



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Kopi X Bekasi)

Siti Nur Assyifa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Agus Dharmanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Murti Wijayanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan, Bekasi 17123

Korespondensi penulis: agusdharmanto@dsn.uhharajaya.ac.id

***Abstract.** This study aims to determine the influence of leadership style, motivation, and work environment on employee performance at Kopi X, Bekasi. The research uses a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 32 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 27 software. The results show that partially, leadership style and motivation do not significantly affect employee performance, while the work environment has a positive and significant effect. However, simultaneously, leadership style, motivation, and work environment have a positive and significant impact on employee performance. The implication of this study highlights the importance of a conducive work environment to improve performance, and the need to further evaluate leadership approaches and motivational systems.*

***Keywords** Leadership Style; Motivation; Work Environment; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopi X Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Namun, secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja, serta perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap pendekatan kepemimpinan dan sistem motivasi yang diterapkan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian penting yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dibandingkan dengan sumber daya lain seperti modal dan teknologi, SDM lebih utama karena manusia yang menjalankan dan mengatur semua sumber daya tersebut (Abidin dan Budiono, 2023). Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Tolu et al., 2021). Untuk mendukung kinerja, dibutuhkan kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang kuat, dan lingkungan kerja yang kondusif.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Kopi X Bekasi)

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif dan mencapai tujuan organisasi (Yunni, 2022). Selain itu, motivasi kerja yang tinggi akan memacu semangat dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugasnya (Maswar et al., 2020), sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan tertata baik dapat meningkatkan fokus dan kenyamanan kerja karyawan (Hendini & Pratama, 2024).

Gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku dan semangat kerja karyawan. Namun, berdasarkan pra-kuesioner terhadap 16 karyawan Kopi X Bekasi, mayoritas tidak setuju terhadap indikator gaya kepemimpinan yang ada, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di cabang tersebut belum optimal. Selain itu, motivasi kerja karyawan juga menjadi tantangan. Insentif berupa *service charge* yang tidak menentu tiap bulannya menyebabkan rendahnya dorongan kerja, karena kurangnya penghargaan atas kinerja. Lingkungan kerja di Kopi X Bekasi juga belum ideal. Ruang dapur sempit, pencahayaan kurang, serta area barista yang sempit dan tidak terorganisir, turut mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja ditambah dengan interpersonal antar karyawan maupun dengan atasan belum terjalin secara harmonis.

Melihat kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kopi X Bekasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi manajemen perusahaan dan menjadi referensi dalam pengelolaan SDM yang lebih efektif.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja individu dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, yang dinilai berdasarkan peran, tanggung jawab, serta standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mayki et al., 2024). Menurut (Pratama et al., 2024), Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas-tugas pada suatu unit kerja dalam periode waktu tertentu, yang mencakup dimensi kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai cara atasan dalam memberikan pengaruh dan arahan kepada bawahan. Menurut (Susijawati et al., 2023), gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin berperilaku serta bagaimana ia memengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *Movere*, yang berarti dorongan atau gerakan. Menurut (Dharmanto et al., 2024) Motivasi adalah dorongan dari dalam atau luar diri seseorang yang membantu mengarahkan dan menjaga perilaku karyawan agar mencapai tujuan. Motivasi membantu meningkatkan semangat dalam bekerja dan mendorong seseorang untuk mengambil inisiatif guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Lingkungan Kerja

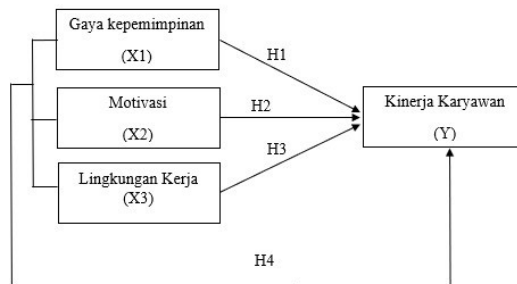
Menurut (Dira, 2023), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad et al., 2020) ditemukan bahwa Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Kopi X Bekasi)**

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yunni, 2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, dalam penelitian (Hernawan et al, 2022) menyatakan gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disisi lain penelitian (Abidin & Budiono, 2023) menyatakan Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 : Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan)

X2 : Variabel Bebas (Motivasi)

