



Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kocok In Cafe

Clarisa Maytania⁽¹⁾, Dodi Kusuma Hadi S⁽²⁾
FEB Universitas Nusantara PGRI Kediri, Indonesia
Email: Clarisac256@gmail.com

Informasi artikel	ABSTRACT
<p>Sejarah artikel: Diterima 18 Juli 2022 Revisi 25 Juli 2022 Dipublikasikan 02 Agustus 2022 DOI</p> <p>Kata kunci: Leadership, Work Environment, and Work Culture on Employee Work Motivation</p>	<p>The culinary business that is mushrooming at this time makes business owners have to be creative and compete in maintaining their business, one way is by increasing the work motivation of their employees. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of leadership, work environment, and work culture on the work motivation of employees of Beat In Cafe. This study uses a quantitative approach and the technique used is causal associative. The population and samples used in the study were all employees of Kocok In Cafe, totaling 35 respondents and analyzed using multiple linear regression methods. The results of this study indicate the influence of leadership, work environment and work culture on the work motivation of employees of Kocok In Cafe.</p>
ABSTRAK	
<p>Keyword: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Motivasi Kerja</p>	<p>Bisnis kuliner yang sedang menjamur saat ini membuat pemilik usaha harus kreatif dan bersaing dalam mempertahankan usahanya salah satu cara yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan Kocok In Cafe. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik yang digunakan adalah asosiatif kausal. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah semua karyawan Kocok In Cafe yang berjumlah 35 responden dan di analisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan Kocok In Cafe.</p>
Pendahuluan	
<p>Fenomena <i>ngopi</i> di Kota Kediri sedang diminati oleh banyak kalangan. Minat yang besar untuk berkunjung dan <i>ngopi</i> bagi generasi millennial sekarang sudah menjadi sebuah budaya yang menjadi daya tarik tersendiri bagi generasi millennial dengan semakin banyaknya kedai kopi maupun <i>cafe</i> yang menawarkan fasilitas, hidangan, dan suasana <i>cafe</i> yang kekinian dan <i>up to date</i>.</p>	<p>Motivasi menjadi aspek yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan bila menginginkan karyawannya dapat memberikan nilai dan kontribusi positif terhadap terwujudnya tujuan perusahaan, karena karyawan yang memiliki motivasi positif akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Motivasi adalah proses mengenai kekuatan, arah, dan</p>

ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Ketika motivasi kerja rendah dapat merugikan perusahaan [1]. Pentingnya motivasi kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong atau penggerak dalam bekerja bagi karyawan suatu perusahaan. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras, yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Pemimpin yang berkualitas dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kondusifitas. Kepemimpinan yang dapat diterapkan merupakan pendekatan yang dilakukan pimpinan dengan memberikan pengaruh dan motivasi yang transformatif sehingga karyawan bersedia mengikutinya dengan senang hati [2]. Pendekatan ini sangat penting agar karyawan dapat bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi yang baik juga dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai sikap individu yang terdorong untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkannya. Karyawan yang memiliki motivasi rendah akan menurunkan produktivitas dan menciptakan masalah-masalah yang dapat mempengaruhi kinerja yang lainnya. Pada sebuah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja [3].

Selain itu, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang positif, masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan. "Lingkungan kerja" adalah "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya"[4]. Pada sebuah penelitian menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja [5].

Budaya kerja yaitu adat istiadat atau *habbit* pada sebuah identitas perusahaan[6]. Berinteraksi satu sama lain merupakan fungsi budaya kerja, perilaku sosial karyawan muncul

akibat pengaruh budaya kerja. Karyawan dapat motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti pada organisasi dengan loyalitas afektif yang tinggi serta memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku karyawan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja [7].

Tempat penelitian ini yaitu pada Kocok In Cafe. Alasannya karena *cafe* tersebut cukup ramai dikunjungi dan di sukai oleh generasi millennial. Selain itu *cafe* Kocok In memiliki pelanggan yang banyak hanya saja pada saat pandemi *Covid 19* Kocok In *cafe* mengalami fluktuasi pendapatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Kocok In Cafe terdapat beberapa karyawan yang merasa kepemimpinan yang ada tidak dapat di contoh oleh para karyawan seperti pimpinan sering telat dan menyuruh pegawai dengan kata-kata yang tidak sepatasnya, kurangnya rasa aman dalam bekerja yang di buktikan dengan belum adanya program BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan yang diberikan kepada karyawan serta pimpinan kurang mendorong karyawannya melakukan inovasi baru dalam penanganan pekerjaan dan selain itu tim kerja yang kurang kompak dalam penanganan pekerjaan, sehingga hal ini yang menjadi faktor yang mengakibatkan motivasi kerja karyawan rendah.

Metode

Kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan, dan kausalitas merupakan tekniknya. Kocok in cafe yang beralamatkan di Jalan Mauni No. 82a Bangsal Kecamatan Pesantren Kota Kediri adalah tempat penelitiannya. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampelnya dan berjumlah 35 responden. Regresi linier berganda adalah teknik analisis datanya.

