

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN CV. CIPTA LAYLA BINA KARYA (AYAM GEPREK LAYLA)**

**Alifah Febirika Nurjanah<sup>1</sup>, Adi Santoso<sup>2\*</sup>**

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo

[alifahfn18@gmail.com](mailto:alifahfn18@gmail.com)<sup>1</sup>, [adisantoso@umpo.ac.id](mailto:adisantoso@umpo.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract**

*This study aims to understand, describe, analyze and describe the influence of transformational leadership, organizational culture and work environment on work motivation in employees of CV. Cipta Layla Bina Karya (Chicken Geprek Layla). The research studied by researchers is a descriptive type with a quantitative approach. This study has a human resource population of all branches of 193 people. From the number of populations, it is possible to find the number of samples to be studied using the slovin formula. Where the number of samples found as many as 66 respondents. Sampling method taken accidental sampling. The coefficient of determination taken by the researcher is multiple linear regression analysis. The results of this study found that transformational leadership has no significant effect on work motivation. While organizational culture and work environment have a significant effect on work motivation of CV employees. Cipta Layla Bina Karya (Chicken Geprek Layla).*

**Keywords:** *transformational leadership, organizational culture, work environment, work motivation*

## **1. PENDAHULUAN**

Meningkatnya bisnis suatu perusahaan sekarang, didasari oleh pekerja yang unggul demi kesuksesan suatu perusahaan. Di era globalisasi ini, teknologi semakin berkembang dan perusahaan diuntut untuk selalu update selalu mengikuti arus globalisasi agar tidak ketinggalan zaman. Faktor tersebut juga mempengaruhi kinerja karyawan agar semakin giat bekerja. Perusahaan adalah tempat dimana sekelompok orang berkumpul yang memiliki visi tertentu. Pengetahuan yang dimiliki perusahaan untuk mencapai visinya yaitu kinerja manajemen perusahaan tersebut. Penentuan akan kinerja dapat digunakan untuk dasar pengambilan keputusan. Perusahaan merupakan inti dari pembahasan yang berkaitan dengan perekonomian, Disisi itu perusahaan ialah organisasi yang terorganisir dan dijalani dengan maksud menyiapkan produk untuk konsumen demi mendapatkan keuntungan. Dari pengertian perusahaan diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa perusahaan merupakan sebuah organisasi yang didalamnya memiliki tujuan/visi tertentu tergantung dengan perusahaan masing-masing dalam menjalankan usahanya.

Didalam suatu perusahaan dibutuhkan sebuah motivasi agar kerja karyawan pada suatu perusahaan, baik dari atasan, karyawan lain, maupun dari diri sendiri. Motivasi Kerja merupakan motivasi/dorongan yang di beri oleh individu ke individu lain guna memberikan hasil yang maksimal. Ada juga pengertian dari ahli yaitu menurut . Robbins (2006) motivasi yaitu sebagai kesanggupan pekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal untuk target suatu organisasi/perusahaan, yang dikoordinasi untuk mencukupi sebagian dari kebutuhan individual. Selain pengertian manajemen oleh Robbins ada pengertian dari suatu buku (Gibson 1996)

motivasi ialah suatu dorongan yang dilakukan seorang pekerja dalam sebuah perusahaan yang mengakibatkan kelakuan pekerja tersebut atau suatu proses yang menyatakan kelakuan dan kemudian memberi energi serta diarahkan. (Siswatiningsih, 2016)

Depnaler dalam Zaenab (2000) bahwa “Motivasi kerja merupakan pengaruh perilaku karyawan yang di sebabkan oleh adanya dorongan kemauan untuk memaksimalkan dan meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu organisasi/perusahaan”. Ada juga menurut Hasibuan (1996) “Motivasi kerja yaitu keahlian seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan semangat sehingga pekerjaan akan selesai dengan lebih dulu dan maksimal. (Sanjaya, 2014). Karena adanya motivasi kerja dalam suatu perusahaan kinerja karyawannya akan meningkat dengan signifikan. Motivasi kerja juga akan mempengaruhi keahlian dari seorang pekerja, yang paling menonjol yaitu dalam pemenuhan kebutuhan dan kemauan dari seseorang tersebut. Seorang yang memiliki motivasi guna bekerja akan memiliki komitmen lebih unggul dan dipastikan akan memiliki semangat kerja yang tinggi. (Martini,2011) Dari pengertian motivasi kerja yang telah dijabarkan, motivasi kerja ialah dorongan dari seseorang kepada orang lain agar berkemauan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan maksimal dalam organisasi/perusahaan.

