

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Usaha Sambal Bakar

Putri Pratama Nanda ¹, Syifa Aulia ², Putri Fujianti ³, Fitiriatulzzahroh ⁴
(^{1,2,3,4}) Universitas primagraha Serang Banten. Indonesia
Email: putripratamananda18@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style and work environment on employee work motivation at Sambal Bakar Business. The research is grounded on the assumption that effective leadership and a conducive work environment play essential roles in fostering employee enthusiasm, particularly in micro and small enterprises. The study employs a quantitative approach with a descriptive correlational method and utilizes Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS 4.0. The population of the study consists of 30 employees, all of whom were included as respondents (census method). The results indicate that leadership style has a significant influence on the work environment, meaning that better leadership practices lead to a more positive perception of the work setting. However, both leadership style and work environment do not have a statistically significant direct impact on employee motivation. These findings suggest that other factors, such as job satisfaction or compensation, may play a more dominant role in influencing motivation. This study implies that efforts to improve employee motivation should adopt a more holistic managerial approach, beyond focusing solely on leadership and workplace condition

Keywords: Leadership style, Work environment, Work motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Usaha Sambal Bakar. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh pentingnya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dalam mendorong semangat kerja karyawan, khususnya di sektor usaha mikro dan kecil. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional, serta analisis data menggunakan PLS-SEM melalui software SmartPLS 4.0. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan Usaha Sambal Bakar, yang dijadikan responden secara menyeluruh (sensus). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja, tetapi baik gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepemimpinan dan lingkungan kerja, seperti kepuasan kerja atau kompensasi. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan perlu mempertimbangkan pendekatan manajerial yang lebih menyeluruh, tidak hanya fokus pada gaya kepemimpinan dan kondisi kerja semata.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja

A. Pendahuluan

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor sosial yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan, terutama pada usaha mikro, kecil, dan menengah seperti Usaha Sambal Bakar. Dalam konteks sosial, kepemimpinan tidak hanya diukur dari seberapa kuat seorang atasan memberikan instruksi, tetapi juga dari sejauh mana pemimpin mampu membangun hubungan interpersonal yang sehat dan saling menghargai dengan karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif meliputi kenyamanan fisik, hubungan antar rekan kerja, serta iklim komunikasi yang terbuka menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa aman dan semangat kerja bagi karyawan. Ketika kedua aspek ini dikelola dengan baik, maka akan terbentuk suasana kerja yang produktif dan harmonis. Oleh karena itu, memahami dinamika kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai realitas sosial menjadi kunci untuk mendorong motivasi dan kinerja tenaga kerja secara optimal.

Di tengah pertumbuhan sektor kuliner yang semakin kompetitif, seperti yang terjadi pada Usaha Sambal Bakar, tuntutan terhadap efisiensi dan produktivitas karyawan semakin meningkat. Dalam kenyataannya, banyak karyawan yang mengalami penurunan semangat kerja akibat pola kepemimpinan yang otoriter atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Fenomena ini menjadi perhatian penting karena rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan produktivitas usaha secara keseluruhan. Oleh sebab itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam upaya peningkatan kinerja SDM di sektor usaha makanan. Fakta sosial ini menunjukkan bahwa pendekatan manajerial yang tepat dan humanis dapat menjadi solusi strategis untuk mempertahankan keberlangsungan dan daya saing usaha.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian oleh Hasbullah dan Rubiawan (2024) pada guru SMP Negeri 1 Katibung menemukan bahwa baik secara simultan maupun parsial, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan motivasi kerja, dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil ini memperkuat temuan Feti Fatonah dkk. (2024) yang melalui pendekatan kualitatif menyatakan bahwa pemimpin yang efektif serta lingkungan organisasi yang positif berperan penting dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Selain itu, penelitian Napitupulu dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap motivasi kerja, tetapi juga secara tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Usaha Sambal Bakar. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemilik atau manajer usaha sering kali menjadi faktor kunci dalam membentuk semangat dan loyalitas karyawan, terutama dalam sektor usaha kecil yang memiliki dinamika kerja yang lebih fleksibel. Di samping itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja turut berperan dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, sehingga hasilnya dapat

menjadi dasar pertimbangan dalam peningkatan manajemen sumber daya manusia di Usaha Sambal Bakar secara lebih efektif.

Hipotesis dalam penelitian ini disusun berdasarkan asumsi bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Usaha Sambal Bakar. Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan jelas, menghargai kontribusi karyawan, serta membangun komunikasi yang terbuka diyakini dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, lingkungan kerja yang bersih, aman, serta mendukung interaksi sosial yang positif antarkaryawan juga diperkirakan turut memperkuat motivasi kerja secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Usaha Sambal Bakar.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Usaha Sambal Bakar, sebanyak 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Sugiyono, 2018).

Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 4 poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (1) hingga “Sangat Setuju” (4). Kuesioner terdiri dari tiga variabel utama, yaitu : a) Gaya Kepemimpinan (GK): Diukur berdasarkan dimensi komunikasi, pemberian arahan, pengambilan keputusan, dan pemberdayaan karyawan. b) Lingkungan Kerja (LK): Diukur berdasarkan aspek kenyamanan fisik, keamanan, hubungan sosial, dan fasilitas kerja. c) Motivasi Kerja (MK): Diukur berdasarkan indikator dorongan internal, komitmen kerja, keinginan berprestasi, dan loyalitas.\

Instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas konvergen dilakukan melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan reliabilitas diukur menggunakan Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability, di mana semua nilai memenuhi syarat ($AVE > 0,5$ dan $CR > 0,7$). (Setiawan, 2024)

C. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Validitas dan reliabilitas

Variabel/Indikator	Cross loading			Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE
	GK	KK	MK			
Gaya Kepemimpinan (GK)				0,829	0,891	0,605
GK1	0,573	0,423	0,508			
GK2	0,522	0,034	0,384			
GK3	0,911	0,676	0,612			

GK4	0.882	0.715	0.580			
GK5	0.905	0.786	0.667			
Lingkungan Kerja (LK)				0.872	0.886	0.726
LK2	0.766	0.923	0.619			
LK3	0.663	0.894	0.697			
LK4	0.515	0.763	0.723			
LK5	0.648	0.820	0.358			
Motivasi Kerja (MK)				0.788	0.878	0.535
MK1	0.683	0.460	0.751			
MK2	0.292	0.014	0.514			
MK3	0.561	0.461	0.851			
MK4	0.569	0.761	0.674			
MK5	0.357	0.547	0.817			

Sumber: Cross loading, Discriminant Validity and raebility SmartPLS 4.0

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa semua konstruk (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja) memiliki nilai AVE di atas 0,5, yaitu:

- a) Gaya Kepemimpinan (GK) = 0,605
- b) Lingkungan Kerja (LK) = 0,726
- c) Motivasi Kerja (MK) = 0,535

Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator mampu menjelaskan variabel laten secara memadai (Hair et al., 2019; Setiawan, 2024).

Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil yang baik:

- a) Cronbach's Alpha dan Composite Reliability seluruhnya > 0,7:
- b) GK = 0,891 / 0,829
- c) LK = 0,886 / 0,872
- d) MK = 0,878 / 0,788

Dengan demikian, alat ukur dalam penelitian ini dianggap reliabel.

Hasil ini menunjukkan bahwa peran gaya kepemimpinan lebih besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, dibandingkan langsung meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan temuan Danthi (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja, tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang positif juga belum tentu langsung meningkatkan motivasi kerja tanpa adanya faktor lain seperti kompensasi atau kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan penelitian Kosidin & Widjaja (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan, tetapi efeknya bisa negatif atau tidak signifikan terhadap motivasi, tergantung konteks. (Juni et al., 2021)

Tabel 2. Validitas Konvergen (Outer Loading)

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja karyawan	Motivasi Karyawan
GK1	0.582		
GK2	0.538		
GK3	0.909		
GK4	0.879		

GK5	0.899	
KK1		0.746
KK2		0.893
KK3		0.859
KK4		0.809
KK5		0.746
MK1		0.715
MK2		0.525
MK3		0.865
MK4		0.682
MK5		0.839

Sumber: Validitas Konvergen Outer Loading SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 2, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja (koefisien = 0,582; p-value = 0,000), yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Namun demikian, baik gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja ($p > 0,05$).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Siagian dan Khair (2018), yang menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi tidak selalu bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam konteks Usaha Sambal Bakar, peningkatan motivasi kerja kemungkinan memerlukan intervensi tambahan seperti peningkatan kompensasi, pemberian penghargaan, atau penguatan kepuasan kerja karyawan. (et al., 2018)

Tabel 3. Uji Hipotesis

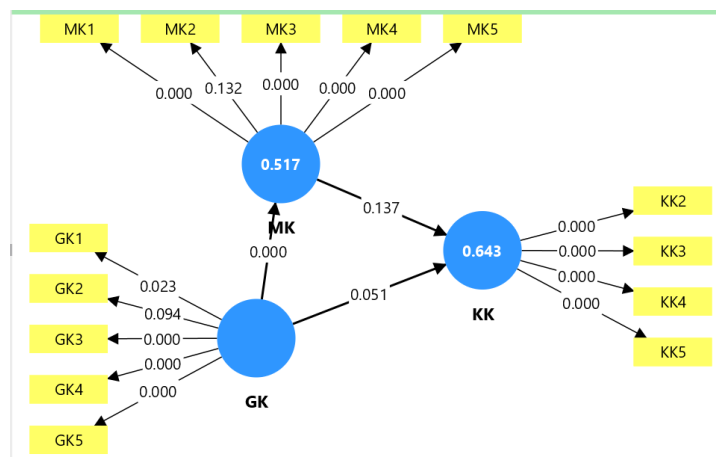
	Sample	Standard deviation	T statistics	P
	Mean(M)	(STDEV)		
Gaya kepemimpinan->Motivasi Belajar	0.814	0.088	8.936	0.000
Gaya kepemiimpinan->Motivasi Kerja	0.096	0.514	0.435	0.664
Kinerja karyawan->Motivasi Karyawan	0.719	0.426	1.438	0.150

