

MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA

^{1*}Elfina Okto Posmaida Damanik, ²Diga Fachrurozi Nasution, ³Trigita Fatma Sari, ⁴Khomeiny Yunior

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun,

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prima Indonesia

*e-mail: elfinaopdse83@gmail.com

Abstract: This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, work motivation and work environment in improving the performance of Indiis Café employees in Pematangsiantar City. The research data was obtained by distributing questionnaires about leadership style, work motivation, work environment, and employee performance to 30 respondents. The data was processed using SPSS V25, namely multiple linear, t test model, f test and coefficient of determination (r^2). The results of this study indicate that a multiple linear equation is obtained, namely $Y = 0.284 + 0.427 + 0.334 + 0.101$. Based on this equation, leadership style, work motivation, and work environment have an effect on employee performance, partially each leadership style variable, work motivation, and work environment has a significant and significant effect on the performance of Indiis Café Pematangsiantar City employees. Simultaneously leadership style, work motivation and work environment have a positive and significant effect on the performance of Indiis Café employees in Pematangsiantar City. The value of adjust square is 0.834 or 83.4%, which means that 83.4% of employee performance can be explained by the variables of leadership style, work motivation and work environment, while the remaining 16.4% can be explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Indiis Café Kota Pematangsiantar. Data penelitian diperoleh dengan membagikan kuisioner tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan kepada 30 responden. Data diolah dengan menggunakan SPSS V25, yaitu linear berganda, model uji t, uji f dan koefisien determinasi (r^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh persamaan linear berganda yaitu $Y = 0.284 + 0.427 + 0.334 + 0.101$. berdasarkan persamaan ini gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial masing - masing variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indiis Café Kota Pematangsiantar. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indiis Café Kota Pematangsiantar. Nilai adjust square sebesar 0.834 atau 83.4% yang berarti 83.4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 16.4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan potensi berupa aset dan berfungsi sebagai modal dalam organisasi bisnis, sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan



kuat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan konsumen. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja. Sebuah organisasi tidak lepas dari adanya peran seorang pemimpin. Pemimpin adalah proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu bisa dikatakan sebuah organisasi tergantung seberapa kapasitas seorang pemimpinnya.

Salah satu bisnis yang menggunakan sumber daya manusia yaitu bisnis kuliner. Bisnis kuliner merupakan salah satu bisnis yang sedang berkembang pada saat ini, serta bisa menjadi bisnis yang menjanjikan apabila dikelola dengan baik.

Salah satu contoh bisnis kuliner yaitu Indiiis Café. Café ini didirikan pada tahun 2015. Lokasi Café ini berada di jalan Dahlia Kota Pematangsiantar yang memiliki sejumlah 30 karyawan. Penelitian ini dilakukan di Café ini karena dilatarbelakangi oleh meningkatnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa hal diantaranya karyawannya yang selalu memberikan pelayanan yang tepat waktu dan ramah kepada konsumen dan selalu menjaga kebersihan lingkungan café

Berdasarkan uraian tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Indiiis Café”

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut (busro, 2020) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapa. Dalam pengertian lain gaya kepemimpinan atau tipe kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung dan tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. (Malayu, 2019) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Ada beberapa tipe gaya kepemimpinan yaitu:

a. Tipe Otoritas (Autocrat)

Otokrat berasal dari perkataan "utus" (sendiri) dan "kratos" (kekuasaan) jadi otokrat berarti penguasaan absolut. Kepemimpinan otoritas berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi (Siagian, 2007). Dimana setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya dan harus dilakukan. Berdasarkan nilai-nilai demikian, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukan berbagai sikap yang menonjolkan "kekuasaan" antara lain: (1) kecenderungan dalam memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi atau instansi lain; (2) pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksana tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan; (3) pengabaian peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu pada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layaknya dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang paternalistik mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin.

c. Tipe Kharismatik



Tipe pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi daya tarik yang bisa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya (Kartono, 2010). Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang di kagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" dan menjadikan orang-orang tertentu di pandang sebagai pemimpin kharismatik. Dalam anggota organisasi atau instansi yang di pimpin oleh orang kharismatik, tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang kharismatik menggunakan otokratik para bawahan tetap mengikuti dan tetap setia pada seorang pemimpin yang kharismatik

d. Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Seorang pemimpin yang berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasional mendorong pada bawahannya menumbuh kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh pemimpin demokratis mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahannya. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan faktor manusia sebagai faktor utama yang terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin mengikut sertakan seluruh anggota kelompok dalam mengambil keputusan. Pemimpin perusahaan yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi bawahannya. Pemimpin memberikan sebagian para bawahannya turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang akan dicapai.

e. Tipe Militeristis

Banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahan agar selalu patuh. Tipe ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya warnanya yang mencontoh gaya kemiliteran tetapi dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe otoriter (Kartono, 2010).