Motivasi kerja pada suatu perusahaan memiliki banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut, salah satunya adalah Kepemimpinan Transformasional. Pemimpin dalam suatu perusahaan ataupun organisasi memiliki berperan yang signifikan di dalam meningkat dan mengembangkan kinerja karyawan. (Vadeveloo,2009) bahwa, keefektivitas atasan dalam berkomunikasi berpengaruh maksimal/minimal sehingga akan relevannya kinerja karyawan tersebut. (Balthazard,2009), kepemimpinan transformasional mempengaruhi penetapan keputusan secara signifikan terhadap kelompok kerja yang memberi sebab meningkatnya kinerja. (Lievens, 2005), Cara kerja karyawan yang positif dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Agustina (2012) ,motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional bisa mempengaruhi kinerja karyawan.(Riana,2014.)

Seorang karyawan akan memiliki tingkat keberhasilan maupun kegagalan yang berpotensi besar karena model kepemimpinan atasan yang kurang baik sehingga motivasi kerja karyawan akan kurang baik pula dan sebaliknya.(Riana, 2014.) Untuk meningkatkan motivasi dan kerja seorang karyawan, kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut(Bass, 1985). (Sanjaya , 2014) Seperti halnya pada Kantor LPMP Sulawesi Selatan memiliki gaya kepemimpinan transformasional, kategori yang dapat ditelusuri dari aspek individual consideration, kharismatik, intellectual, inspiration, dan stimulation.. Mayoritas pekerja pada kantor tersebut memiliki motivasi kerja yang baik. Hal tersebut didukung oleh keterlibatan, prestasi, tantangan, tanggung jawab, dan pengembangan. (Sanjaya, 2014)

Selain kepemimpinan transformasional, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi di suatu perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan dan sanggup menerima keadaan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Schein (1996) mengartikan budaya organisasi suatu hal yang dimiliki, diterima dengan jelas oleh tim dan menetapkan apa yang akan dirasakan tim, bereaksi, dan pikiran terhadap lingkungan kerjanya yang beraneka ragam. (Siswatiningsih, 2016) Budaya organisasi berperan mengubah perilaku dan sikap SDM yang ada pada sebuah organisasi/perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja dalam menjalani tantangan di kemudian hari. Manfaat yang ada dalam budaya organisasi adalah

meningkatkan jiwa sosial misal, membangun komunikasi antar sesama, meningkatkan produktivitas pekerja, saling membantu antar pekerja, dan selalu update dengan keadaan luar.

Dengan adanya budaya organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, maka karyawan memiliki kemungkinan untuk berubah dalam berperilaku dikarenakan budaya organisasi memungkinkan menjadi faktor positif atau bisa jadi negatif terhadap perilaku karyawan dalam perusahaan/organisasi. Budaya organisasi memiliki sifat positif/negatif bisa memotivasi karyawan untuk tercapainya visi perusahaan/organisasi. Dalam penelitian BPSDM Provinsi Jatim bahwa budaya organisasi memiliki keadaan ditengah-tengah sehingga termasuk pada kondisi / kategori “Baik” sehingga megartikan bahwa organisasi mengembangkan budaya kerja dengan maksimal. Sedangkan motivasi dengan alasan ketinggian, hal ini memiliki arti bahwa prestasi dalam gaji yang paling tinggi, kerja yang paling tinggi, tanggung jawab paling tinggi, kontribusi tinggi, kompensasi dari atasan, serta menyenangkan pekerjaan bisa menaikkan kinerja karyawan. (Jambi & 2020, n.d.)

Selanjutnya, lingkungan kerja juga memberi dampak/pengaruh bagi motivasi. Perusahaan sudah pasti memiliki keadaan tempat kerja yang berbeda beda. Lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar lokasi kerja yang bisa membawa pengaruh kepada pribadinya dalam mengaplikasikan segala sesuatu yang telah diserahkan (Nitisemito,2000). Area kerja berwujud merupakan segala kondisi yang ada di area kerja, para pekerja, baik secara spontan maupun tidak spontan akan terpengaruhi (Sedarmayanti, 2001).) (Rezita Revi, 2014)Sihombing (2004) menetapkan, area kerja yaitu beberapa unsur yang diluar manusia berbentuk, maupun tidak berbentuk, pada perusahaan/organisasi. Faktor berbentuk (fisik) ini meliputi suhu, kesesakan, semua alat kerja, lokasi kerja, dan kerapatan, kelapangan tempat kerja, kebisingan, sementara itu yang tidak berbentuk (non fisik) mencangkup jalinan kerja yang tercipta di departemen meliputi komunikasi vertical dan horizontal. Lokasi kerja yang mendorong daya produksi kerja bisa memunculkan kepuasan dalam bekerja bagi karyawan. (Nugroho, 2014)

