



## **Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bale Ayu Resto**

**Dina Nur Cahyani**

Jurusan Manajemen, STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta, Indonesia

Email penulis: [dinanurchaa92@gmail.com](mailto:dinanurchaa92@gmail.com)

### **Info Artikel**

#### **Article history:**

Received Januari 3, 2025

Revised Februari 17, 2025

Accepted June 28, 2025

#### **Keywords:**

Work motivation

Leadership style

Work environment

Employee performance

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of work motivation, leadership style, and work environment on employee performance at Bale Ayu Resto. Using a quantitative approach with a survey involving 41 respondents, the results of the analysis show that work motivation and work environment have a significant positive influence on employee performance, with significance values of 0.003 and 0.008, respectively. On the other hand, leadership style does not show a significant influence on employee performance, with a significance value of 0.507. Overall, the three independent variables together affect employee performance, as reflected in the F value of 6.679 and the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.761. These results indicate that work motivation and work environment are the main factors that affect performance, while leadership style needs further attention to improve employee work results.*

### **Corresponding Author:**

Dina Nur Cahyani

STIE Widya Wiwaha

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI/20, Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta

Surel: [info@stieww.ac.id](mailto:info@stieww.ac.id)



### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bale Ayu Resto. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei yang melibatkan 41 responden, hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,003 dan 0,008. Sebaliknya, gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,507. Secara keseluruhan, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, tercermin dari nilai F sebesar 6,679 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,761. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja, sementara gaya kepemimpinan perlu diperhatikan lebih lanjut untuk meningkatkan hasil kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sektor kuliner di Indonesia telah menunjukkan perkembangan yang signifikan. Pada tahun 2023, laporan Kementerian Perindustrian mencatat kontribusi signifikan sektor ini terhadap perekonomian nasional, industri ini menyumbang 6,55% Produk Domestik Bruto (PDB) nasional (Kementerian Perindustrian, 2023), dengan kontribusi 40,33% pada PDB industri pengolahan nonmigas. Pertumbuhan ini didorong oleh peningkatan daya beli masyarakat, dan proyeksi pertumbuhan ekonomi untuk tahun 2024 adalah 4,7–5,5% menurut Bank Indonesia. Transisi pola hidup masyarakat, terutama di wilayah perkotaan besar seperti Jakarta dan Yogyakarta, berkontribusi pada pertumbuhan industri kuliner. Pada triwulan II tahun 2024, sektor makanan, minuman, dan akomodasi mencatat pertumbuhan sebesar 10,17%, yang dipengaruhi oleh penyelenggaraan berbagai acara nasional dan internasional, seperti kegiatan MICE, konser musik, serta ajang olahraga (Badan Pusat Statistik, 2024).

Yogyakarta, yang dianggap sebagai destinasi wisata terkemuka di Indonesia menawarkan potensi besar bagi perkembangan industri kuliner. Data dari Dinas Pariwisata Yogyakarta menunjukkan pada periode Januari hingga Juli 2024, terdapat 22,59 juta perjalanan wisatawan nusantara ke Yogyakarta, meningkat 19% diukur terhadap waktu yang sama pada tahun sebelumnya. Kota ini memiliki melampaui angka 5.000 restoran dan kafe yang menawarkan berbagai pilihan kuliner untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan wisatawan. Namun, kompetisi yang sengit di industri ini mengharuskan para entrepreneur untuk tidak hanya mengutamakan produk, tetapi juga pada pelayanan yang diberikan. Mutu pelayanan yang lebih baik menjadi salah satu pilar utama dalam mencapai kepuasan pelanggan dan loyalitas, sebagaimana diungkapkan oleh Heskett et al. (1994).

Bale Ayu Resto merupakan restoran yang telah membangun reputasi baik di pasar lokal, terkenal dengan menu andalan olahan ikan gurame serta beragam hidangan lain yang sesuai dengan selera masyarakat. Dengan beberapa cabang di Yogyakarta dan sekitarnya, Bale Ayu Resto menjadi pilihan populer untuk berbagai keperluan, seperti acara keluarga, pertemuan bisnis, maupun aktivitas sehari-hari. Namun, meskipun mengalami pertumbuhan yang pesat, restoran ini menghadapi tantangan untuk menjaga dan memajukan kualitas sumber daya manusia (SDM). Tantangan tersebut mencakup penurunan motivasi kerja karyawan, kurang efektifnya gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja yang belum optimal. Permasalahan ini berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dan menurunkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Dalam industri kuliner, kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan, menurut Rivai dan Basri (2005), didefinisikan sebagai kecakapan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan mengikuti pedoman yang berlaku. Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga dapat memediasi performa staf menurut Handoko (2012) menjelaskan motivasi kerja sebagai perasaan yang memotivasi seseorang untuk berupaya mencapai tujuan tertentu. Perasaan ini dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif, sehingga memberikan dampak yang baik pada performa perusahaan.