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkat-kan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu Diperhatikan oleh seorang Pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapatberkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab

Motivasi Kerja

Karyoto, 20 motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin/manajer organisasi untuk mendorong para pekerja agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan sehingga mendukung tercapainya tujuan.

Motivasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memacu semangat kerja mereka sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Motivasi karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan karena menjadi pendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan maksimal. Motivasi ini sangat penting bagi karyawan untuk merangsang semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuan bekerjanya berdasarkan bidang atau job description yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan tingkat tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan unggul, karena itu, motivasi menjadi komponen yang penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hal ini berbeda dengan karyawan. Karyawan sementara adalah pekerja yang dipekerjakan untuk jangka waktu terbatas atau pekerja kontrak. Setiap karyawan memiliki tingkat motivasi yang berbeda, tergantung pada tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi, sehingga sangat penting untuk diketahui motivasi dari masing masing jenis karyawan. Motivasi yang kuat akan memungkinkan karyawan dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dengan hasil kinerja yang baik. Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat berkembang

sendiri atau dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, baik materi maupun non-materi, yang dapat memengaruhi kinerjanya secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi.

Menurut (Robbins, 2017) dalam buku *Meningkatkan Kinerja Pegawai* motivasi adalah suatu proses yang menunjukkan kesediaan individu untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi. Kesediaan tersebut sangat bergantung pada apakah upaya yang dilakukan mampu memenuhi kebutuhan individu. Dengan kata lain, individu akan cenderung berusaha lebih keras jika merasa bahwa pencapaian tujuan organisasi juga akan membantunya memenuhi kebutuhan pribadi. Konsep ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal, seperti upah atau fasilitas, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan individu itu sendiri.

Menurut (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Berdasarkan sumber, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, antara lain:

1. Faktor Internal: kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan dan latihan kerja
2. Faktor Eksternal: promosi jabatan, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, material insentif, nonmaterial insentif.

Pengakuan dan apresiasi terhadap karyawan memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Pengakuan terhadap karyawan menggambarkan bahwa karyawan dianggap dan dihargai serta diapresiasi keberadaannya didalam sebuah organisasi. Pengakuan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa insentif, pujian dan juga penghargaan atas hasil kerja dan pengabdianya terhadap organisasi. Pengakuan dan apresiasi terhadap karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menjaga engagement karyawan, membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan retensi karyawan, dan meningkatkan kualitas perusahaan

Motivasi dapat membantu suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya karena motivasi tersebut mendorong kinerja yang sangat baik, yang pada gilirannya membantu keberhasilan organisasi. Namun penurunan kinerja akan membuat organisasi semakin sulit mencapai tujuannya. Maka dari itu, penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas yang terbentuk dari hasil motivasi kerja juga menjadi hal yang semakin penting. Hal ini agar mereka dapat mengikuti perubahan dan kemajuan internal serta mencapai hasil dan keuntungan positif yang diinginkan oleh organisasi.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) dalam buku *Meningkatkan Kinerja Pegawai* motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu:

a. Motivasi Positif

Motivasi positif, sebagaimana didefinisikan oleh Hasibuan, adalah bentuk motivasi di mana pimpinan memberikan rangsangan atau dorongan kepada bawahan dengan cara memberikan hadiah atau penghargaan kepada yang berhasil mencapai target atau berprestasi. Bentuk penghargaan ini bisa berupa insentif finansial, pengakuan atas prestasi, atau kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan. Tujuan dari motivasi positif ini adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui penguatan perilaku positif yang sudah ada. Manusia pada umumnya menyukai hal-hal yang menyenangkan dan memberikan manfaat, oleh karena itu motivasi positif dapat menjadi pemicu bagi peningkatan kinerja dan produktivitas. Motivasi positif tidak hanya terbatas pada penghargaan material, tetapi juga dapat mencakup penghargaan non-material seperti pengakuan atas kerja keras, pemberian tanggung jawab lebih, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan. Pemberian penghargaan yang sesuai dengan pencapaian karyawan akan memberikan dorongan lebih untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini terjadi karena individu merasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya akan meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi intrinsik.

