

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNKNOWN COFFEE PALUR DI KABUPATEN KARANGANYAR

Panji Kurniawan *¹

Asih Handayani ²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: Panjikurniawan765@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada unknown coffee palur, 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unknown coffee palur, 3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada unknown coffee palur. Penelitian ini menggunakan objek karyawan Unknown Coffee Palur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan SPSS 25.0 untuk menganalisis data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Unknown Coffee Palur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan Unknown Coffee Palur. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 9,145 - 0,448 X1 + 0,448 X2 - 0,039 X3 + e$. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unknown Coffe Palur, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unknown Coffe Palur dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unknown Coffe Palur.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

This research aims to analyze: 1) the influence of leadership style on employee performance at Unknown Coffee Palur, 2) the influence of the work environment on employee performance at Unknown Coffee Palur, 3) the influence of work motivation on employee performance at Unknown Coffee Palur. This research uses Unknown Coffee Palur employees as objects. The research method used is quantitative, using SPSS 25.0 to analyze the data. The data sources used in this research are primary data and secondary data. The population in this study were employees of Unknown Coffee Palur. The sample used in this research was 35 employees of Unknown Coffee Palur. The sampling technique uses a saturated sample technique. The data collection techniques used were questionnaires, observation, and literature study. Data analysis techniques use descriptive analysis, multiple linear regression test, t-test, F test, and coefficient of determination test. The results of multiple linear regression analysis in this study are $Y = 9.145 - 0.448 X1 + 0.448 X2 - 0.039 X3 + e$. The t-test results show that leadership style has a significant effect on employee performance at Unknown Coffee Palur, the work environment has a significant effect on employee performance at Unknown Coffee Palur and work motivation has a substantial impact on employee performance at Unknown Coffee Palur.

Keywords: leadership style, work environment, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola sebuah bisnis, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia adalah aset yang relatif sulit untuk ditiru oleh pesaing bisnis lain. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia mencapai baik tujuan individu maupun tujuan sebuah bisnis. Perusahaan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik.

Saat ini merebaknya kafe mulai jadi pemandangan sehari-hari. Melalui beragam penyebutan, seperti *Coffee Shop*, bahkan kafe sekalipun kian menjamur di berbagai kalangan. Maraknya kafe tersebut juga dibarengi dengan tema dan tujuan tertentu. Misalnya, beragam

konsep dengan iringan musik, terjangkau harganya, hingga sajian menu dengan nuansa tradisional sampai modern seakan menjadi daya tarik tersendiri khususnya bagi anak muda. Eksistensi kafe mulai diperhentikan bagi anak-anak muda khususnya mahasiswa. Umumnya, kafe di sini sebagai tempat bertatap muka, baik itu dengan keluarga, teman ataupun rekan bisnis. Tidak dipungkiri, pembuktian ini kian berpengaruh terhadap kehidupan anak-anak muda seperti nongkrong dan hangout. Kini orang pergi ke *coffee shop* tidak hanya untuk mencicipi makanan atau minuman khasnya, melainkan untuk nongkrong dan bersantai dengan kelompoknya (Simamora, 2015:21). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis & Jackson (2017) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Siagian (2014:12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Unknown Coffee Palur Karanganyar yang menjadi daya tarik utama kafe ini adalah tempat yang memiliki konsep menarik, di setiap sudut kafe ini di desain begitu *eye catching*, sangat cocok dijadikan tempat nongkrong bersama teman maupun orang tersayang. Selain itu lokasinya yang strategis dan kafe ini memiliki area yang cukup luas, terdiri dari dua lantai dan sudah tersedia banyak pilihan tempat duduk yang nyaman, ada juga tempat untuk meeting room. Selain itu Unknown Coffee Palur ini cocok untuk mengerjakan tugas, karena sudah tersedia beberapa fasilitas seperti stop kontak, ruangan ac dan akses wifi yang dapat digunakan. Unknown Coffee Palur ini salah satu rekomendasi untuk dikunjungi, mengingat tempatnya yang *aesthetic* tentunya juga cocok untuk spot foto.

Hasil wawancara dari beberapa karyawan Unknown Coffee Palur, para karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat karyawan selalu termotivasi untuk selalu meningkatkan kualitas produk seperti mencoba bergai rasa kopi dan meracik rasa baru kopi sehingga dapat menciptakan menu baru. Didukung dengan peralatan yang memadai sehingga karyawan dapat meracik rasa kopi dengan baik. Terlihat juga lingkungan kerja dengan beberapa tempat dengan desain yang moderen dipadu dengan komposisi warna cet dalam desain ruangan, terdapat juga ruangan merokok berAC sehingga konsumen merasakan rasa nyaman. Hal ini semua didukung dengan kepemimpinan yang memiliki sistem jika terjadi problem di perusahaan hari tersebut juga harus selesai juga dihari itu, jadi tidak ada problem yang berkelanjutan dikemudian hari. Kepemimpinan tersebut juga dapat mempengaruhi agar selalu kompak dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat terwujud tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Rivai, 2018:42). Gaya kepemimpinan menurut Beni (2014), menyatakan bahwa "Kepemimpinan atau *leadership* ialah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja sama

sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Sudarmayanti (2017), “Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain”. Maka dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan ialah suatu interaksi yang dilakukan seseorang dengan strategi tertentu dan atas dasar adanya kepentingan, baik kepentingan pribadi maupun bersama yang bertujuan untuk menuntun, membimbing, memotivasi dan memberikan pengaruh kepada orang lain.