X3 : Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopi X Bekasi

H2 : Diduga Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopi X Bekasi

H3 : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopi X Bekasi

H4 : Diduga Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopi X Bekasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan dua jenis data, yaitu primer dan sekunder. Pendekatan kuantitatif dimanfaatkan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kopi X Bekasi yang berjumlah 32 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan jenis teknik sampling jenuh.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Kopi X Bekasi, dan diukur menggunakan skala likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui bantuan *software* SPSS versi 27.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan pengujian dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, di mana derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $df = n - 2$, menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah 32, sehingga $df = 30$ dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3494. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1.1	0.841	0.3494	Valid
2	X1.2	0.861	0.3494	Valid
3	X1.3	0.800	0.3494	Valid
4	X1.4	0.638	0.3494	Valid
5	X1.5	0.786	0.3494	Valid
6	X1.6	0.813	0.3494	Valid
7	X1.7	0.839	0.3494	Valid
8	X1.8	0.796	0.3494	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan data pada tabel uji validitas X1, seluruh pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,3494. Dengan demikian, delapan pernyataan yang termasuk dalam variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X2.1	0.384	0.3494	Valid
2	X2.2	0.473	0.3494	Valid
3	X2.3	0.664	0.3494	Valid
4	X2.4	0.766	0.3494	Valid
5	X2.5	0.846	0.3494	Valid
6	X2.6	0.844	0.3494	Valid
7	X2.7	0.884	0.3494	Valid
8	X2.8	0.616	0.3494	Valid
9	X2.9	0.807	0.3494	Valid
10	X2.10	0.610	0.3494	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan data pada tabel uji validitas X2, seluruh pernyataan dalam variabel Motivasi memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,3494. Dengan demikian, sepuluh pernyataan yang termasuk dalam variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X3.1	0.857	0.3494	Valid
2	X3.2	0.765	0.3494	Valid
3	X3.3	0.790	0.3494	Valid
4	X3.4	0.750	0.3494	Valid
5	X3.5	0.833	0.3494	Valid
6	X3.6	0.728	0.3494	Valid
7	X3.7	0.658	0.3494	Valid
8	X3.8	0.657	0.3494	Valid
9	X3.9	0.614	0.3494	Valid
10	X3.10	0.746	0.3494	Valid
11	X3.11	0.693	0.3494	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan data pada tabel uji validitas X3, seluruh pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,3494. Dengan demikian, sebelas pernyataan yang termasuk dalam variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y.1	0.638	0.3494	Valid
2	Y.2	0.848	0.3494	Valid
3	Y.3	0.835	0.3494	Valid
4	Y.4	0.692	0.3494	Valid
5	Y.5	0.858	0.3494	Valid
6	Y.6	0.867	0.3494	Valid
7	Y.7	0.802	0.3494	Valid
8	Y.8	0.836	0.3494	Valid
9	Y.9	0.675	0.3494	Valid
10	Y.10	0.644	0.3494	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan data pada tabel uji validitas Y, seluruh pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,3494. Dengan demikian, sepuluh pernyataan yang termasuk dalam variabel tersebut dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, digunakan metode *Cronbach Alpha* untuk menilai tingkat reliabilitas dari seluruh pernyataan yang ada. Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas adalah:

1. Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, maka instrumen dianggap reliabel.
2. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,899	8	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,869	10	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,913	11	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,915	10	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada setiap indikator dalam kuesioner, yang mencakup variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam keempat variabel tersebut bersifat reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel mengikuti distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) yang terdapat dalam tabel 4.9. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Pada pengujian ini, digunakan metode non-parametrik Kolmogorov-Smirnov.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Kopi X Bekasi)

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.49340978	
Most Extreme Differences	Absolute	.110	
	Positive	.110	
	Negative	-.062	
Test Statistic		.110	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.398	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.385
		Upper Bound	.410

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Dari data di tabel uji normalitas bisa dilihat nilai signifikansi pada variabel X1,X2, X3 dan Y adalah 0,200 sehingga bisa dikatakan nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas, perlu dilihat nilai Tolerance dan VIF pada masing-masing variabel independen. Apabila nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.409	3.895		-.105	.917		
	Gaya Kepemimpinan	.176	.244	.122	.720	.477	.277	3.610
	Motivasi	.405	.212	.331	1.909	.067	.265	3.767
	Lingkungan Kerja	.442	.137	.490	3.225	.003	.346	2.894

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 3,610, variabel Motivasi sebesar 3,767, dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,894. Sementara itu, nilai tolerance masing-masing variabel adalah 0,277 untuk Gaya Kepemimpinan, 0,265 untuk Motivasi, dan 0,346 untuk Lingkungan Kerja. Karena semua nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai tolerance melebihi 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model ini.