Ada beberapa elemen yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yakni keamanan saat melakukan pekerjaan, memperoleh pendapatan yang masuk akal, area kerja yang nyaman, memuaskan, apresiasi keberhasilan dalam melakukan pekerjaan dan perlakuan adil, merata dari atasan. (Rivai, 2004) (Rezita Revi, 2014)Lingkungan kerja akan mendorong seorang karyawan/pekerja yang memiliki motivasi kerja apabila lingkungan kerja tersebut menciptakan karyawan/pekerja guna melaksanakan kewajibannya pada suatu organisasi/perusahaan. Ketertarikan tersebut akan menciptakan persepsi dan kreativitasan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. (Nugroho, 2014) Lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan, ditunjukkan oleh Anwar (2013) diperoleh dari hasil penelitiannya yang dilaksanakan pada Kantor Imigrasi tepatnya di Kota Samarinda. Menurut hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa “pengecatan, udara, bunyi keributan, serta keleluasaan pada suatu ruang akan berdampak positif terhadap antusiasme kerja seorang pekerja”. Sehingga area kerja perusahaan mesti terus diawasi. Sebab dengan terbentuknya area kerja yang sesuai , maka dampak positif bagi perusahaan akan naik signifikan oleh adanya motivasi kerja yang tinggi dikarenakan kinerja dan produktivitas karyawan yang meningkat.(Rezita Revi, 2014)

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan di CV. Cipta Layla Bina Karya (Ayam Geprek Layla), yang beralamatkan di Jl. A.R. Saleh No. 70, Kauman, Kecamatan Nganjuk, Kabupaten Nganjuk, Provinsi Jawa Timur. Alasan pemilihan obyek tersebut dikarenakan kepemimpinan

transformasional diyakini bisa membawa pengaruh baik kepada karyawan di suatu perusahaan karena gaya kepemimpinannya tersebut, sehingga akan membuat karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat. Selanjutnya, untuk budaya organisasi dalam perusahaan akan membuat seorang karyawan mendapatkan kebiasaan melakukan aktifitas yang biasanya bisa juga terbawa diluar lingkungan perusahaan, dalam artian kebiasaan tersebut juga bias membri dorongan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Disisi lain, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat seorang karyawan nyaman dalam mengerjakan pekerjaan, yang pada akhirnya membuat mereka terdorong untuk melakukan pekerjaan terus-menerus.

Berdasarkan pendahuluan diatas, maka rumusan yang diambil dalam penelitian ini yaitu: (1) Akankah kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Cipta Layla Bina Karya? (2) Akankah budaya organisasi berdampak signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Cipta Layla Bina Karya? (3) Akankah lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Cipta Layla Bina Karya?

### **Kepemimpinan Transformasional**

Cara memimpin dengan baik yaitu , atasan pada suatu perusahaan yang menetapkan tujuan dan suasana yang dapat memotivasi seluruh karyawan/pekerja untuk menghasilkan hasil yang lebih dari target. Kepemimpinan transformasional juga diartikan sebagai suatu kepemimpinan yang mencangkup keinginan untuk mengubah kualitas pada organisasi. Kepemimpinan seperti ini adalah kepemimpinan yang menunjukkan kesejatian dikarenakan kinerjanya selalu menuju ke target yang diinginkan tanpa mengulangi kesalahan yang sama. (Handoko, 1996) Kepemimpinan bisa diartikan sebagai tahap untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai visi perusahaan/organisasi. Atasan yang ideal ialah atasan yang bisa mengkondisikan , mempengaruhi bawahannya, mengajak, menasehati, memotivasi mengarahkan, memerintah, membimbing, melarang , menyuruh dan jika perlu pemimpin juga bisa saja menghukum bawahannya serta membimbing bawahannya agar mencapai visi organisasi/perusahaan dengan efektif efisien (Soepardi dalam Mulyasa). Esensi kepemimpinan transformasional yaitu merubah potensi menjadi realisasi yang benar-benar diaplikasikan guna meningkatkan mutu tahapan dan hasil belajar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan/organisasi.

