluruh butir pernyataan variabel Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena nilai r hitung berada di atas nilai r tabel. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas nol koma enam puluh untuk seluruh variabel, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil pengolahan data menghasilkan nilai konstanta sebesar nol koma enam delapan satu. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan bernilai nol koma satu empat delapan, koefisien regresi untuk variabel motivasi bernilai nol koma tiga satu lima, dan koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja bernilai nol koma tiga satu tiga.

Hasil persamaan tersebut menjelaskan bahwa:

a. Nilai konstanta sebesar nol koma enam delapan satu menunjukkan tingkat kinerja dasar karyawan apabila variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan atau bernilai nol.

Volume 2 Nomor 4 (2026)
ISSN : 3089-5677 (Hal 59-65)

b. Koefisien kepemimpinan sebesar nol koma satu empat delapan menunjukkan adanya hubungan positif, di mana peningkatan kualitas kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
c. Koefisien motivasi sebesar nol koma tiga satu lima menunjukkan pengaruh positif, di mana peningkatan motivasi kerja akan mendorong kenaikan kinerja karyawan.
d. Koefisien lingkungan kerja sebesar nol koma tiga satu tiga menandakan pengaruh positif, di mana lingkungan kerja yang semakin kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis Parsial dan Simultan

Tabel 1. Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Variabel	**Nilai B**	**t Hitung**	**t Tabel**	**Signifikansi**	**Keterangan**
Kepemimpinan	0,148	2,063	2,018	0,046	Positif dan Signifikan
Motivasi	0,315	2,155	2,018	0,037	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja	0,313	2,173	2,018	0,036	Positif dan Signifikan

(Sumber: Data diolah SPSS, 2026)

Tabel 2. Hasil Pengujian Simultan (Uji F) dan Determinasi

F Hitung	**F Tabel**	**Signifikansi**	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**
49,847	2,820	0,000	0,886	0,785	0,769

(Sumber: Data diolah SPSS, 2026)

Volume 2 Nomor 4 (2026)
ISSN : 3089-5677 (Hal 59-65)

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan: Nilai t hitung sebesar dua koma nol enam tiga terbukti lebih besar dari nilai t tabel sebesar dua koma nol satu delapan, dengan tingkat signifikansi sebesar nol koma nol empat empat yang lebih kecil dari nol koma nol lima. Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemimpin yang tegas, responsif, dan komunikatif mendorong tingkat kepercayaan kerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Nilai t hitung sebesar dua koma satu lima lima terbukti lebih besar dari nilai t tabel sebesar dua koma nol satu delapan, dengan tingkat signifikansi sebesar nol koma nol tiga tujuh yang lebih kecil dari nol koma nol lima. Ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penghargaan, apresiasi atasan, serta pemenuhan kebutuhan kerja meningkatkan dorongan menyelesaikan tugas secara presisi.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Nilai t hitung sebesar dua koma satu tujuh tiga terbukti lebih besar dari nilai t tabel sebesar dua koma nol satu delapan, dengan tingkat signifikansi sebesar nol koma nol tiga enam yang lebih kecil dari nol koma nol lima. Hasil ini mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang minim gangguan kebisingan serta didukung fasilitas memadai meningkatkan kinerja.

d. **Pengaruh Simultan dan Koefisien Determinasi:** Nilai F hitung sebesar empat puluh sembilan koma delapan empat tujuh terbukti lebih besar dari nilai F tabel sebesar dua koma delapan dua nol, dengan tingkat signifikansi sebesar nol koma nol nol nol yang lebih kecil dari nol koma nol lima. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar nol koma tujuh delapan lima mengindikasikan bahwa tujuh puluh delapan koma lima persen variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisa sebesar dua puluh satu koma lima persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kesimpulan

Secara parsial, variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Najwa Livia

Volume 2 Nomor 4 (2026)
ISSN : 3089-5677 (Hal 59-65)

Celebes. Secara simultan, ketiga faktor tersebut memberikan kontribusi sebesar tujuh puluh delapan koma lima persen dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja karyawan. Implikasi manajerial menyarankan pimpinan perusahaan untuk mempertahankan pola komunikasi yang terbuka, memberikan insentif atau penghargaan terhadap pencapaian target kerja, serta menjaga suasana lingkungan kerja yang aman dan kondusif.

Volume 2 Nomor 4 (2026)
ISSN : 3089-5677 (Hal 59-65)

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Andayani, D., dan Zuswana, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 1 Surabaya.

Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (Edisi ke-15). London: Kogan Page.

Kaka, T. M., Herawati, J., dan Septyarini, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manikottama, R. I., Baga, L. M., dan Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Sisi Edukasi.

Mubyl, M., dan Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective Well-Being, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional dalam Memprediksi Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan.

Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and Practice (Edisi ke-8). California: Sage Publications.

Rafael Sing, dan Edalmen. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (Edisi ke-17). New York: Pearson Education.

Sadariah. (2022). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Makassar.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Tjahyana, A., dan Yuliadi, E. T. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1.