

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Syariah terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pos Cabang Pacitan**

<sup>1\*</sup>Eka Indrayani, <sup>2</sup>Hanri Dhona Mahardika, <sup>3</sup>Muhammad Nur Muhibbuddin, <sup>4</sup>Sri Hartono

<sup>1,3,4</sup> Universitas Muhammadiyah Ponorogo <sup>2</sup> PT Pos Indonesia Cabang Pacitan

\* chikaindra19@umpo.ac.id

---

### **ARTICLE HISTORY**

Submit:  
28 January 2025  
Accepted:  
19 April 2025  
Publish:  
30 April 2025

Article Type: Research Paper

---

### **ABSTRACT (English)**

*This study aims to analyze the influence of work motivation, leadership training, and sharia work environment on employee performance at the Pacitan Branch Post Office. In the world of work, factors such as motivation, training quality, and a supportive environment play a very important role in improving employee performance. The method used in this study is a quantitative approach with a survey as a data collection technique. The respondents in this study were employees at the Pacitan Branch Post Office totaling 41 people. The data obtained was analyzed using multiple linear regression techniques to determine the influence of each independent variable on employee performance. The results of the study show that work motivation, leadership training, and sharia work environment simultaneously have a positive effect on employee performance. Partially, work motivation and leadership training have a significant influence on performance improvement, while the sharia work environment, although it has a positive effect, is not significant. This research implies that companies need to focus more on developing work motivation and leadership training programs to improve employee performance, as well as create a more supportive work environment in accordance with sharia principles.*

---

### **KEYWORD:**

Work Motivation  
Leadership Training  
Sharia Work Environment  
Employee Performance  
Pacitan Branch Post Office

---

### **ABSTRAK (Indonesia)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan kepemimpinan, dan lingkungan kerja syariah terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos Cabang Pacitan. Dalam dunia kerja, faktor-faktor seperti motivasi, kualitas pelatihan, serta lingkungan yang mendukung sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan survei sebagai teknik pengumpulan data. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Pos Cabang Pacitan yang berjumlah 41 orang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pelatihan kepemimpinan, dan lingkungan kerja syariah secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, motivasi kerja dan pelatihan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, sedangkan lingkungan kerja syariah meskipun berpengaruh positif, namun tidak signifikan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu lebih fokus dalam mengembangkan motivasi kerja dan program pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

## **Pendahuluan**

inerja pegawai menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Di berbagai sektor, termasuk sektor publik, kinerja pegawai berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Salah satu institusi publik yang berperan vital dalam menyediakan layanan kepada masyarakat adalah Kantor Pos, termasuk Kantor Pos Cabang Pacitan. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pos Cabang Pacitan menjadi hal yang krusial guna mendukung tercapainya visi dan misi organisasi.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai. Namun, penelitian ini akan memusatkan perhatian pada tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, pelatihan kepemimpinan, dan lingkungan kerja berbasis syariah. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Deci dan Ryan (2000) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Motivasi intrinsik berkaitan dengan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, sementara motivasi ekstrinsik berhubungan dengan penghargaan atau imbalan yang diterima.

Pelatihan kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Garavan (2007), Pelatihan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan manajerial serta kemampuan pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Pelatihan ini tidak hanya menitikberatkan pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter pemimpin yang mampu memotivasi serta mengarahkan timnya guna mencapai tujuan organisasi..

Teori kepemimpinan situasional yang dirumuskan oleh Hersey dan Blanchard (1982) menyatakan bahwa seorang pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan atau kompetensi bawahan yang dipimpinnya. Melalui pelatihan kepemimpinan, pemimpin dapat lebih optimal dalam menentukan pendekatan yang tepat sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga mampu meningkatkan kinerja tim maupun organisasi..

Selain itu, lingkungan kerja syariah, yang mencakup nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam dalam interaksi antar sesama pegawai, juga berpotensi meningkatkan kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Al-Jafari dan Al-Mamun (2019), lingkungan kerja yang berbasis pada prinsip-prinsip syariah dapat menciptakan atmosfer yang lebih harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Lingkungan yang mendukung prinsip keadilan, kejujuran, dan saling menghormati akan mempengaruhi sikap dan kinerja pegawai.