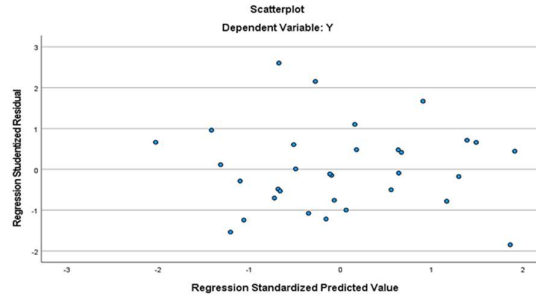
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan varians residual antar satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Jika varians residual bersifat konstan antar pengamatan, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variansnya berbeda-beda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ditandai dengan adanya homoskedastisitas. Dalam proses pengujian, penilaian dilakukan berdasarkan analisis visual, yaitu (Nurchaya et al., 2024) :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Kopi X Bekasi)

- a. Adanya indikasi heteroskedastisitas jika pola titik-titik pada grafik menunjukkan keteraturan, seperti membentuk gelombang, pola yang melebar lalu menyempit, atau pola lainnya.
- b. Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila penyebaran titik-titik tampak acak, tanpa pola tertentu, serta tersebar merata di atas dan di bawah garis nol pada sumbu y.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Pada gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Pola penyebaran ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinilai sesuai untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel yang memengaruhi disebut sebagai variabel bebas atau independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau dependen.

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.409	3.895		-.105 .917
	Gaya Kepemimpinan	.176	.244	.122	.720 .477
	Motivasi	.405	.212	.331	1.909 .067
	Lingkungan Kerja	.442	.137	.490	3.225 .003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel dari 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda maka diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,409 + 0,176 X_1 + 0,405 X_2 + 0,442 X_3 + e$$

Model persamaan tersebut memiliki arti sebagai berikut :

1. Konstanta = -0,409

Nilai konstanta sebesar -0,409 menunjukkan apabila seluruh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berada pada nilai nol, maka kinerja karyawan diperkirakan bernilai -0,409. Selain itu, nilai signifikansi konstanta sebesar 0,917 berada jauh di atas batas signifikansi 0,05, yang berarti konstanta tidak berpengaruh

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Kopi X Bekasi)

secara statistik. Oleh karena itu, fokus utama dalam interpretasi model regresi ini adalah pada pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) = 0,176
Artinya, jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,176. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan, namun berdasarkan uji t, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik.
3. Koefisien regresi Motivasi (X_2) = 0,405
Artinya, apabila Motivasi meningkat sebesar 1, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,405. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Meskipun demikian, nilai signifikansi berada di angka 0,067 yang berarti belum mencapai batas signifikan secara statistik, namun mendekati.
4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) = 0,442
Artinya, jika Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,442. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula performa kerja mereka. Berdasarkan hasil uji t, variabel ini memiliki pengaruh yang paling kuat dan signifikan di antara ketiga variabel bebas dalam model.

e. Uji Hipotesis

1. Uji t Parsial

Secara umum, uji-t bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen secara parsial dalam mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Pemilihan batas signifikansi tersebut didasari oleh pertimbangan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (probabilitas):
 - a. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Berdasarkan nilai t-hitung:
 - a. Jika t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak.
 - b. Jika t-hitung < t-tabel, maka H_0 diterima.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.409	3.895		-.105	.917
	Gaya Kepemimpinan	.176	.244	.122	.720	.477
	Motivasi	.405	.212	.331	1.909	.067
	Lingkungan Kerja	.442	.137	.490	3.225	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

1. Hipotesis 1 (H_1): Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kopi X Bekasi

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,720, yang lebih rendah dari t-tabel sebesar 2,045. Di samping itu, nilai signifikansi sebesar

