



Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kota Yogyakarta)

Muhammad Atma Jaya Ramadhan¹, Reza Widhar Pahlevi²

^{1,2}Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi Dan Sosial, Universitas Amikom Yogyakarta, Jl. Ring Road Utara, Ngringin, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281

Article History

Received : 12-April-2025
Revised : 27-June-2025
Accepted : 30-July-2025
Published : 13-August-2025

Keywords:

Leadership, Work Environment,
Work Motivation, Random Sampling, HR

Corresponding author:

atmajayakan@students.amikom.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.61476/dwg4sy17>

A B S T R A C T

This research is motivated by the importance of leadership and the work environment in shaping employee work motivation, particularly in the labor-intensive garment industry in Yogyakarta. The purpose of this study is to analyze the influence of leadership and the work environment on employee work motivation, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative method with an explanatory approach and collected data through a closed-ended questionnaire. Respondents were selected using random sampling from the garment industry employee population in Yogyakarta, resulting in a sample of 54 respondents. Leadership and work environment variables were measured based on Human Resource Management (HRM) theory, which emphasizes the role of leaders and working conditions on individual behavior and motivation. Data were analyzed using multiple linear regression, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on employee work motivation, as does the work environment. Simultaneously, both variables contribute 61.6% to the variation in work motivation, while the remaining 38.4% is influenced by factors outside the research model. These findings support HRM theory, which states that improving leadership quality and improving the work environment are effective strategies for enhancing employee motivation and performance.

A B S T R A K

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam membentuk motivasi kerja karyawan, khususnya pada industri konveksi yang padat karya di Kota Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif dan pengumpulan data melalui kuesioner tertutup. Responden dipilih menggunakan teknik *random sampling* dari populasi karyawan konveksi di Kota Yogyakarta, sehingga diperoleh 54 responden sebagai sampel penelitian. Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja diukur berdasarkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menekankan peran pemimpin

dan kondisi kerja terhadap perilaku serta motivasi individu. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, didahului oleh uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, begitu pula lingkungan kerja. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 61,6% terhadap variasi motivasi kerja sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menguatkan teori MSDM bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan perbaikan lingkungan kerja merupakan strategi efektif untuk meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

©2025, Muhammad Atma Jaya Ramadhan, Reza Widhar Pahlevi
This is an open access article under CC BY-SA license



PENDAHULUAN

Yogyakarta dikenal sebagai salah satu pusat industri kreatif di Indonesia, termasuk sektor konveksi. Industri ini terus berkembang pesat seiring dengan meningkatnya permintaan terhadap produk fashion lokal, baik untuk pasar domestik maupun internasional. Banyak perusahaan konveksi di Yogyakarta berhasil memanfaatkan peluang ini dengan meningkatkan kapasitas produksi dan memperluas jaringan pemasaran. Fenomena ini menunjukkan bahwa sektor konveksi memiliki potensi besar untuk berkontribusi pada perekonomian lokal.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja dengan semangat, menghasilkan kinerja optimal, serta mendukung pencapaian tujuan Perusahaan (Beno *et al.*, 2022). Dua faktor penting yang diyakini memengaruhi motivasi adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, membangun kepercayaan, dan memotivasi bawahan (Devi Mayasari *et al.*, 2024). Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan keterikatan karyawan (Romadloni, 2024). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi positif terhadap motivasi kerja (Silviya *et al.*, 2024) & (Putri Oktaviani *et al.*, 2023). Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor perbankan, pendidikan, dan pemerintahan, sementara kajian khusus pada industri konveksi di Yogyakarta masih terbatas. Padahal, karakteristik padat karya pada industri konveksi menjadikan faktor motivasi sangat krusial untuk mempertahankan kinerja (Safrin & Sulaiman, 2021).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan konveksi di Kota Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu

manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis bagi manajemen konveksi.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Pangau, 2024). Gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi otoriter, demokratis, dan laissez-faire (Devi Mayasari *et al.*, 2024). Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi teladan, membangun hubungan yang harmonis, dan menginspirasi bawahan (Silviya *et al.*, 2024). Dalam konteks industri konveksi, kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan memotivasi akan berdampak pada produktivitas dan loyalitas karyawan.