Ada berbagai indikator yang menjadi acuan pada kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis(2015) dan Bass & Avolio (1994) ada yaitu : 1)*Idealized Influence* (Pengaruh Ideal),didalam suatu organisasi/perusahaan, pemimpin haruslah bertanggung jawab atas jabatannya sehingga harus menjadi panutan yang baik untuk karyawan/pekerjanya sehingga akan menimbulkan rasan hormat yang dari karyawan/pekerja terhadap pemimpin tersebut. 2)*Inspiration Motivation* (Motivasi Inspirasi), seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus memberikan dorongan yang positif (motivasi) dan tujuan yang jelas untuk dicapai oleh karyawan/pekerjanya. 3)*Intellectual Simulation* (Simulasi Intelektual), seorang pemimpin perusahaan harus selalu mempunyai pikiran yang kreatif untuk menyelesaikan masalah yang sudah berlalu. Seorang pemimpin harus sanggup memotivasi karyawannya untuk membenahi kesalahan yang pernah dilakukan dengan menggunakan cara yang baru dan memotivasi untuk beroptimis melakukan hal baru tersebut. 4)*Individualized Consideration* ( Pertimbangan Individual) di perusahaan pemimpin harus memberi attention, menjadi tempat curhat, dan paham akan kebutuhan karyawannya.

## Budaya Organisasi

Rivai bersama Mulyadi (2012) menetapkan, kebiasaan organisasi ialah rancangan tugas, medominasi perilaku keseharian dan membuat ketetapan pada karyawan serta mengarahkan tindakan untuk mencapai visi perusahaan tersebut. Sedarmayanti (2014) menyampaikan, budaya organisasi ialah kepercayaan, kebiasaan, dan perilaku yang muncul pada suatu perusahaan/organisasi, yang muncul dengan lebih singkat. Dengan demikian, budaya organisasi sangat didambakan untuk memberi kepositifan kepada sdm yang ada pada organisasi/perusahaan tersebut ataupun terhadap organisasi/perusahaan untuk menggapai tujuan dan rencana untuk menggapai tujuan organisasi/perusahaan tersebut. Indarta Priyana, Putri Balqis (2020)

Budaya organisasi berkesinambungan terhadap karyawan/pekerja dalam memahami karakteristik budaya pada organisasi/perusahaan, dan tidak ada kaitannya jika karyawan/pekerja tersebut akankah menerima karakteristik tersebut ataukah justru menolak. Budaya organisasi yang efektif bisa membangun organisasi/perusahaan untuk meminimalisir dan membiasakan diri terhadap perubahan tempat bekerja. Tahapan pengembangan budaya organisasi melalui beradaptasi diawali dengan bagaimana kepemimpinan pada suatu organisasi/perusahaan tersebut. Pemimpin yang baik harus memunculkan dan mengaplikasikan visi dan misi yang berkesinambungan dengan jenis organisasi/perusahaan. (Sutoro, 2020) Fungsi utama Yukl dalam Sunyoto (2013) mengatakan, Budaya Organisasi merupakan pembantu seseorang dalam memahami suasana pada lingkungannya dan bisa menentukan bagaimanakan seseorang tersebut akan meresponnya, sehingga bisa meminimalisir terjadinya kecemasan, kebingungan dan ketidakpastian. (Sutoro, 2020)

Indikator budaya organisasi untuk mengukur menurut Sunyoto (2012) dan Larasati (2018) sebagai berikut: 1)Meminimalisir resiko dengan adanya keberanian dan inovasi dalam bekerja (*attention to detail*), dapat diartikan sampai manakah manajemen perusahaan memperhatikan suatu hal dengan rinci dan fokus pada hal yang lebih detail. 2)Memperhatikan setiap adanya masalah dengan mendetail selama bekerja (*people orientation*), dapat diartikan sampai manakah keputusan manajemen dalam mempertimbangkan hasil dari kerja seorang dalam organisasi/perusahaan tersebut. 3)Mengorientasikan hasil yang akan di capai (*outcome orientation*), dapat diartikan sampai manakah manajemen perusahaan lebih memfokuskan hasil dari pada tahapan yang digunakan. 4)Bekerja dengan penuh semangat (*aggressiveness*), dapat diartikan seberapa tingkat semangat seseorang dibandingkan dengan kesantaiannya. 5)Menjaga dan mempertahankan kestabilan pekerjaan(*stability*), dapat diartikan sampai mana aktivitas pada organisasi/perusahaan menekankan status quo dalam membandingkan terhadap pertumbuhannya. 6)Berorientasi terhadap seluruh kepentingan karyawan/pekerja (*tim orientation*), sampai manakah aktivitas kerja diorganisir untuk tim kerja. (Hovivah , 2022; Sutoro, 2020)