Hasil dan pembahasan

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Tabel 1 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan

Item	STS		TS		KS		S		SS	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X1.1	0	0,0%	0	0,0%	6	17,1%	20	57,1%	9	25,7%
X1.2	0	0,0%	0	0,0%	1	2,9%	20	57,1%	14	40,0%
X1.3	0	0,0%	1	2,9%	3	8,6%	22	62,9%	9	25,7%
X1.4	0	0,0%	0	0,0%	4	11,4%	18	51,4%	13	37,1%
X1.5	0	0,0%	0	0,0%	5	14,3%	18	51,4%	12	34,3%
X1.6	0	0,0%	0	0,0%	4	11,4%	17	48,6%	14	40,0%
X1.7	0	0,0%	0	0,0%	5	14,3%	18	51,4%	12	34,3%
X1.8	0	0,0%	0	0,0%	4	11,4%	16	45,7%	15	42,9%
X1.9	0	0,0%	0	0,0%	4	11,4%	19	54,3%	12	34,3%
X1.10	0	0,0%	0	0,0%	4	11,4%	17	48,6%	14	40,0%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 jawaban responden dapat dijabarkan berikut ini: Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai indikator pada butir X1.1, rata-rata menjawab setuju 20 responden (57,1%). Pada butir X1.2, rata-rata menjawab setuju 20 responden (57,1%). Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai indikator pada butir X1.3, rata-rata menjawab setuju 22 responden (62,9%). Pada butir X1.4, rata-rata menjawab setuju 18 responden (51,4%). Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai indikator pada butir X1.5, rata-rata menjawab setuju 18 responden (51,4%). Pada butir X1.6, rata-rata menjawab setuju 17 responden (48,6%). Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai indikator pada butir X1.7, rata-rata menjawab setuju 18 responden (51,4%). Pada butir X1.8, rata-rata menjawab setuju 16 responden (45,7%). Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai indikator pada butir X1.9, rata-rata menjawab setuju 19 responden (54,3%). Pada butir X1.10, rata-rata menjawab setuju 17 responden (48,6%).

Tabel 2 Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

Item	STS		TS		KS		S		SS	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X2.1	0	0,0%	2	5,7%	8	22,9%	24	68,6%	1	2,9%
X2.2	0	0,0%	1	2,9%	10	28,6%	20	57,1%	4	11,4%
X2.3	0	0,0%	3	8,6%	7	20,0%	22	62,9%	3	8,6%
X2.4	0	0,0%	2	5,7%	9	25,7%	20	57,1%	4	11,4%
X2.5	0	0,0%	2	5,7%	7	20,0%	22	62,9%	4	11,4%
X2.6	0	0,0%	1	2,9%	8	22,9%	20	57,1%	6	17,1%
X2.7	0	0,0%	2	5,7%	7	20,0%	19	54,3%	7	20,0%
X2.8	0	0,0%	3	8,6%	6	17,1%	20	57,1%	6	17,1%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 jawaban responden dapat dijabarkan berikut ini: Hasil kuesioner memperlihatkan jawaban responden mengenai indikator X2.1, rata-rata menjawab setuju 24 responden 68,6%. Pada butir X2.2, rata-rata menjawab setuju 20 responden 57,1%. Hasil kuesioner memperlihatkan jawaban responden mengenai indikator X2.3, rata-rata menjawab setuju 22 responden 62,9%. Pada butir X2.4, rata-rata menjawab setuju 20 responden 57,1%. Hasil kuesioner memperlihatkan jawaban responden mengenai indikator X2.5, rata-rata menjawab setuju 22 responden 62,9%. Pada butir X2.6, rata-rata menjawab setuju sebanyak 20 responden 57,1%. Hasil kuesioner memperlihatkan jawaban responden mengenai indikator X2.7, rata-rata menjawab setuju 19 responden 54,3%. Pada butir X2.8, rata-rata menjawab setuju sebanyak 20 responden 57,1%.

Tabel 3 Deskripsi Data Variabel Budaya Kerja

Item	STS		TS		KS		S		SS	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X3.1	0	0,0%	2	5,7%	8	22,9%	24	68,6%	1	2,9%
X3.2	0	0,0%	2	5,7%	10	28,6%	18	51,4%	5	14,3%
X3.3	0	0,0%	3	8,6%	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%
X3.4	0	0,0%	4	11,4%	11	31,4%	15	42,9%	5	14,3%
X3.5	0	0,0%	1	2,9%	10	28,6%	21	60,0%	3	8,6%
X3.6	0	0,0%	1	2,9%	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 jawaban responden dapat dijabarkan berikut ini: Hasil kuesioner memperlihatkan jawaban responden mengenai indikator X3.1, rata-rata menjawab setuju 24

responden 68,6%. Pada butir X3.2, rata-rata menjawab setuju 18 responden 51,4 Hasil kuesioner memperlihatkan jawaban responden mengenai indikator X3.3, rata-rata menjawab setuju 17 responden (48,6%). Pada butir X3.4, rata-rata menjawab setuju 15 responden (42,9%). Hasil kuesioner memperlihatkan jawaban pada butir X3.5, rata-rata menjawab setuju 21 responden (60%). Pada item X3.6, rata-rata menjawab setuju 19 responden (54,3%).