Gaya kepemimpinan manajemen sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja dan menstimulasi suasana kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan dorongan yang lebih besar dalam diri karyawan dan meningkatkan output kerja para karyawan, menurut Dubrin (2006). Pemimpin yang memahami kebutuhan dan potensi karyawan mereka dapat membantu mereka bekerja dengan lebih baik. Namun, dukungan dan optimalisasi lingkungan kerja menjadi komponen penting yang dapat memengaruhi motivasi dan tingkat produktivitas pekerja (Sunyoto, 2013). Lingkungan kerja yang kurang optimal, seperti kerjasama tim yang kurang harmonis atau fasilitas yang kurang minim, dapat menghalangi karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini berguna untuk mengkaji terkait apakah motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bale Ayu Resto. Secara spesifik, kajian ini akan mengungkap sejauh mana dari faktor itu berpengaruh dengan kinerja karyawan dan bagaimana interaksi antara ketiga variabel tersebut dapat memengaruhi keberhasilan organisasi. Penelusuran bermaksud untuk menghasilkan lebih detail gambaran terkait determinan yang berkontribusi pada kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Bale Ayu dalam mengelola SDM secara lebih efektif. Karena itu, harapan dari penelitian ini yaitu bisa bermanfaat

untuk pengembangan industri kuliner, khususnya dalam meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengelolaan SDM yang optimal.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Pada dasarnya, elemen yang mempengaruhi timbulnya, arah, dan kelangsungan perilaku seseorang di tempat kerjanya disebut motivasi kerja (Mangkunegara, dalam Umi Farida dan Sri Hartono, 2015). Motivasi kerja dapat dipahami sebagai kebutuhan internal yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab dengan penuh antusiasme dan kesungguhan, yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas (Afandi, 2018). Motivasi yang tinggi di kalangan karyawan akan meningkatkan kinerja organisasi dan mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja menurut Herzberg yaitu pekerjaan itu sendiri, perkembangan diri, prestasi, pengakuan, kompensasi, karir, dan kondisi kerja.

### Gaya Kepemimpinan

Teknik yang dipraktekkan seorang pemimpin untuk mengarahkan dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi disebut Gaya kepemimpinan dimana dikaitkan dengan karakteristik seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahan guna sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakter pribadi pemimpin, situasi organisasi, serta interaksi antara pemimpin dan bawahannya. Setiap pemimpin memiliki gaya yang unik, dan gaya tersebut akan memengaruhi proses kerja di organisasi, baik dari segi efektivitas, efisiensi, maupun suasana kerja dalam tim. Indikator dari gaya kepemimpinan menurut Bernard M. Bass yaitu, otokratis, demokratis, transformasional, transaksional, dan Laissez-faire.