Peneliti terdahulu yang sudah melakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Hasanah & Jamil (2022) dan memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Mukaromah (2022) memperoleh hasil berbanding terbalik bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Sudarmayanti (2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Mangkunegara, 2017).

Peneliti terdahulu yang sudah melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Mulyadi et al. (2023), Hasanah & Jamil (2022) dan Triharyanto & Jaswita (2021) menyatakan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Yahya & Asmike (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Andayani (2020), mengemukakan bahwa “Motivasi ialah kunci dari organisasi yang Sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi ialah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan”. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang atau individu karena terinovasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Peneliti terdahulu yang sudah melakukan penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Wigdyaningsih & Putra (2023), Triharyanto & Jaswita (2021) dan Pratama & Amali Rivai (2021) menyatakan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Juwita et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan dengan adanya *research gap* dari peneliti-peneliti sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNKNOWN COFFEE PALUR DI KABUPATEN KARANGANYAR”**.

METODE

Jenis metode dalam penelitian ini adalah penelitian sensus pada karyawan Unknown Coffee Palur. Alasan pemilihan obyek ini adalah pihak instansi memberikan ijin guna pelaksanaan penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber datanya yaitu data primer. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Unknown Coffee Palur yang berjumlah 35 karyawan. Dalam penelitian ini sampelnya 35 orang maka kurang dari 100 orang sehingga keseluruhan populasi dapat digunakan sebagai sampel dengan teknik penelitian populasi atau sensus. Teknik pengumpulan data yakni kuisisioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas**Uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan

Item Kuesioner	p -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan bahwa setiap item kuesioner X1.1 sampai dengan X1.5 diperoleh nilai signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja

Item Kuesioner	p -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja tersebut menunjukkan bahwa setiap item kuesioner X2.1 sampai X2.4 diperoleh nilai signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner lingkungan kerja dinyatakan valid.

Uji validitas variabel Motivasi Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja

Item Kuesioner	p -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan bahwa setiap item kuesioner X3.1 sampai X3.5 diperoleh nilai signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner motivasi kerja dinyatakan valid.

Uji validitas variabel kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kinerja Karyawan

Item Kuesioner	p -value	Kriteria	Keterangan
----------------	------------	----------	------------

Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan bahwa setiap item kuesioner Y1 sampai Y7 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner lingkungan kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria Uji	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,723	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,845	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,847	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,871	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X1) = 0,723 > 0,60, kuesioner variabel lingkungan kerja (X2) = 0,845 > 0,60, kuesioner variabel motivasi kerja (X3) = 0,847 > 0,60 dan kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) = 0,871 > 0,60 sehingga dikatakan reliabel yang berarti bahwa alat ukur atau kuesioner yang digunakan sudah stabil. Konsisten dan lolos uji reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a			
	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.588	1.700
	Lingkungan Kerja	.757	1.321
	Motivasi Kerja	.746	1.341

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan nilai tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan =0,588, lingkungan kerja = 0,757, dan motivasi kerja= 0,746 yang artinya kurang dari 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Hasil uji autokorelasi

Tabel 7. Hasil uji autokorelasi

Runs Test	
	<i>Unstandardized Residual</i>

<i>Test Value^a</i>	.12627
<i>Cases < Test Value</i>	17
<i>Cases >= Test Value</i>	18
<i>Total Cases</i>	35
<i>Number of Runs</i>	18
<i>Z</i>	.000
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	1.000
<i>a. Median</i>	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 1,000 > 0,05 berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized	Standardized		
		Coefficients	Coefficients		
1	(Constant)	.097	1.760	.055	.956
	Gaya Kepemimpinan	.146	.101	.326	.157
	Lingkungan Kerja	-.083	.071	-.230	.256
	Motivasi Kerja	-.019	.068	-.056	.779

a. Dependent Variable: ABSRES_1

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukan *p-value* (signifikansi) variabel gaya kepemimpinan (X1) = 0,157 > 0,05 *p-value* (signifikan), variabel lingkungan kerja (X2) = 0,265 > 0,05 (signifikan) dan motivasi kerja (X3) = 0,795 > 0,05 *p-value* (signifikan). Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi tersebut lolos uji heteroskedastisitas.