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Kopi X Bekasi)**

0,477 melebihi batas signifikansi 0,05. Dengan demikian H_0 diterima H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Hipotesis 2 (H_2): Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Kopi X Bekasi

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai t-hitung tercatat sebesar 1,909, sementara t-tabel sebesar 2,045, yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung masih lebih kecil. Nilai signifikansinya pun sebesar 0,067, yang berarti lebih besar dari 0,05. Artinya H_0 diterima H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak menunjukkan pengaruh

3. Hipotesis 3 (H_3): Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kopi X Bekasi

Berdasarkan dengan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,225, yang lebih besar daripada t-tabel (2,045). Ditambah lagi, nilai signifikansinya adalah 0,003, yang jauh di bawah angka 0,05. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima bahwa Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji f Simultan

Uji F digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh gabungan dari seluruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pada penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan memiliki keterkaitan atau hubungan bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

**Tabel 10 Hasil Uji f
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1313.897	3	437.966	32.414	<,001 ^b
	Residual	378.321	28	13.511		
	Total	1692.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Merujuk pada tabel diatas, diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 32,414. Untuk menentukan nilai pembandingnya, digunakan distribusi F dengan tingkat signifikansi 0,05. Derajat kebebasan (df_1) dihitung dengan rumus $k - 1$, yaitu 3, sementara df_2 diperoleh dari $n - k$, yaitu 28. Dari hasil tersebut, maka nilai F_{tabel} sebesar 2,95.

Setelah dilakukan perbandingan antara nilai signifikansi dan F_{hitung} , terlihat bahwa signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan F_{hitung} 32,414 lebih besar dari F_{tabel} 2,95. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam analisis regresi, penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk hal ini digunakan koefisien determinasi (R^2), yang memiliki nilai antara 0 sampai 1. Jika nilai R^2 mendekati 0, maka variabel bebas hanya sedikit menjelaskan

perubahan pada variabel terikat. Namun, jika nilainya mendekati 1, maka variabel bebas mampu menjelaskan sebagian besar variasi pada variabel terikat, artinya pengaruhnya sangat kuat.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.752	3.676

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

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Dalam hasil tabel 11, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,752, yang berarti 75,2% perubahan atau variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi. Sementara itu, sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti aspek pribadi karyawan, budaya organisasi, teknologi, atau variabel eksternal lainnya.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan di Kopi X Bekasi. Hal ini bisa disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang belum sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan di lapangan. Karyawan mungkin belum merasa cukup dilibatkan dalam proses kerja, belum mendapatkan arahan yang jelas, atau merasa kurang dihargai atas kontribusinya. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, diperlukan pendekatan yang lebih menyeluruh yang tidak hanya menitikberatkan pada kepemimpinan, tetapi juga mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, serta pengembangan keterampilan dan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan.

Dengan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di Kopi X Bekasi. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan menurut Firmansyah dan Winarto (2024), bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan di Kopi X Bekasi. Hal ini dapat disebabkan oleh sistem motivasi yang belum optimal, seperti kurangnya kejelasan dalam sistem penghargaan, insentif, atau pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi. Dengan kondisi tersebut, karyawan mungkin merasa bahwa usaha tambahan yang mereka lakukan tidak memberikan imbal balik yang setimpal. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pendekatan yang lebih menyeluruh dengan mengintegrasikan sistem motivasi yang lebih transparan dan adil, disertai dengan perhatian terhadap lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang suportif, serta peluang pengembangan diri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizaldy dan Suhermin (2023), bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adikara Jaya Sentosa.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan di Kopi X Bekasi. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti ruang kerja yang memadai, peralatan yang lengkap, sirkulasi udara yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti ruang barista yang sempit, area dapur yang kurang ergonomis, atau fasilitas kerja yang terbatas, dapat menghambat efektivitas kerja dan menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perbaikan terhadap aspek lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja menjadi salah satu prioritas penting bagi perusahaan.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan menurut Ronalddo dan Rizqi (2024), menjelaskan lingkungan kerja terdapat adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jaya Gung. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kinerja karyawan yang di dapat apabila semakin tinggi lingkungan kerja yang baik dirasakan oleh para karyawan.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kopi X Bekasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, serta nilai Fhitung sebesar $32,414 > Ftabel$ sebesar 2,95. Artinya, ketika gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersamaan, maka akan berdampak positif terhadap performa kerja karyawan.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermayanti dan Sabu, (2023) bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi X Bekasi. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memberikan arahan dan dukungan yang memadai kepada karyawan, serta belum menciptakan rasa keterlibatan yang optimal dalam proses kerja.
2. Secara parsial, variabel Motivasi Kerja juga tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi X Bekasi. Hal ini disebabkan oleh sistem insentif yang kurang optimal dan tidak konsisten, sehingga karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusinya dalam pekerjaan.
3. Secara parsial, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi X Bekasi. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan didukung oleh hubungan kerja yang harmonis menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas dan semangat kerja karyawan.
4. Secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kopi X Bekasi. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar $32,414 > Ftabel$ sebesar 2,95 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Kopi X Bekasi)**