## Lingkungan Kerja

Sedarmayanti\_(2009) menyatakan bahwa, area kerja merupakan seluruh peralatan dan perlengkapan yang akan dijumpai pada area di sekeliling karyawan, bagaimana cara berkerjanya, dan SOP kerja baik diperuntukkan personal maupun tim. Menurut Ndaraha (2007) menyatakan jika area kerja ialah semua aspek yang ada disekeliling karyawan/pekerja yang sekiranya bisa memberi dampak disaat menjalankan tugas yang diberi perusahaan/organisasi.(Hasibuan & Bahri, 2018) Area kerja yang damai, nyaman dan memiliki keamanan membuat karyawan

bekerja dengan maksimal karena lebih optimal. Tingkat emosional karyawan bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Seorang karyawan jika tertarik dalam arti suka dengan lingkungan kerjanya, karyawan tersebut akan melaksanakan tugasnya dengan baik seefisien dan seefektif mungkin. Produktivitas karyawan yang baik tersebut akan meningkatkan pula prestasi karyawan tersebut. Pada Lingkungan kerja terdapat hubungan kerja antar pimpinan dengan karyawan dan lingkungan kerja fisik dimana karyawan bekerja.(Prakoso, 2014) Keadaan lingkungan kerja bisa dikatakan normal(baik) jika karyawan bisa mengerjakan aktivitas dengan nyaman, aman, sehat dan optimal. Sesuai atau tidaknya lingkungan kerja bisa dilihat dalam waktu jangka panjang. Lingkungan kerja yang negatif bisa memaksa pekerja dalam hal kenyamanan dan banyak waktu yang terbuang sehingga tidak membangun keefesienan. (Baribin & Saputri, 2020)

Aspek yang bisa berpengaruh terhadap terbantuknya lingkungan kerja pada suatu organisasi/perusahaan ialah sebagai berikut : 1) Penerangan: Penerangan/cahaya merupakan adanya sinar yang cukup pada ruang karyawan masing -masing. 2) Suhu udara : dengan adanya pertukaran udara yang cukup, karyawan pada suatu perusahaan akan nyaman. Udara tidak terasa panas/dingin sehingga karyawan bisa fokus dalam menjalankan aktivitasnya. 3) Suara bising: karna adanya keisingan dari luar atau dalam ruang bekerja bisa mengakibatkan ketidaknyamanan atau bahkan karyawan tidak bisa fokus dalam berkerja. 4) Kebersihan: bersih atau tidaknya lingkungan sekitar juga bisa mempengaruhi konsentrasi suatu karyawan. Karna tidak adanya kebersihan tersebut bau bau tidak sedap bisa saja muncul. Hal itulah yang bisa mengganggu konsentrasi karyawan. 5) Keamanan kerja: karna terjaminnya keamanan selama proses kerja, produktivitas karyawan bisa dijamin akan meningkat karna tidak adanya rasa ketidakamanan Sedarmayanti (2011) dan Arum 2012. (Hasibuan & Bahri, 2018; Kultsum, 2017)

### **Motivasi Kerja**

Nawawi (2008) menyatakan, visi yang hendak dicapai seseorang menentukan seberapa besar motivasi kerja seseorang. (Kultsum, 2017) Mathis dan Jackson (2006), dorongan kerja ialah keinginan yang keluar dari individu yang akan mengakibatkan individu tersebut melakukan suatu tindakan/perbuatan. Motivasi dalam kerja tak kala sering menjadi kunci kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja seorang karyawan bisa ditingkatkan dan dimaksimalkan dengan motivasi kerja yang tinggi. (Prakoso,2014) Motivasi kerja mendorong munculnya perilaku dan dapat mempengaruhi serta merubah perilaku. Fungsi dari motivasi kerja yaitu: Mendorong munculnya perilaku, tanpa adanya motivasi kerja tidak memungkinkan muncul perilaku atau tindakan. Sebagai pengaruh, dalam arti memberi arah perilaku guna mencapai visi yang di harapkan. Sebagai penggerak, dalam arti semakin besar dorongan kerja akan cepat pula terselesaikannya suatu pekerjaan dan sebaliknya. Pimpinan yang berhasil memotivasi kerja karyawannya seringkali menyediakan lingkungan kerja yang baik guna memfalisasi karyawan dengan baik. Tujuan dari motivasi tersebut yaitu: Memberikan dorongan kerja pegawai/karyawan, menaikkan budi pekerti dan kepuasan karyawan saat, menaikkan daya produksi pegawai. menaikkan kekreativitasan dan partisipasi pegawai. menaikkan tingkat kesejahteraan pegawai/karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif(baik).