b. Motivasi Negatif

Sementara motivasi positif lebih mengarah pada pemberian penghargaan, motivasi negatif berfokus pada pemberian hukuman atau sanksi apabila bawahan tidak mencapai target atau melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Dalam hal ini, pimpinan memberi tekanan kepada bawahan untuk bekerja dengan baik dengan cara mengancam hukuman jika karyawan gagal memenuhi standar atau tidak mencapai hasil yang diinginkan. Hukuman yang diberikan bisa berupa pemotongan gaji,



penurunan jabatan, atau bahkan pemecatan dari pekerjaan. Motivasi negatif biasanya digunakan dalam situasi di mana pimpinan merasa bahwa karyawan perlu diberi tekanan agar bisa bekerja lebih keras dan lebih produktif. Dalam jangka pendek, pendekatan ini mungkin efektif untuk mendorong karyawan agar lebih cepat mencapai target, terutama jika merasa takut akan konsekuensi negatif dari kegagalan. Namun, dalam jangka panjang, motivasi negatif justru bisa berbahaya bagi perusahaan.

Penerapan motivasi negatif dapat menyebabkan rasa ketakutan yang berlebihan pada karyawan. Ketika karyawan terus-menerus merasa terancam dengan hukuman atau sanksi, mungkin menjadi lebih fokus pada menghindari kesalahan daripada berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. Ini dapat menghambat kreativitas dan inovasi, karena karyawan akan cenderung mengikuti perintah dan prosedur yang sudah ada, tanpa berani mencoba hal baru yang dapat membawa perubahan positif bagi perusahaan. Selain itu, motivasi negatif yang berlebihan dapat menciptakan atmosfer kerja yang penuh ketegangan, yang pada akhirnya dapat menurunkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Setiana, 2019 lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang. Lingkungan berfungsi sangat besar dalam menjalani kehidupan, kelangsungan hidup, bermasyarakat dan dalam bekerja. Sebagian besar karyawan, sulit beranggapan bahwa tempat kerja adalah rumah kedua baginya. Nitisemito, 2020 lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (sedarmayanti, 2017) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pekerjaan seperti pusat kerja, kursi, meja dll.
- Lingkungan perantara disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya bau tidak sedap, suhu, sirkulasi udara, tingkat kelembaban, pencahayaan, kebisingan dari getaran mekanik, dll.

b. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah seluruh kondisi kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan pimpinan maupun dengan hubungan sesama mitra kerja, ataupun dengan anak buah. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendorong kerjasama antara atasan, bawahan serta orang-orang yang berstatus sama di dalam perusahaan. Sehingga akan menciptakan kondisi dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri di perusahaan. Kondisi lingkungan kerja non-fisik terdiri dari:

- Faktor lingkungan sosial, misalnya faktor sosial yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, seperti antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain.
- Faktor status sosial, dimana semakin tinggi status seseorang maka semakin besar otoritas dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan.
- Faktor hubungan industrial di dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara
- sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- Faktor sistem informasi, yang dapat menjamin kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui penyediaan teknis informasi dan komunikasi, sehingga berjalan lebih nyaman dan cepat.

Kinerja Karyawan

Hery, 2020 Kinerja merupakan suatu proses yang menyelaraskan atau mengintegrasikan sasaran organisasi atau individu untuk mencapai efektivitas organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan



perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan di pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2017: 272). Dengan demikian, seorang karyawan yang unggul adalah karyawan yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dengan frekuensi lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada karyawan biasa.