Hipotesis 1 (H1): Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik dan psikologis yang memengaruhi karyawan saat bekerja (Amalia, 2021). Lingkungan fisik meliputi tata ruang, pencahayaan, suhu, dan kebersihan, sedangkan lingkungan non-fisik mencakup hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, dan dukungan atasan (Sakarina *et al.*, 2024). Lingkungan yang kondusif terbukti meningkatkan semangat dan keterikatan kerja (Romadloni, 2024). Dalam industri konveksi, lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan kerja.

Hipotesis 2 (H2): Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu untuk bekerja mencapai tujuan (Asmiadi *et al.*, 2022). Faktor yang memengaruhi motivasi kerja meliputi penghargaan, kesempatan berkembang, kondisi lingkungan, dan kepemimpinan (Khofifah & Banin, 2023). Motivasi yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Hipotesis 3 (H3): Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, digunakan karena bertujuan mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (motivasi kerja karyawan) secara objektif dengan menggunakan data berupa angka-angka yang dianalisis secara statistik. Penelitian ini juga bersifat eksplanatif karena menjelaskan hubungan antar variabel. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada sejumlah karyawan konveksi di Kota Yogyakarta sebagai responden. Pemilihan responden dilakukan menggunakan teknik random

sampling dengan tujuan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk terpilih sebagai sampel, sehingga data yang diperoleh lebih representatif dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas. Selain itu, karena fokus penelitian adalah pada suatu objek tertentu (karyawan konveksi di Kota Yogyakarta), maka penelitian ini juga dapat dikategorikan sebagai penelitian studi kasus kuantitatif, dengan maksud memperdalam pemahaman terhadap fenomena yang terjadi dalam konteks tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,504 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan rata-rata skor 30,13, sedangkan lingkungan kerja memiliki koefisien regresi 0,294 dengan signifikansi 0,011 ($p < 0,05$) dan rata-rata skor 29,05. Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 41,697 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,616 berarti 61,6% variasi motivasi kerja dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 1. Uji - T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.686	2.621		2.169	.035
1 KEPEMIMPINAN (X1)	.504	.117	.523	4.303	.000
LINGKUNGAN KERJA (X2)	.294	.111	.322	2.648	.011

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA (Y)

Tabel 2. Uji - F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534.251	2	267.125	41.697	.000 ^b
	Residual	333.131	52	6.406		

Total	867.382	54
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA (Y)		
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), KEPEMIMPINAN (X1)		

Pembahasan

1. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T), variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,504. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja karyawan. Rata-rata persepsi responden terhadap kepemimpinan berada pada kategori tinggi (mean = 30,13), yang mengindikasikan bahwa secara umum karyawan menilai kepemimpinan di perusahaan sudah efektif dalam mendukung aktivitas kerja sehari-hari.

Temuan ini sejalan dengan teori yang mendasari hipotesis bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan arahan, inspirasi, serta dukungan emosional dan profesional yang membangun suasana kerja positif dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan (Sakarina *et al.*, 2024), yang melaporkan pengaruh positif signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai ASN di BPKAD Provinsi Sumatera Selatan dengan koefisien jalur 0,512 dan t-hitung 3,224 ($> t$ -tabel 1,96).

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat landasan teoritis dan menunjukkan konsistensi dengan studi terdahulu bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, khususnya dalam konteks industri manufaktur.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 ($< 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,294. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung secara fisik dan psikologis mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Secara deskriptif, rata-rata skor lingkungan kerja sebesar 29,05 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai kondisi lingkungan kerja di perusahaan cukup kondusif.

Hasil ini konsisten dengan teori yang mendasari hipotesis kedua (H2), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik (pencahayaan, ventilasi, kebersihan) maupun non-fisik (hubungan sosial, iklim organisasi), dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi.

Selain itu, temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Amalia, 2021) yang menunjukkan

bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Dalam penelitiannya, lingkungan kerja fisik berkontribusi positif dengan koefisien regresi 0,373, sedangkan lingkungan kerja non-fisik memiliki kontribusi lebih dominan dengan koefisien regresi 0,954, menegaskan pentingnya kedua aspek lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi pegawai.

3. Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 41,697 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara kolektif memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja. Hasil ini secara langsung menjawab rumusan masalah ketiga dan sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengetahui pengaruh simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Temuan ini juga memperkuat Hipotesis 3 (H3), bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Asmiadi *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja dan memediasi peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian, strategi peningkatan motivasi kerja karyawan hendaknya memperhatikan sinergi antara kualitas kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, karena kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan mendukung peningkatan kinerja organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, diperoleh bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, variabel lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai signifikansi 0,011 ($< 0,05$). Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung secara fisik dan psikologis mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan.

Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, dengan nilai signifikansi uji f sebesar 0,000. Model regresi yang digunakan menunjukkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,616, yang berarti 61,6% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh

kepemimpinan dan lingkungan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi antara kepemimpinan efektif dan lingkungan kerja kondusif dalam mendorong motivasi kerja, khususnya pada perusahaan konveksi di kota yogyakarta.

1. Saran teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam memperkuat teori manajemen sumber daya manusia (msdm), khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Disarankan bagi akademisi untuk mengembangkan kajian lebih lanjut dengan memasukkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, iklim kerja, keterlibatan karyawan, atau faktor intrinsik lain yang memengaruhi motivasi kerja, guna menghasilkan model yang lebih komprehensif dan kontekstual. Penelitian lanjutan juga penting mengingat 38,4% variasi motivasi kerja masih dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini. Metode seperti mixed methods, structural equation modeling (sem), atau partial least square (pls) dapat digunakan untuk mendalami hubungan antar variabel dalam konteks motivasi kerja yang lebih kompleks.

2. Saran praktis

Manajemen perusahaan konveksi dianjurkan untuk menguatkan peran kepemimpinan melalui pelatihan yang menekankan empati, keterbukaan komunikasi, dan pengambilan keputusan partisipatif secara berkelanjutan. Kepemimpinan yang menjadi teladan dan mendukung pengembangan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Selain itu, perbaiki lingkungan kerja secara fisik dan psikologis, seperti pencahayaan, ventilasi, ruang kerja ergonomis, serta budaya kerja yang harmonis dan inklusif, perlu menjadi prioritas.

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang mengintegrasikan sistem penghargaan, pelatihan, dan evaluasi kinerja berbasis motivasi dan kualitas lingkungan kerja. Karyawan diharapkan bersikap adaptif terhadap perubahan, terbuka terhadap arahan pimpinan, dan aktif menciptakan suasana kerja kondusif. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan komunikasi produktif dengan atasan juga dianjurkan untuk mendukung peningkatan jenjang karier. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil ini sebagai acuan untuk kajian serupa di sektor industri lain dengan pendekatan metodologis yang lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(November), 1-11. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/699>
- Asmiadi, A., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam. *Jesya*, 5(2), 1364-1380.

- <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.737>
- Devi Mayasari, Widodo Widodo, Harsono Teguh, Bambang Karnain, & Sugiharto Sugiharto. (2024). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Asuransi Asoka Mas Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 123–145. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v3i1.2344>
- Khofifah, T. F., & Banin, Q. Al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 55–69. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5717>
- Lemba, M. D. S., & Herawati, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Titik Terang Konveksi Yogyakarta. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(4), 808-814.
- Pangau, A. C. (2024). *YUME : Journal of Management Literature Review : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(1), 1893–1898.
- Putri Oktaviani, Anzu Elvia Zahara, & Muhammad Ismail. (2023). Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(1), 236–250. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i1.733>
- Romadloni, A. F. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kidung Konveksi Prajegan Sukorejo Ponorogo*. IAIN Ponorogo.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>
- Sakarina, S., Noviantoro, D., & Kesuma, M. J. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKAD Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 13(2), 539–547.
- Silviya, M., Handayani, E., & Sukmarini, M. A. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN KONVEKSI MAARIF SPORT. *JEKOBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 31–36.