Maslow pada Hasibuan (2009), menyampaikan jika terdapat 5 indikator keinginan manusia guna memotivasi ialahh sebagai berikut: 1)Kebutuhan fisiologis ialah keinginan bertahan hidup. Keinginan tersebut meliputi kebutuhan pangan, papan, sandang dan lain sebagainya. Keinginan dalam pemenuhan kebutuhan ini memotivasi individu untuk berusaha dengan giat. 2)Kebutuhan

Keselamatan dan Keamanan ialah kebutuhan untuk bebas dari ancaman kebebasan yaitu rasa aman terhadap resiko kecelakaan dan keselamatan selama bekerja. 3)Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan afiliasi, pertemanan,sosial,interaksi, percintaan, serta diterimanya dalam pergaulan tim kerja dan lingkungan masyarakatnya. 4)Kebutuhan penghargaan atau status adalah harga diri, pengakuan, dan penghargaan yang berharga suatu karyawan perusahaan.5)Kebutuhan realisasi diri merupakan kebutuhan hidup yang memanfaatkan keahlian, keterampilan, potensi maupun keterampilan dengan optimal guna mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

### **Hubungan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja**

Pemimpin(leader) harus mempunyai kepemimpinan yang baik sehingga akan membawa dampak baik dan akan menguntungkan bagi perusahaan. Kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi motivasi kerja, karena gaya kepemimpinan yang baik memberikan dampak positif, karyawan akan memiliki motivasi kerja yang baik sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. Bass (1985), bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi kerja seorang pekerja, dimana pekerja mengalami peningkatan kinerja. Motivasi kerja dipengaruhi secara signifikan dan positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional, Solechah dkk (2011). (Siswatiningsih , 2016)

Berdasarkan uraian yang ada, maka hipotesis pertama diajukan. seperti:

H<sub>1</sub> : Diduga kepemimpinan transformasional memberi pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

### **Hubungan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja**

Organizational culture mempengaruhi motivasi kerja, karena dimana ada budaya pada suatu organisasi/perusahaan maka akan lebih mudah untuk pengarahan untuk karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat. Sokro (2012), meneliti mengenai budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, budaya organisasi mempunyai dua dampak yaitu secara langsung (motivasi kerja) dan tidak langsung (kinerja perusahaan). (Siswatiningsih , 2016) Hofstede (1986), budaya ialah aktivitas saling mempengaruhi dari kebiasaan yang bisa berdampak terhadap individu/kelompok. dalam suatu lingkungan.(Wulandari & Luturlean, 2023)

Berdasarkan uraian yang ada, maka hipotesis kedua diajukan, seperti:

H<sub>2</sub> : Diduga Budaya Organisasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja

### **Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Area kerja sangat mempengaruhi dorongan kerja, dikarenakan area pekerjaan yang nyaman, mendukung, aman, tenang, membuat konsentrasi karyawan pada suatu perusahaan cenderung baik dan konsisten. Jika karyawan memiliki kekonsentrasian , akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan, produktivitas perusahaan/organisasi tersebut mengalami kenaikan, Ada beberapa poin yang bisa mempengaruhi motivasi/dorongan kerja, yaitu keamanan kerja, gaji/upah yang kompetitif dan adil, lingkungan kerja yang nyaman, pencapaian kerja yang dihargai (diberi penghargaan) serta memperlakukan karyawan dengan adil (Rivai, 2004). Ruhana, Astuti dan Prakoso (2014) menyatakan, area tempat kerja memiliki banyak dampak bagi motivasi kerja.(Baribin & Saputri, 2020)

Berdasarkan uraian yang ada, maka hipotesis ketiga diajukan, seperti:

H<sub>3</sub> : Diduga Lingkungan kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja

## 2. METODE PENELITIAN

Fokus penelitian ini berisi suatu pembahasan penelitian. Fokus suatu penelitian merupakan pokok dari suatu pengamatan dalam penelitian, sehingga pengamatan dan penyelidikan dari hasil penelitian akan lebih terarah/tertuju sesuai yang diinginkan peneliti. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan di CV. Cipta Layla Bina Karya (Ayam Geprek Layla) Alasan pemilihan obyek tersebut dikarenakan keingintahuan bagaimanakah dampak dari kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan CV tersebut.

Di penelitian ini ada 193 karyawan yang bekerja di CV. Cipta Layla Bina Karya, sehingga jumlah populasinya ialah 193 orang. Metode yang yaitu menggunakan *accidental sampling* yang merupakan pengembalian sampel dengan cara kebetulan berdasarkan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian dengan jumlah sampel yang diteliti 66 responden yang dihitung menggunakan *rumus slovin* . Jenis data yang yaitu primer, data yang berupa tanggapan responden atas pernyataan yang telah diajukan kepada responden terkait semua variabel yang dipakai di penelitian ini menggunakan data skunder yang berbentuk data berisikan total karyawan yang ada di CV. Cipta Layla Bina Karya. Metode pengambilan data dengan cara wawancara dan kuesioner yang menggunakan skala likert untuk mengukur jawaban kuesioner, sedangkan koefisien determinasi yang digunakan yaitu metode analisis uji regresi linier berganda.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner pada responden maka diketahui data penelitian seperti:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| Karakteristik      | Jumlah | Persen (%) |
|--------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin      |        |            |
| a. Laki-laki       | 45     | 68,2%      |
| b. Perempuan       | 21     | 31,8%      |
| Riwayat Pendidikan |        |            |
| SMA/SMK sederajat  | 30     | 45,5%      |
| D3                 | 5      | 7,6%       |
| S1                 | 31     | 47%        |
| S2                 | -      | -          |
| Masa Kerja         |        |            |
| <1 tahun           | 43     | 65,2%      |
| 1-3 tahun          | 21     | 31,8%      |
| 4-6 tahun          | 2      | 3%         |
| >7 tahun           | -      | -          |