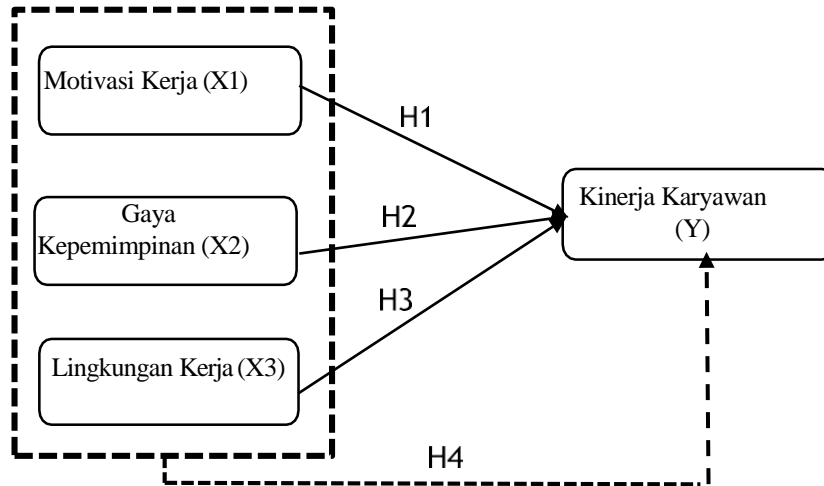
### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala fasilitas dan kondisi yang memengaruhi karyawan selama bekerja, baik fisik maupun non-fisik (Sedarmayanti, 2018). Menurut Afandi (2018), faktor seperti suhu, kebisingan, kebersihan, dan peralatan kerja juga berkontribusi pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja mengacu pada area dimana staf menjalani aktivitas sehari-hari, dan kondisi ini sangat penting dalam memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Suasana yang sehat akan menciptakan kenyamanan serta mendukung aktivitas produktif karyawan. Indikator lingkungan kerja menurut Robbin dan Judges yaitu tata ruang, pencahayaan, suhu, kebisingan, ventilasi, komunikasi, kerjasama tim, konflik, budaya organisasi.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada tingkat pencapaian dalam melaksanakan tanggung jawab demi mencapai target organisasi (Geovanno H. Goni, 2021). Menurut Robbins (2018), kinerja adalah kombinasi antara efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Efektivitas mengacu pada sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan kerja, sedangkan efisiensi berhubungan dengan seberapa optimal karyawan menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil tersebut. Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana output kerja yang sesuai dengan kriteria dan standar perusahaan. Karyawan yang berhasil mencapai atau bahkan melampaui target kerja menunjukkan kinerja yang unggul, sedangkan kinerja yang berada di bawah standar menunjukkan hasil yang kurang memadai. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Judges yaitu volume, tingkat, ketekunan, kerjasama, disiplin, efisiensi, efektifitas, dan komitmen.

### 3. KERANGKA PEMIKIRAN



**Gambar 2 : Kerangka Pemikiran**

Aadpun hipotesis penelitian dengan acuan model penelitian antara lain:

H1: Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2: Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3: Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4: Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 4. METODE

Metode kuantitatif sebagai jenis penelitian dan teknik survei sebagai metode pengumpulan data. Variabel bebas yang dikaji meliputi motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, sementara kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Instrumen penelitian berupa kuesioner cetak dengan skala Likert 5 poin (1-5), yang didistribusikan kepada seluruh karyawan Bale Ayu Resto yang berjumlah 46 orang. Dengan rumus Slovin dan 5% sebagai margin of error yang berguna penentu ukuran sampel menggunakan, yang menghasilkan 41 responden. Informasi yang berhasil didapat kemudian diproses menggunakan software SPSS untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel.

### 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### HASIL PENELITIAN

Terlibat 41 responden dengan (61%) mayoritas pria yaitu 25 orang dan (39%) perempuan yaitu 16 orang. Mayoritas responden staf berusia 21-35 tahun (78%), sementara 17,1% berusia di bawah 20 tahun dan 4,9% di atas 36 tahun. Sebagian besar karyawan telah bekerja kurang dari 2 tahun (63,4%), diikuti oleh yang bekerja 3-5 tahun (24,4%) dan lebih dari 6 tahun (12,2%).

#### Uji Validitas

Untuk mengevaluasi apakah alat penelitian mampu mengukur hal yang sesuai dengan yang seharusnya yaitu dengan uji validitas. Instrumen pengukuran dikatakan sudah valid apabila  $(r_{hitung}) > r_{tabel}$  menunjukkan bahwa Sebaliknya, dikatakan tidak valid. jika koefisien korelasi atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  yang digunakan adalah 0,308. Uji validitas ditampilkan seperti yang tertera dalam tabel dibawah berikut:

**Tabel 1: Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	P1	0,823	0,308	Valid
	P2	0,835	0,308	Valid
	P3	0,749	0,308	Valid
	P4	0,687	0,308	Valid
	P5	0,855	0,308	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	P1	0,803	0,308	Valid
	P2	0,851	0,308	Valid
	P3	0,698	0,308	Valid
	P4	0,851	0,308	Valid
	P5	0,803	0,308	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	P1	0,599	0,308	Valid
	P2	0,590	0,308	Valid
	P3	0,653	0,308	Valid
	P4	0,541	0,308	Valid
	P5	0,641	0,308	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,855	0,308	Valid
	P2	0,855	0,308	Valid
	P3	0,860	0,308	Valid
	P4	0,876	0,308	Valid
	P5	0,820	0,308	Valid

Sumber : Olah data berdasarkan SPSS, 2024

Uji validitas mengindikasikan bahwa semua nilai  $r$  hitung pada variabel (X1) Motivasi Kerja variabel (X2) Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja variabel (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari  $r$  tabel (0,308) pada tingkat signifikansi 5% ( $N = 41$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semua item dalam variabel tersebut valid dan memiliki korelasi signifikan terhadap total skor.

### Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha diterapkan untuk menguji reliabilitas alat ukur dan memastikan konsistensi internal dalam penelitian. Pedoman reliabilitas menyatakan bahwa instrumen yang Cronbach's Alphanya  $> 0,60$  dikatakan reliabel, yang mengindikasikan hubungan antara elemen-elemen dalam variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang memadai. Adapun hasil uji reliabilitas dibawah ini:

**Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	5 Pertanyaan	0,843	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	5 Pertanyaan	0,862	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	5 Pertanyaan	0,852	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 Pertanyaan	0,906	Reliabel

Sumber : Olah data berdasarkan SPSS, 2024

Mengacu pada hasil diatas yang ditampilkan pada tabel, ditarik kesimpulan variabel-variabel pada penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja

Karyawan (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Sebuah uji berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara uji normalitas. Dapat dikatakan distribusi normal apabila nilai signifikansi uji normalitas > 0,05. Hasil ujinya pada tabel dibawah:

**Tabel 3: Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20015754
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.811
Asymp. Sig. (2-tailed)		.526

Sumber : Olah data berdasarkan SPSS, 2024

0,811 nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan 0,526 (> 0,05) nilai signifikansi ditemukan dalam uji normalitas satu sampel menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Menandakan bahwa residual penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi, variabel bebas berhubungan atau tidak dapat dianalisis dengan uji multikolinearitas. Cutoff nilai toleransi > 0,10 atau VIF < 10 biasanya menunjukkan tidak adanya multikolinieritas. Tabel 4 hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 4: Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	.617	2.011				.307
X1.Tot	.530	.157	.517	3.381	.002	.277	3.616
X2.Tot	.028	.165	.026	.172	.865	.277	3.608
X3.Tot	.428	.147	.388	2.905	.006	.363	2.758

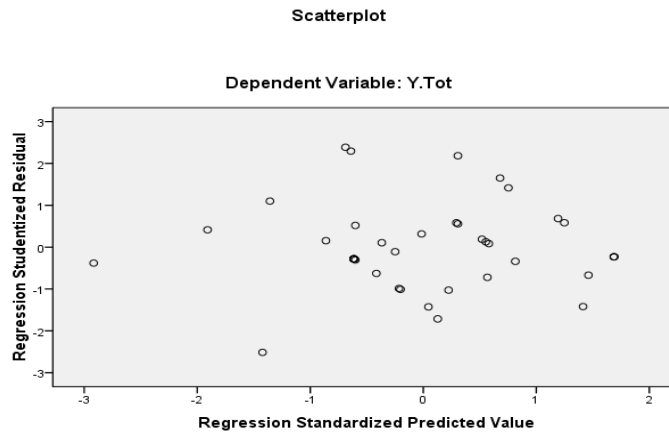
Sumber : Olah data berdasarkan SPSS, 2024

Nilai Tolerancinya Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,277, Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,277, dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,363, yang semuanya > 0,10 merupakan hasil uji multikolinearitas Nilai VIF secara berurutan yaitu 3,616, 3,608, dan 2,758, yang < 10. Artinya tidak ada masalah multikolinearitas dalam

model regresi, sehingga variabel independen digunakan untuk menjelaskan variabel dependen secara independen.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu menentukan ada atau tidak kesamaan varian residual antar pengamatan dalam model regresi. Tidak ada indikasi heteroskedastisitas, karena distribusi titik-titik terlihat menyebar secara acak, menurut hasil analisis scatterplot. Gambar berikut menunjukkan hasil analisis heteroskedastisitas penelitian ini:



Sumber : Olah data berdasarkan SPSS, 2024

**Gambar 2: Scatterplot**

Gambar scatterplot memperlihatkan bahwa tersebarnya titik secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Terlihat bahwa residual dalam penelitian ini konsisten dan tidak berubah antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

**Uji Parsial (Uji T)**

Dengan uji t dapat menganalisis pengaruh dari anatar variabel baik dari variabel independen maupun dependen. Setelah dianalisis terlihat bahwa variabel independen memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesisnya diterima dan jika nilai signifikansi > 0,05 ditolaknya hipotesis. Tabel dibawah ini merupakan hasil dari uji t, yang juga disebut sebagai uji parsial.