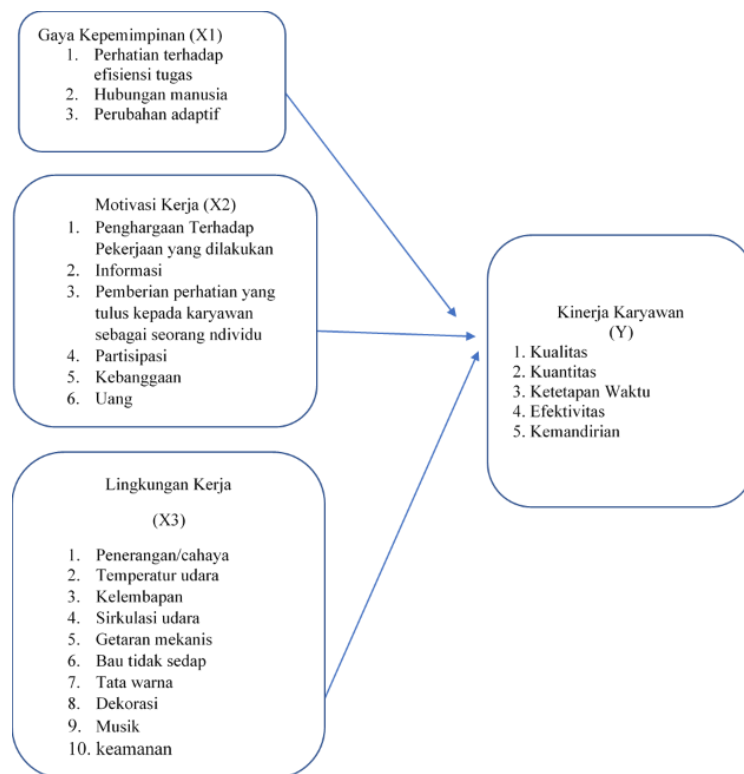
Priyono, 2010 kinerja merupakan Tindakan - tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Kinerja karyawan juga berhubungan erat dengan budaya organisasi dan kepemimpinan. Budaya organisasi yang positif dan mendukung cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memberdayakan karyawan untuk memberikan yang terbaik. Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam membangun budaya ini, dengan menginspirasi dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan arahan yang jelas tetapi juga mendengarkan dan merespons kebutuhan serta aspirasi karyawan

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu persoalan yang dimaksud sebagai tuntutan sementara dalam penelitian untuk mencari jawaban. Maka hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, mengacu pada landasan teori yang ada.

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Indiis Café Kota Pematangsiantar.
 $H_0 : \beta_1 \neq 0$ Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Indiis Café Kota Pematangsiantar.
2. $H_1 : \beta_2 = 0$ Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Indiis Café Kota Pematangsiantar.
 $H_1 : \beta_2 \neq 0$ Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Indiis Café Kota Pematangsiantar.
3. $H_2 : \beta_3 = 0$ Tidak ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan Indiis Café Kota Pematangsiantar.
 $H_2 : \beta_3 \neq 0$ Ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan Indiis Café Kota Pematangsiantar.
4. $H_3 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Indiis Café Kota Pematangsiantar
5. $H_3 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ Ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Indiis Café Kota Pematangsiantar.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yaitu metode kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan study khusus. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode penelitian. Metode ini disebut sebagai metode potivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indiis Café sebanyak 30 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang diambil berjumlah 30 orang dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Indiis Cafr Kota Pematangsiantar

No	Karyawan	Jumlah
1	Bagian Waiters	12 Orang
2	Bagian Dapur	10 Orang
3	Bagian Bartender	4 Orang
4	Bagian Kasir	2 Orang
5	Delivery Order	2 Orang
	Jumlah	30 Orang

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan Indiis Cafe adalah 30 orang yang terdiri dari : 12 orang pada bagian waiters, 10 orang pada bagian dapur, 4 orang pada bagian bartender, 2 orang pada bagian kasir dan 2 orang bagian delivery order.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuisioner kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Indiis Cafe Kota Pematangsiantar, peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS 25.

Hasil gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah $Y = 0.284 + 0.427 + 0.334 + 0.101$, kostanta sebesar 0.284 artinya jika X sama dengan 0 (nol) maka Y nilainya adalah 0.284. hal ini mengartikan jika setiap kenaikan gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0.427 maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0.427 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0.334 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0.334 yang berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0.101 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.101 berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} sebesar 4,568 dan nilai pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% yaitu sebesar 2,055. Hal ini berarti nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $4,568 > t_{tabel}$ 2,055 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada motivasi kerja (X_2) Nilai t_{hitung} 4,914 $> t_{tabel}$ 2,055 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pada lingkungan kerja (X_3) Nilai t_{hitung} 2,410 $> t_{tabel}$ 2,055 dan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dengan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 43.584 sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2.98. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $43.584 > 2.98$ dengan nilai prob F_{hitung} (sig) pada tabel nilainya 0.000 lebih kecil ($<$) dari tingkat signifikasi 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Dengan pengujian validitas dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka datanya valid. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi total $> 0,3$ sehingga semua variabel tersebut adalah valid. Sedangkan uji reabilitas nilai koefisien reabilitas seluruh variabel $> 0,60$ maka kesimpulannya instrument yang di uji tersebut adalah reliabel.