**Sumber: Data primer, diolah 2023**

Berdasarkan gambar tersebut, bisa diketahui jika karyawan CV. Cipta Layla Bina Karya didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan, memiliki riwayat pendidikan yang didominasi oleh SMA/SMK sederajat dan S1 dikarenakan banyak lulusan yang baru lulus dari jenjang SMA/SMK sederajat ataupun S1 yang mencari pekerjaan guna mengisi waktu tunggu/luang. Selain itu, mayoritas karyawan yang ada memiliki masa kerja <1 tahun.



Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel                      | Indikator | r      |        | Ket   |
|-------------------------------|-----------|--------|--------|-------|
|                               |           | hitung | tabel  |       |
| Kepemimpinan Transformasional | KT1       | 0,925  | 0,2423 | valid |
|                               | KT2       | 0,940  | 0,2423 | valid |
|                               | KT3       | 0,908  | 0,2423 | valid |
|                               | KT4       | 0,938  | 0,2423 | valid |
| Budaya Organisasi             | BO1       | 0,876  | 0,2423 | valid |
|                               | BO2       | 0,856  | 0,2423 | valid |
|                               | BO3       | 0,829  | 0,2423 | valid |
|                               | BO4       | 0,873  | 0,2423 | valid |
|                               | BO5       | 0,885  | 0,2423 | valid |
|                               | BO6       | 0,863  | 0,2423 | valid |
| Lingkungan Kerja              | LK1       | 0,763  | 0,2423 | valid |
|                               | LK2       | 0,840  | 0,2423 | valid |
|                               | LK3       | 0,455  | 0,2423 | valid |
|                               | LK4       | 0,803  | 0,2423 | valid |
|                               | LK5       | 0,840  | 0,2423 | valid |
| Motivasi Kerja                | MK1       | 0,835  | 0,2423 | valid |
|                               | MK2       | 0,918  | 0,2423 | valid |
|                               | MK3       | 0,844  | 0,2423 | valid |
|                               | MK4       | 0,900  | 0,2423 | valid |
|                               | MK5       | 0,783  | 0,2423 | valid |

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan gambar tersebut, bisa diketahui jika nilai r hitung dari seluruh indikator dari variabel yang dipergunakan pada penelitian ini lebih besar dari nilai t table. Sehingga, bias disimpulkan jika indikator variabel ini valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil dari Uji Reabilitas

| Variabel                      | Cronbach's Alpha | Ket          |
|-------------------------------|------------------|--------------|
| Kepemimpinan Transformasional | 0,847            | 0,6 reliabel |
| Budaya Organisasi             | 0,810            | 0,6 reliabel |
| Lingkungan Kerja              | 0,779            | 0,6 reliabel |
| Motivasi Kerja                | 0,819            | 0,6 reliabel |

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan gambar tersebut, bisa diketahui jika dari seluruh indikator yang ada dipergunakan pada penelitian, yang mempunyai hasil nilai dari cronbach's alpha lebih dari (>) dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,6. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian reliabel, maka dari itu layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model                         | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |       |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)                  | 1,493                       | 2,087      |                           | 0,716 | 0,477 |
| Kepemimpinan Transformasional | 0,040                       | 0,162      | 0,034                     | 0,249 | 0,804 |
| Budaya Organisasi             | 0,463                       | 0,124      | 0,517                     | 3,746 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja              | 0,300                       | 0,137      | 0,249                     | 2,199 | 0,032 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan gambar tersebut, bisa dilihat jika kepemimpinan transformasional memiliki berpengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Cipta Layla Bina Karya dimana nilai sig variable kepemimpinan transformasional lebih besar dibandingkan nilai sig yang telah ditetapkan ( $0,804 > 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $0,249 < 1,998$ ) artinya hipotesis pertama diajukan pada penelitian ini dinyatakan **ditolak**. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung lebih besar ( $3,746 > 1,998$ ) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis kedua dinyatakan **diterima**. Penelitian ini juga menemukan variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,199 > 1,998$ ) dengan nilai sig  $0,032 < 0,05$ , sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini dinyatakan **diterima**.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja**