**Tabel 5: Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.040	.274		.145	.885
	LN_X1	.497	.155	.487	3.207	.003
	LN_X2	.102	.152	.097	.670	.507
	LN_X3	.393	.139	.360	2.823	.008

Sumber : Olah data berdasarkan SPSS, 2024

Hasil analisis mengungkapkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) ada signifikansi dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien 0,497 dan tingkat signifikansi 0,003 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan koefisien 0,102 dan signifikansi 0,507 (> 0,05) tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel Lingkungan Kerja (X3) signifikansi pengaruh terhadap

kinerja karyawan, dengan koefisien sebesar 0,393 dan signifikansi 0,008 ( $< 0,05$ ). Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki signifikansi pengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan, sementara Gaya Kepemimpinan (X2) tidak memberikan pengaruh yang berarti.

#### Uji Simultan (Uji F)

Besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dengan Uji F, tabel dibawah ini merupakan hasil dari uji F sebagai berikut.

**Tabel 6: Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.934	3	2.978	6.679	.001 <sup>a</sup>
	Residual	16.498	37	.446		
	Total	25.431	40			

Sumber : Olah data berdasarkan SPSS, 2024

Dari hasil uji F sebesar 6,679 sebagai nilai Fnya dan 0,001 ( $< 0,05$ ) sebagai tingkat signifikansinya, sehingga ditolaknya H<sub>0</sub>. Hal ini mengindikasikan bahwa ada signifikansi antara variabel independen dalam model terhadap variabel dependen secara simultan.

Nilai Sum of Squares untuk regresi sebesar 8,934 dibandingkan dengan residual sebesar 16,498 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sebagian variasi pada variabel dependen, meskipun masih terdapat pengaruh faktor lain. Dengan demikian, terlihat signifikan secara statistik untuk penelitian ini dengan menggunakan model regresi.

#### Uji Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan cara menggunakan analisis regresi. Adapun hasil dari analisis uji linear berganda dibawah ini:

**Tabel 7: Hasil Uji Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.040	.274		.145	.885
LN_X1	.497	.155	.487	3.207	.003
LN_X2	.102	.152	.097	.670	.507
LN_X3	.393	.139	.360	2.823	.008

Sumber : Olah data berdasarkan SPSS, 2024

Menurut hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 0,40 + 0,497X1 + 0,102X2 + 0,393X3 + e \quad (1)$$

Konstanta ( $a = 0,40$ ) Ketika nilai semua variabel independen (X1, X2, dan X3) bernilai nol, maka nilai variabel dependen (Y) diperkirakan sebesar 0,40.

X1 terhadap Y: Koefisien regresi X1 sebesar 0,497 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X1 akan meningkatkan Y sebesar 0,497, dengan asumsi variabel lain konstan. P-value sebesar 0,003 ( $< 0,05$ ) mengindikasikan bahwa X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

X2 terhadap Y: Koefisien regresi X2 sebesar 0,102 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X2 akan meningkatkan Y sebesar 0,102, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun, p-value sebesar 0,507 ( $> 0,05$ ) menunjukkan bahwa X2 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.

X3 terhadap Y: Koefisien regresi X3 sebesar 0,393 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X3 akan meningkatkan Y sebesar 0,393, dengan asumsi variabel lain konstan. P-value sebesar 0,008 ( $< 0,05$ ) mengindikasikan bahwa X3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Kesimpulannya yaitu Variabel X1 dan X3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y, sedangkan variabel X2 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Presentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independent dapat menggunakan  $R^2$ . Adapun hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 8: Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.761	.742	1.248

Sumber : Olah data berdasarkan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi, menunjukkan bahwa 76,1% variasi pada variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, yaitu Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,761. Ada juga yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu sebanyak 23,9%, seperti variabel eksternal atau faktor tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian.