Dengan diterapkannya nilai-nilai syariah dalam lingkungan kerja, pegawai menjadi lebih selaras dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, menurut Ahmed dan Shafiq (2014), organisasi yang menerapkan prinsip syariah cenderung lebih mampu menciptakan kepercayaan antara atasan dan bawahan, serta mengurangi konflik interpersonal yang dapat mengganggu kinerja individu dan tim.

Lingkungan kerja yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah lebih menekankan tanggung jawab sosial dan etika kerja, sehingga dapat meningkatkan reputasi organisasi serta

kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan cerminan dari perilaku dan pencapaian kerja yang dilakukan dalam memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Armstrong (2014), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, keterampilan, pelatihan, serta lingkungan kerja yang ada. Kinerja pegawai dapat dinilai berdasarkan beberapa indikator, seperti produktivitas, efisiensi, kualitas pekerjaan, dan tingkat kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai akan diukur dengan meninjau sejauh mana hasil kerja mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Organisasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawai akan lebih efektif dalam mencapai tujuan strategis sekaligus meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, pelatihan kepemimpinan, serta lingkungan kerja yang berbasis syariah memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Dalam konteks ini, Kantor Pos Cabang Pacitan, sebagai salah satu kantor pelayanan publik, menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Dengan demikian, sangat penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan kepemimpinan, serta lingkungan kerja syariah terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos Cabang Pacitan.

Merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak motivasi kerja, pelatihan kepemimpinan, dan lingkungan kerja syariah terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos Cabang Pacitan. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Lingkungan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

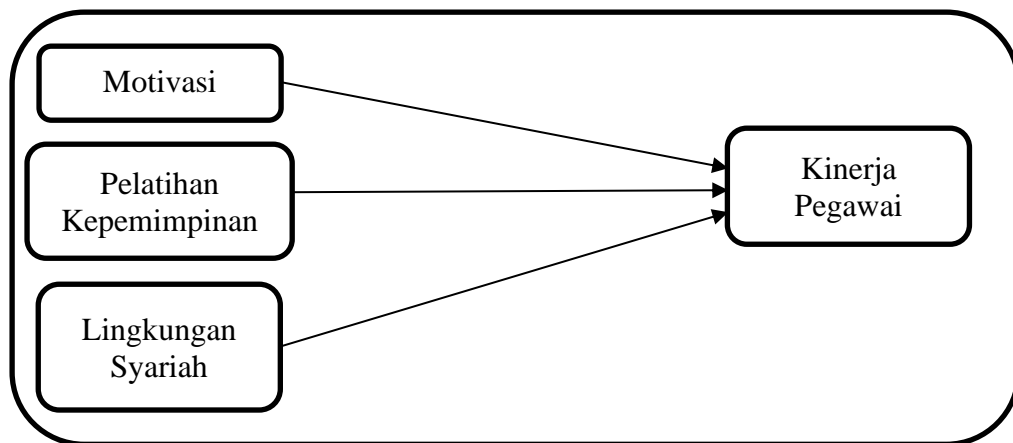
## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja, pelatihan kepemimpinan, dan lingkungan kerja berbasis syariah terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos Cabang Pacitan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memberikan peluang untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis data statistik. Variabel independen dalam penelitian ini mencakup motivasi kerja (X1), pelatihan kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja berbasis syariah (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Penelitian ini dilakukan dalam konteks organisasi publik, yaitu di Kantor Pos Cabang Pacitan. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pos Cabang Pacitan, dengan total sebanyak 41 orang.

Karena populasi dalam penelitian ini tergolong kecil, metode sensus digunakan dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Pemilihan metode ini bertujuan untuk memastikan hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi populasi secara keseluruhan dengan akurat. Data dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner yang

dirancang berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai karakteristik responden, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja, serta pertanyaan terkait variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, pelatihan kepemimpinan, lingkungan kerja syariah, dan kinerja pegawai. Pengukuran dilakukan menggunakan skala lima tingkat jawaban, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju..