Penelitian ini menghasilkan, menemukan, dan menunjukkan jika kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada CV. Cipta Layla Bina Karya, artinya bagus tidaknya kepemimpinan transformasional tak akan berdampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Cipta Layla Bina Karya. dapat dilihat, pada Tabel 1. Karakteristik Responden bahwa yang bekerja di CV. Cipta Layla Bina Karya mayoritas <1 tahun masa kerja karyawannya dan mayoritas pendidikan akhirnya SMA/SMK sederajat dan fresh graduate S1 yang sedang mencari pekerjaan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Siswatiningsih,dkk (2016) yaitu yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional punya pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada RSUM Ahmad Dahlan Kediri.(Siswatiningsih, 2016c) Disisi lain penelitian ini belum/tidak didukung oleh penelitian lain yang telah dilakukan. Teori-teori lain juga mengemukakan bahwa beberapa variabel yang dapat memberi pengaruh terhadap motivasi karyawan yaitu kepemimpinan transformasional. Xiaomeng dan Kathryn (2010), memberi gagasan leadership yang punya kekuatan akan memberi pengaruh ke kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel penengah John dan Gregory (2012), memberi gagasan jika leadership memiliki peran penting dalam memberi motivasi karyawannya, serta motivasi pada karyawan memberi pengaruh pada kinerja seorang karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja**

Penelitian ini menghasilkan, menemukan, dan menunjukkan jika budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada CV. Cipta Layla Bina Karya, artinya bagaimana budaya organisasi akan berdampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Cipta Layla Bina Karya dapat dilihat, pada Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang disampaikan Anggraeni (2012:72), demi meningkatkan motivasi karyawan harus disiplin waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya Budaya Organisasi harus dikembangkan pula, dan harus adanya penghargaan pada pegawai berprestasi dan kurang berprestasi harus .

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Penelitian ini menghasilkan, menemukan, dan menunjukkan jika lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada CV. Cipta Layla Bina Karya, artinya lingkungan kerja akan berdampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Cv. Cipta

Layla Bina Karya dapat dilihat pada *Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier*. Area tempat kerja yang ada pada perusahaan ini bisa meningkatkan dorongan kerja pada karyawan karena akan timbulnya rasa kenyamanan. Karena signifikan, maka ada pengaruh positif, yang memiliki arti bahwa lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang menciptakan hubungan satu arah. Sehingga semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja pada suatu perusahaan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Anwar (2013) yang berbunyi adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja di Kantor Imigrasi yang berlokasi di Kota Samarinda. (Prakoso 2014)

#### 4. KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian yang dijabarkan oleh peneliti diatas, memiliki kesimpulan kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa menurut hasil penelitian dan analisis yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Cipta Layla Bina Karya. Terkait dengan hal tersebut maka penting bagi pihak perusahaan membuat suasana perusahaan yang baik, nyaman untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja karyawan. Selain itu, pada perusahaan ini harus menerapkan sistem kepemimpinan yang transformasional dengan cara yang mampu mempengaruhi secara positif terhadap karyawannya guna memotivasi kerja karyawan dengan baik. Pada hakekatnya, motivasi kerja karyawan sangat tergantung pada kenyamanan kerja individu masing-masing

#### DAFTAR PUSTAKA

- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61.
- Indarta Priyana, Putri Balqis (2020), Undefined. (N.D.). 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. *Repository.Unibi.Ac.Id*. Retrieved November 22, 2022
- Handoko, H., Jurnal, F. T.-, Jebi, Undefined, & 1996, Undefined. (N.D.). Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hovivah, W., Kusnadi, E., Pramesthi, R. A., Abdurachman, U., & Situbondo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Ptps Gombengsari Di Banyuwangi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (Jme)*, 1(10), 2089–2102.

- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal Of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Martini, N., Dadan, M. M., & Fadli, A. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. *Majalah Ilmiah Solusi*, 9(17).
- Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja Kri X Armada Ri Kawasan Timur. *Jmm17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(01).
- Prakoso, R., ... E. A.-J., & 2014, Undefined. (N.D.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.
- Rezita Revi. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Core.Ac.Uk*.
- Riana, I., Supartha, W., Dan, R. T.-E.-J. E., & 2014, Undefined. (N.D.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pandawa). *Academia.Edu*. Retrieved November 16, 2022, From
- Sanjaya, A., Baharuddin, A., & Perkantoran, P. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1(1), 72–83.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan, Kediri ). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2).
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bpsdm Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104–112.
- Wulandari, N., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 19(1), 120–133.