Sebesar 0,742 merupakan nilai Adjusted R Square yang mana memberikan hasil yang konsisten setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model. Ini menunjukkan bahwa model tetap mampu menjelaskan sekitar 74,2% variasi pada variabel Kinerja Karyawan. Terlihat dari hasil tersebut model regresi yang digunakan memiliki kekuatan yang cukup baik dalam mendeskripsikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel (X1) yaitu motivasi kerja ada pengaruh dan signifikans yang positif terhadap kinerja karyawan, koefisien regresinya sebesar 0,497. Peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,497 disetiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja. 0,003 ( $< 0,05$ ) merupakan nilai signifikansi uji t yang dapat menguatkan hasil ini, menegaskan bahwa faktor kunci yang memengaruhi kinerja salah satunya yaitu motivasi kerja. Hasil dari temuan ini konsisten dengan teori motivasi, menjelaskan jika dorongan internal karyawan berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel (X2) yaitu gaya kepemimpinan tidak ada signifikansi pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan 0,102 sebagai koefisien regresi dan nilai signifikansinya 0,507 ( $> 0,05$ ). Ditunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Bale Ayu Resto belum memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan. Penyebabnya kemungkinan adalah pendekatan kepemimpinan yang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan atau adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja juga mempengaruhi lebih besar. Meskipun teori menyebutkan pentingnya kepemimpinan dalam membentuk kinerja, dalam konteks ini pengaruh tersebut belum terlihat signifikan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel (X3) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan ada signifikansi terhadap kinerja karyawan, dengan 0,393 sebagai nilai koefisien regresi dan 0,008 ( $< 0,05$ ) sebagai nilai signifikansi. Peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi secara signifikan dari peningkatan kualitas kerja. Peningkatan produktivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan kerja juga dipengaruhi oleh kondusifitas lingkungan kerja.

### Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja ada signifikansi pengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana ditunjukkan oleh hasil uji F. Nilai F hitung sebesar 6,679 dengan 0,001 ( $< 0,05$ ) sebagai

nilai signifikasinya menjadi poin yang mendukung kesimpulan ini. 0,761 sebagai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar mengindikasikan bahwa 76,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisa 23,9% dipengaruhi faktor lain diluar variabel. Sebesar 0,742 yaitu Adjusted R Square menunjukkan konsistensi model dalam menjelaskan hubungan variabel-variabel tersebut. Secara parsial, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan ada signifikansi terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak yang signifikan. Temuan ini menekankan pentingnya perusahaan untuk memprioritaskan motivasi kerja agar meningkat dan kondusifitas lingkungan kerja bisa tercipta guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

## 6. KESIMPULAN

Setelah melakukan analisa dan pembahasan data terkait variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan, kesimpulannya antara lain:

Ada signifikansi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresinya sebesar 0,497 dan 0,003 ( $< 0,05$ ) sebagai nilai signifikansi. Hal ini menunjukkan jika ada peningkatan motivasi kerja maka sebesar 0,497 kinerja karyawan meningkat, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Tidak ada signifikansi pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sebesar 0,102 merupakan koefisien regresinya dan 0,507 ( $> 0,05$ ) sebagai nilai signifikasinya. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks Bale Ayu Resto, gaya kepemimpinan yang diterapkan belum cukup efektif atau relevan untuk memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Ada signifikansi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebesar 0,393 merupakan koefisien regresi dan 0,008 ( $< 0,05$ ) menjadi nilai signifikansinya. Artinya, variabel lainnya tidak berubah, peningkatan lingkungan kerja yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,393.

### SARAN

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui program penghargaan, pengembangan karir, dan pelatihan yang mendukung produktivitas, serta mengevaluasi gaya kepemimpinan agar lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Selain itu, menciptakan kondutivias lingkungan kerja baik fisik maupun sosial, dapat menjadi prioritas untuk mendukung kinerja optimal. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan mengeksplorasi variabel lain seperti budaya organisasi, keseimbangan kerja-hidup, atau komunikasi internal, serta menggunakan metode analisis yang lebih kompleks dengan cakupan sampel yang lebih luas untuk memperkaya wawasan tentang kinerja karyawan dipengaruhi faktor apa saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Pertumbuhan sektor makanan dan minuman triwulan II 2024*.
- Bank Indonesia. (2024). *Proyeksi pertumbuhan ekonomi Indonesia 2024: 4,7–5,5 persen*.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). New York, NY: Free Press.
- Dubrin, A. J. (2006). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Geovanno, H. Goni. (2021). *Kinerja Karyawan dan Pengukurannya*. Jakarta: Gramedia.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Heskett, J. L., Jones, T. O., Loveman, G. W., Sasser Jr, W. E., & Schlesinger, L. A. (1994). Putting the service-profit chain to work. *Harvard Business Review*, 72(2), 164–174.
- Kementerian Perindustrian. (2023). *Industri makanan dan minuman berkontribusi 6,55% pada PDB nasional*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Thoha, M. (2013). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Rineka Cipta