**Kerangka Konseptual Penelitian**



**Hasil dan Pembahasan**

Pengujian Hipotesis H1, H2 dan H3: Dengan Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.517	1.323		1.146	.259
Motivasi Kerja	.159	f	.169	.869	.391
Pelatihan Kepemimpinan	.296	.143	.374	2.066	.046
Lingkungan Syariah	.406	.156	.425	2.598	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh parsial X<sub>1</sub> terhadap Y adalah 0,391, yang lebih besar dari 0,05, serta nilai t-hitung sebesar 0,869, yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,68830. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima, yang berarti motivasi kerja (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) pengaruh parsial X<sub>2</sub> terhadap Y adalah 0,046, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,066 lebih besar dari nilai t-tabel 1,68830. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh pelatihan kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian terhadap Hipotesis Ketiga (H3) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh parsial X3 terhadap Y adalah 0,014, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,598 lebih besar daripada nilai t-tabel, yaitu 1,68830. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti pelatihan kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis H3 Dengan Uji f

#### ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	943.663	3	314.554	108.950	.000 <sup>b</sup>
	Residual	103.937	36	2.887		
	Total	1047.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Syariah, Pelatihan Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh simultan variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai F hitung sebesar 108,950, yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,87. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H diterima, yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Syariah (X3) memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 <sup>a</sup>	.901	.893	1.69916

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

Berdasarkan output yang ditampilkan, diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,901. Ini menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama memengaruhi variabel Y sebesar 90,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini..

Hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel independen motivasi menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos Cabang Pacitan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,391 yang melebihi 0,05. Sebaliknya, analisis statistik deskriptif terhadap variabel pelatihan kepemimpinan mengindikasikan bahwa variabel independen ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,046 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai mengikuti pelatihan kepemimpinan yang relevan dengan tugasnya, kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Peningkatan pelatihan pegawai berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki implikasi manajerial bahwa peningkatan kualitas dan kuantitas pelatihan dapat memberikan dampak positif terhadap

kinerja pegawai. Selain itu, memberikan kebebasan kepada pegawai untuk menentukan jenis pelatihan yang sesuai dengan minat mereka akan mendukung pengembangan kompetensi secara lebih optimal.

Selain itu, jika metode pelatihan disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, hal tersebut dapat menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Kusuma, Musadieg, & Nurtjahjono, 2015). Sebagai penutup, hasil analisis statistik deskriptif pada variabel lingkungan kerja syariah menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos Cabang Pacitan. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,14, yang lebih besar dari nilai 0,05, sehingga tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja pegawai di kantor tersebut. Dengan kata lain, secara statistik dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja syariah tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penyebabnya mungkin adalah kurangnya perhatian sumber daya manusia di Kantor Pos Cabang Pacitan terhadap persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Bagi mereka, yang utama adalah menjalankan tugas sesuai prosedur dan arahan untuk memenuhi kebutuhan dasar. Akibatnya, variabel lingkungan kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan kepuasan kerja, upaya pegawai untuk tetap melaksanakan tugas dengan baik tetap diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan kepemimpinan, serta lingkungan kerja berbasis syariah terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos Cabang Pacitan. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai.
2. Pelatihan kepemimpinan tidak memiliki dampak positif maupun signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja yang berbasis syariah memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Referensi**

- Armansyah Lubis, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen Di STAIM. *Jurnal Education And Development*. Vol 5 No 2 Hal : 14.
- Firana, Y. and Abbas, A., 2020. Dimensi Keadilan dalam Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial Rumah Sakit. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), pp.99-110.
- Gunawan, 2010, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di IKIP PGRI Jember, Universitas Jember, GDI 4\_2.
- Maman Suherman, 2009, Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat, Tesis MM Sekolah Tinggi Ekonomi Pasundan, Bandung.

- Mawarsyah dan mukaram, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pusat Penerbit Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung.
- Nikmah Yuningsih, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Sripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
- Rayyani, W.O., 2019. Pengaruh Sikap Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris Di Universitas Muhammadiyah Makassar) Akmen J Ilm. 16.
- Ridha Nur Indah Sari, Bahar Sinring, Lukman Chalid. 2019. Pengaruh kepemimpinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan kepariwisataan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol 2 No 4