Berdasarkan table 3 hasil analisis menunjukkan bahwa:

Interpretasi:

- Gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap lingkungan kerja.
- Namun, pengaruh langsung gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tidak signifikan, meskipun arah hubungan bersifat positif

Secara keseluruhan, seluruh hubungan antar variabel yang diuji dalam model ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, yang berarti bahwa peningkatan dalam beban mental dan beban belajar secara langsung maupun melalui motivasi belajar mampu mendorong produktivitas belajar secara signifikan. (Ni Made Ari Danthi, 2017)



Gambar 1. Graphical Output

Gambar 1 menyajikan model struktural hasil analisis PLS-SEM yang menggambarkan hubungan antar tiga variabel laten: Gaya Kepemimpinan (GK), Lingkungan Kerja (LK), dan Motivasi Kerja (MK). Jalur antar variabel direpresentasikan dengan panah beserta nilai koefisien jalur (path coefficient), yang menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh antar konstruk. Dari hasil model pada Gambar 1, diperoleh informasi sebagai berikut:

- a) Gaya Kepemimpinan → Lingkungan Kerja memiliki koefisien sebesar 0.582, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ($p\text{-value} = 0.000$). Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin baik pula lingkungan kerja yang dirasakan karyawan.
- b) Gaya Kepemimpinan → Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien 0.440, namun tidak signifikan secara statistik ($p\text{-value} = 0.440$). Meskipun hubungan bersifat positif, tidak ada bukti yang cukup kuat secara statistik untuk menyatakan pengaruh langsung.

Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja memiliki koefisien 0.381, juga tidak signifikan ($p\text{-value} = 0.381$). Ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja belum dapat dikatakan secara langsung meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Nilai R^2 sebesar 0.582 pada variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mengindikasikan bahwa sekitar 58,2% variasi pada masing-masing konstruk dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model. Ini mengindikasikan model memiliki daya jelaskan (explanatory power) yang cukup baik untuk variabel yang diteliti. (Setiawan, 2024)

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin positif pula lingkungan kerja yang dirasakan. Namun demikian, baik gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja tidak terbukti secara statistik memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Usaha Sambal Bakar. Meskipun arah hubungan antara variabel menunjukkan kecenderungan positif, hasil tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi motivasi kerja, seperti kepuasan kerja, penghargaan, atau kompensasi. Oleh karena itu,

pemilik atau pengelola usaha disarankan untuk tidak hanya fokus pada kepemimpinan dan lingkungan kerja, tetapi juga mempertimbangkan aspek lain yang dapat meningkatkan semangat dan loyalitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Hanafi (Universitas Syah Kuala), A. S., Almy (Management and Science University), C., & Siregar (Politeknik APP), M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 47. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>
- Hapitamala, N. I. M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Arwana Anugerah Keramik Kabupaten Ogan Ilir). [http://eprints.radenfatah.ac.id/2990/%0Ahttp://eprints.radenfatah.ac.id/2990/1/HAPITAMALA %2814190118%29.pdf](http://eprints.radenfatah.ac.id/2990/%0Ahttp://eprints.radenfatah.ac.id/2990/1/HAPITAMALA%2814190118%29.pdf)
- Juni, N. O., Karyawan, K., Bank, P. T., Dubai, P., Jabodetabek, T. B. K., & Covid-, S. M. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 125–135. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i2.694>
- K, K. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In CV. Dream Litera.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Ni Made Ari Danthi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi bali. *Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 83–94. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.258.83-94>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1044–1058. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1057>
- Pendidikan, D., & Kabupaten, N. (1983). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Suprihatmi SW. & Siti SW.*, 1, 113–127.
- Rifky Rizal Diarma. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Apindo Jaya Mandiri. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Setiawan, D. (2024). Analisis Sistem E-Dimas Universitas Jambi dengan Pendekatan HOT-FIT Model. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis* , 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.21456/vol14iss1pp77-87>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Setiawan, M. B. A., & Rizal, M. S. (2024). Peran Pemimpin dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 17(2), 139-150.