Hasil uji normalitas

Tabel 9. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74895293
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.075
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji normalitas menggunakan uji statistik non parametik kolmogorov smirnov (K-S) menunjukan *p-value* 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukan bahwa keadaan residual terdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	9.154	3.223		2.840	.008
Gaya Kepemimpinan	-.403	.184	-.264	-2.182	.037
Lingkungan Kerja	.448	.131	.365	3.426	.002
Motivasi Kerja	1.033	.124	.892	8.306	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 9.154 - 0,403 X1 + 0,448 X2 + 1,039 X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

a= 9.154 (positif) Artinya jika variabel X1 (gaya kepemimpinan), X2 (lingkungan kerja) dan X3 (motivasi kerja) konstan maka Y (kinerja karyawan) adalah positif.

b1= -0,403 (pengaruh negatif) Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya: jika gaya kepemimpinan meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan menurun, dengan asumsi variabel X2 (lingkungan kerja) dan X3 (motivasi kerja) konstan/tetap. Menurut Batubara (2020) nilai koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar -0,403 artinya setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 kesatuan maka variabel kinerja karyawan akan turun sebesar 0,403 kali.

b2= 0,448 (pengaruh positif) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya: jika lingkungan kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X3 (motivasi kerja) konstan/tetap.

b3= 1.033 (berpengaruh positif) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya: jika motivasi kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (lingkungan kerja) konstan/tetap.

Hasil Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	9.154	3.223		2.840	.008	
Gaya Kepemimpinan	-.403	.184	-.264	-2.182	.037	
Lingkungan Kerja	.448	.131	.365	3.426	.002	
Motivasi Kerja	1.033	.124	.892	8.306	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,037 > 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya

- gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya H1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unknown Coffee Palur terbukti kebenarannya.
- 2) Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,002 > 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya H2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unknown Coffee Palur terbukti kebenarannya.
 - 3) Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,000 > 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya H3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unknown Coffee Palur terbukti kebenarannya.

Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.285	3	95.428	28.445	.000 ^b
	Residual	104.000	31	3.355		
	Total	390.286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas pada hasil uji F diketahui bahwa hasil F hitung menunjukkan nilai sebesar 28.445 dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.734	.708	1.832

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,708 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 70,8 % sisanya (100% - 70,8%) = 29,2% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya konflik, stres kerja, dan lain-lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Unknown Coffe Palur di Kabupaten Karanganyar. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Unknown Coffe Palur di

Kabupaten Karanganyar. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Unknown Coffe Palur di Kabupaten Karanganyar.

Saran

1. Bagi Unknown Coffe Palur
 - a. Pimpinan pada Unknown Coffee Palur hendaknya selalu memiliki ketrampilan berkomunikasi sehingga pimpinan selalu berkomunikasi dengan baik dalam menyampaikan perintah dan pimpinan hendaknya selalu memiliki keberanian sehingga pimpinan selalu memiliki keberanian dalam mengambil keputusan. Unknown Coffee Palur hendaknya menjaga situasi suasana lingkungan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam mengerjakan suatu tugas.
 - b. Unknown Coffee Palur hendaknya selalu memperhatikan pencahayaan sehingga penerangan lampu dalam ruangan selalu baik.
 - c. Karyawan Unknown Coffee Palur hendaknya selalu memiliki ketrampilan dengan cara karyawan selalu berusaha meningkatkan ketrampilan dalam bekerja.
2. Penelitian selanjutnya
Penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel seperti kualitas pelayanan, harga dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing, Pekanbaru.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Beni, A. S. (2014). *Kepemimpinan*. CV Pustaka Setia.
- Hasanah, I., & Jamil, S. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Java In Coffee & Resto Sumenep. *Journal Of Islamic Economics*, 1.
- Juwita, N. I., Setianingsih, W. E., & Rusdiyanto, R. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengalaman, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Nor Coffee Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(2), 155. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i2.2666>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Thomson/South-Western.
- Mukaromah, S. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Food Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, vol 5 no 1, hal 69-75.
- Mulyadi, T., Purnamasari, E., & Hatta, H. R. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi. *remik*, 7(2), 1132-1143. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12330>
- Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141-154. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Ed. 3). Rajawali Pers
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Simamora, B. (2015). *Panduan riset perilaku konsumen*. Gramedia Pustaka Utama.

- Sudarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju
- Triharyanto, R., & Jaswita, D. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran Keuangan & Sumber Daya Manusia, Volume 1, Nomor 1*, 79–84.
- Wigdyaningsih, T. P., & Putra, F. I. F. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dyriana Bakery & Café Kota Semarang. *Jurnal Mirai Managemnt*, 8(1), 367–383.
- hya, S., & Asmike, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Coffee Shop Di Kota Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 5*.