secara simultan ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka disampaikan beberapa saran berikut:

a. Bagi Perusahaan.

1. Disarankan agar pimpinan atau kepala toko lebih aktif dalam menjalin komunikasi terbuka dengan karyawan, memberikan umpan balik secara berkala, serta mampu memberikan motivasi dan dukungan moral, terutama ketika karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi.
2. Disarankan perusahaan untuk mulai merancang jalur pengembangan karir yang jelas dan transparan bagi karyawan. Dengan adanya jenjang karir yang dapat dicapai berdasarkan kinerja dan pengalaman, diharapkan motivasi kerja karyawan dapat meningkat.
3. Disarankan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong komunikasi dua arah yang terbuka dan saling menghargai. Upaya ini dapat dilakukan melalui diskusi kelompok rutin, fasilitas penyampaian saran dan keluhan secara terbuka.
4. Disarankan agar perusahaan memberikan ruang partisipasi yang lebih luas bagi karyawan, seperti dengan membentuk kelompok diskusi kecil atau forum evaluasi kerja yang rutin. Partisipasi aktif dalam pemecahan masalah diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, kepemilikan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

b. Bagi peneliti selanjutnya.

Diharapkan dapat menggali lebih dalam faktor-faktor lain di luar Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun sistem reward and punishment agar dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian berikutnya dapat lebih kaya secara keilmuan dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap pengembangan manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183-196.
- Dira, A. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan GICI Business School. *Jurnal GICI Keuangan dan Bisnis*, 14(1).
- DJ, Y. R. (2022, July). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. In *Seminar Nasional Riset Ekonomi dan Bisnis (Vol. 1, No. 1)*. Kirana, A. S., Damayanti, A., Tumanggor, N. N., & Purnamasari, P. (2025). Pengaruh Kredibilitas Influencer, Kualitas Konten, dan Interaksi Sosial terhadap Keputusan Pembelian di E-Commerce TikTok. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi Digital*, 2(2), 9. <https://doi.org/10.47134/jbk.v2i2.3571>
- Faisal, A., Yuntina, L., Rachman, S., Dharmanto, A., & Pahrudin, C. (2024). Analisa Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Staf Manajerial Dimediasi oleh Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 6(1). Niu, Y. (2025). The Impact of User-Generated Content on Consumer Trust and Brand Loyalty.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Kopi X Bekasi)**

- <https://doi.org/10.54254/2754-1169/161/2025.19906>
- Hendini, N. S., & Pratama, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Vapor Group di Jakarta Selatan. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 8(1), 101-110.
- Hernawan, D., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Abadi Delunggu. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 533-546.
- Salsabila, & Sari, D. K. (2023). Pengaruh Brand Trust, Brand Awareness Dan Social Media Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Pada Flicka Bags Sidoarjo (Studi pada Pelanggan Flicka bags di Sidoarjo).
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- We Are Social. (2023). digital 2023. <https://wearesocial.com/id/blog/2023/01/digital-2023/>
- Maswar, Z. M., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Mayki, C. D. A., Diu, J., Maulana, M. L., Taufiqurahman, D., Suryadinata, W., & Raka, I. (2024). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Literatur review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(3), 81-88.
- Pratama, I. K., Juhari, A., & Zulqornain, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Mulia Bekasi (Gudang). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 114-123.
- Susijawati, N., Anisah, A., Sulistiyowati, L. H., & Sunimah, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 179-187.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.