Tabel 4 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Item	STS		TS		KS		S		SS	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
Y1.1	0	0,0%	0	0,0%	2	5,7%	12	34,3%	21	60,0%
Y1.2	0	0,0%	0	0,0%	1	2,9%	13	37,1%	21	60,0%
Y1.3	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	19	54,3%	16	45,7%
Y1.4	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	16	45,7%	19	54,3%
Y1.5	0	0,0%	0	0,0%	1	2,9%	16	45,7%	18	51,4%
Y1.6	0	0,0%	0	0,0%	1	2,9%	13	37,1%	21	60,0%
Y1.7	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	14	40,0%	21	60,0%
Y1.8	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	34,3%	23	65,7%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 jawaban responden dapat dijabarkan berikut ini: Hasil kuesioner memperlihatkan jawaban responden mengenai indikator pada butir Y1.1, rata-rata menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden sebesar 60%. Pada butir Y1.2, rata-rata menjawab sangat setuju 21 responden (60%). Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai indikator pada butir Y1.3, rata-rata menjawab setuju 19 responden (54,3%). Pada butir Y1.4, rata-rata menjawab sangat setuju 19 responden (54,3%). Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai indikator pada butir Y1.5, rata-rata menjawab sangat setuju 18 responden (51,4%). Pada butir Y1.6, rata-rata menjawab sangat setuju 21 responden (60%). Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai indikator pada butir Y1.7, rata-rata menjawab sangat setuju 21 responden (60%). Pada butir Y1.8, rata-rata menjawab sangat setuju 23 responden (65,7%).

Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10,200	4,709	
Kepemimpinan	,326	,073	,563
Lingkungan Kerja	,235	,086	,347
Budaya Kerja	,238	,116	,261

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tabel 5 dijabarkan bahwa:

- 1) Constant = 10,200, nilai tersebut (10,200) dapat memperlihatkan ketika X1, X2, dan X3 memiliki nilai tersebut atau 0, maka motivasi kerja dapat bernilai 10,200.
- 2) Kepemimpinan = 0,326, nilai tersebut (0,326) dapat memperlihatkan ketika X1 0,326 maka motivasi kerja naik 0,326, akan tetapi nilai variabel X2 dan X3 = 0.
- 3) Lingkungan kerja = 0,235, nilai tersebut (0,235) dapat memperlihatkan ketika X2 0,235 maka motivasi kerja naik 0,235, akan tetapi nilai variabel X1 dan X3 = 0.
- 4) Budaya kerja = 0,238, nilai tersebut (0,238) dapat memperlihatkan ketika X3 0,238 maka motivasi kerja naik 0,238, akan tetapi variabel X1 dan X2 = 0.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Nilai 0,462 diperoleh dari hasil koefisien Regresi termodifikasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja dapat mengesampingkan elemen dependen (motivasi kerja) hingga 46%, dengan 54% sisanya dikaitkan dengan variabel yang tidak masuk dalam penelitian.

Uji-t (Uji Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji-t (Parsial)

Model	t	Sig.
-------	---	------

1 (Constant)	2,166	,038
Kepemimpinan	4,474	,000
Lingkungan Kerja	2,732	,010
Budaya Kerja	2,056	,048

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan 0,000 nilai tersebut < 0,05, kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai signifikansi lingkungan kerja 0,010 nilai tersebut < 0,05, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai signifikansi budaya kerja 0,048 < 0,05, budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji-F (Uji Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA^a

Model	F	Sig.
1 Regression	10,722	,000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh besar terhadap karakteristik motivasi kerja.

Simpulan

Berikut merupakan konklusi pada penelitian ini:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja Kocok In Cafe.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja Kocok In Cafe.
- 3) Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja Kocok In Cafe.
- 4) Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja Kocok In Cafe.

Ucapan terima kasih (optional)

Terimakasih penulis ucapkan kepada Kocok In Cafe dimana telah di izinkan untuk melakukan penelitian, hasil penelitian ini semoga dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk kebaikan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, *10(1)*, 46–53.
- Dewi, A. S., & Azhari, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Adhi Guna Putera Cabang Padang. *Academic Conference For Management*, *3*, 749–763.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nurhasanah, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Samarinda. *Jurnal Eksis*, *14*, 3436 – 3530.
- Pratiwi, N. M. R. Y., & Wimba, I. G. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Sisterfields Café Seminyak. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, *1 (No. 4)*, 1211–1218.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.