Besarnya pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 83,4%. Artinya, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat sebesar 83,4% sedangkan sisanya 16,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner maka dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuisioner dan dilakukan pengujian reabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Hasil dari uji validitas dan reabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel valid dan reliabel dari pembahasan yang telah di uraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 0.284 + 0.427 + 0.334 + 0.101$, artinya jika X sama dengan 0 (nol) maka Y nilainya adalah 0.284. Hal ini mengartikan jika setiap kenaikan gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,427 maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,427 menunjukkan bahwa



variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,334 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,334, berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,101 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,101 berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji secara parsial dimana t_{hitung} gaya kepemimpinan $> t_{tabel}$ yaitu t_{hitung} 4.568 $>$ 2.055 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, t_{hitung} motivasi kerja 4.914 $>$ 2.055, dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan t_{hitung} lingkungan kerja 2.410 $>$ 2.055 dengan nilai signifikan $0.023 < 0.05$. Artinya variabel bebas X yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat Y yaitu kinerja karyawan.

Sedangkan dengan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 43.584 sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2.98. hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $43.584 >$ 2.98 dengan nilai prob F_{hitung} (sig) pada tabel nilainya 0.000 lebih kecil ($<$) dari tingkat signifikansi 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Dari pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan, dilihat dari perhitungan uji determinasi yaitu 0.834 atau 83.4%. Sedangkan sisanya 16.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan indiiis café yaitu :

1. Pemimpin harus memiliki kelebihan kemampuan untuk menjaga karyawannya dalam bekerja sama demi mencapai tujuan perusahaan.
2. Pemimpin harus selalu berfikir lebih maju demi dari karyawannya, hal demikian dapat menimbulkan inisiatif dan inovasi baru yang dapat membawa Indiiis Cafe semakin maju dan berkembang.
3. Pemimpin harus selalu berkomunikasi dan berinteraksi yang baik kepada karyawa agar menumbuhkan hubungan yang lebih baik dengan karyawan.
4. Penghargaan dan pengakuan harus selalu diberikan kepada karyawan. Hal ini dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja karena merasa di hargai jerih payah kinerjanya.
5. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan alat saran penunjang pekerjaan yang layak lebih ditingkatkan agar dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.
6. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Indiiis Cafe dengan menggunakan pengambilan metode sampel jenis dan dengan menggunakan metode penelitian lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group.
- Danisa, D. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Management Business Innovation Conference.
- Devi, I. C., Dewi, I. P., & Umamy, S. H. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 7(2), 421-431
- Dewi, M. S., Hutasuht, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 5(2), 129-145
- Edison. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate. Undip.



- Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>
- Handoko, H. (2012). *Manajemen* (edisi 2). BPFE-Yogyakarta.
- Haryono, A., Purba, T., & Sipayung, T. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 624-638
- Helwiyani, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan kepegawaian dan Pelatihan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, volume 5.
- Hery. (2020). *Manajemen Kinerja*. Gava Media.
- Irwan, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*, Vol 7.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. C.V Andi Offset.
- Kending, R. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 12.
- Koto, Z. A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAWASLU Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270
- Makalew, T. M. . (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT AKR Land Wenang Golf Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 2.
- Malayu, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Manullang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 32, Issue 3). Akasha Sakti.
- Maksum, M. J. F. S., & Salim, R. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 291-301
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Of Economic, Management and Accounting*, Vol 2.
- Nitisemito. (2020). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Norawati Suarni, N. (2025). *Meningkatkan Kinerja Pegawai*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Noer, M. R., Dharmawan, K. F., & Damara, M. D. (2022). Penerapan Manajemen SDM, Pemasaran, Dan Lingkungan Kerja Pada Usaha Jasa Sewa Tenda. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(2), 125–131. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.453>
- Pulingan, L., Amanda, D., Siregar, A., & Cahyadi, W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pln (Persero) Kota Tebing Tinggi. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 324-333
- Putri, C. I. A. V. N., Goca, I. G. P. A. W., Meryawan, I. W., & Sanjaya, I. K. P. (2024). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Gianyar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 502-516
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Rejekiyah, S., & Kusumawati, Y. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 361-376
- Santana, T. H., Setyowati, T., & Umamy, S. H. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Jember. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 535-547
- Sari, C. P., & Murdani, D. (2025). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bridge Dance Academy Kota Bandung). *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 600-612
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makmur Tanjung Lestari.
- Simatupang, P., & Sihite, T. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja



- Guru Di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 289-296
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian* (Vol. 32). Alfabeta.
- Susanty, A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. PLN APD Semarang. *Jurnal Teknik Industri*, Vol 7.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Tamba, A., Saragih, R., & Haloho, B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jorlang Hataran. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 399-407
- Widyawatiningrum, E. (2015). Pengaruh Motivasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening di PTPN X Jember. *Jurnal Teknologi Pertanian*, Vol 16.