

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA MERAPI BAKING CENTER CV TIRA PERSADA YOGYAKARTA)

Afni Ema Astuti¹⁾, Dr. Eliya Isfaatun, SE, MM.²⁾, Utami Rakhmawati, SE, MM³⁾

UNIVERSITAS NUSA MEGARKENCANA YOGYAKARTA

Email: afniema080814@gmail.com¹⁾

isfaatuneliya@gmail.com²⁾

utamiumneka@gmail.com³⁾

ABSTRACT

Employee performance refers to an employee's aptitude, talents, and work results in carrying out his or her obligations and responsibilities at work. Leadership is a leader's ability to manage, lead, or influence the thoughts, feelings, or conduct of others in order to achieve predefined goals. Work motivation is a stimulus or inducement for each employee to work in carrying out their responsibilities. The work environment is a set of working conditions that may be measured based on the shared perceptions of organizational members who live and work together. The purpose of this study is to examine the impact of Leadership, Work Motivation, and Work Environment on the performance of Merapi Baking Center CV Tira Persada Yogyakarta personnel.

The quantitative approach employed in this research is a sample of 31 respondents acquired from all employees of Merapi Baking Center CV Tira Persada Yogyakarta, with the purpose of obtaining more consistent data. Multiple Linear Regression analysis was employed in this study.

According to the findings of the research, Leadership, Work Motivation, and Work Environment have a strong relationship with employee performance, as evidenced by the R Square value of 0.798, which indicates that the independent variables of Leadership, Work Motivation, and Work Environment can explain employee performance (dependent variable) by 79.8%, while the remaining 20.2% is influenced by other variables not investigated by researchers, so Leadership, Work Motivation, and Work Environment

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

A) PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Apa itu tujuannya, organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang

diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi (Ekhsan, 2019:2).

Perusahaan di tuntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dalam bisnis. Sumber daya manusia bergerak bagi perusahaan karena memiliki kemampuan menganalisa masalah-masalah manajemen. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, salah satu motivasi dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja pegawai. Sehingga dalam perusahaan haruslah terdapat manajemen pengembangan tenaga kerja juga adanya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mengatur organisasinya dengan bijak.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33).

Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan.

Indikator- indikator lingkungan kerja terdiri dari, ukuran ruangan kerja, tata letak ruang kerja, kebersihan tempat kerja, kecukupan peralatan kerja, suhu udara, kebisingan dan hubungan dengan atasan serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Merapi Baking Center adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor Bakery Kabupaten Sleman yang terletak di Jl. Magelang No.KM 7. Merapi Baking Center merupakan salah satu distributor bakery di Daerah Kabupaten Sleman. Merapi Baking Center memberikan yang terbaik untuk kepuasan pelanggan. Kondisi nyata yang terjadi di Merapi Baking Center, lingkungan kerjanya belum seluruhnya sesuai dengan penjelasan di atas. Tempat kerja yang cukup dengan penerangan cahaya, tempat kerja yang tidak bising walaupun dekat dengan jalan raya, tempat kerja yang memiliki jalan parkir yang luas, dan memiliki berbagai fasilitas ruangan yang meliputi: ruang kerja office, mushola, dapur, ruang baker, toilet, ruang interview, dan ruang istirahat. Peneliti juga melihat fenomena bahwa ada beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya dalam artian kurang motivasi diri dalam melaksanakan pekerjaannya, dan lingkungan kerja yang kurang memadai antara ruangan makan dan ruang kerja yang menjadi satu, sehingga membuat karyawan merasa terbatas untuk melakukan aktivitas kerja. Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan proposal dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Merapi Baking Center"

B) KAJIAN LITERATUR

Astuti (2019) meneliti tentang (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Matahari Departement Store, Tbk) Hasil dari dari penelitian ini menyimpulkan bahwa:

Hasil uji R2 menunjukkan besarnya nilai Adjusted R 2 sebesar 0.64 hal ini berarti bahwa kemampuan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Matahari department store, tbk. sebesar 64% sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansi sebesar 0.061 dengan nilai t hitung $1.893 > t$ tabel 1.66039. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai t hitung $3.967 > t$ tabel 1.66039. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai t hitung $9.184 > t$ tabel 1.66039.

Saputra (2019) meneliti tentang (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran) Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian Kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa:

Berdasarkan hasil uji penelitian dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, dapat dinyatakan secara simultan atau bersama-sama bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dimana kurang lebih 95% seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febri Arina Putra Dkk pada penelitian terdahulu.

Sedangkan secara parsial dari hasil uji signifikan parametrik individual (uji t) variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Semangat Jaya yaitu pada variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mana mempunyai nilai probabilitas masing-masing sebesar 0,000 dan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan CV Semangat Jaya. Kemampuan Faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi 99 kinerja karyawan sebesar 0,320 atau sebesar 32% dilihat dari nilai RSquare.

Dalam pandangan ekonomi Islam Kinerja karyawan CV Semangat Jaya terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran sepenuhnya belum memenuhi prinsip-prinsip kinerja dalam Islam pada prinsip Amanah karyawan masih ada yang datang terlambat dan masih ada karyawan tidak bertanggungjawab terhadap tugasnya seperti pada saat tambahan jam lembur, karyawan siap lembur namun ternyata tidak sip untuk lembur, maka dari itu perusahaan tidak bisa memenuhi permintaan pasar sehingga belum sepenuhnya memenuhi prinsip ekonomi islam, namun pada prinsip mendalami nilai-nilai agama dan tekun bekerja pada CV Semangat Jaya yang terletak di Kabupaten Pesawaran sudah sepenuhnya sesuai prinsip tersebut dan juga dalam aspek tanggung jawab, dan pelayanan. karyawan CV Semangat Jaya terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya dibuktikan dengan sebagian pegawai melaksanakan tugas yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dan sebagian pegawai juga telah bekerja dengan jujur mematuhi peraturan, tertib, cermat, bersemangat dan tepat waktu.

Yanti (2020) meneliti tentang Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iii Palembang”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang. Lingkungan kerja pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang. Disiplin kerja pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang. Kepemimpinan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang. Lingkungan kerja tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PERTAMINA (Persero) Refinery Unit III Palembang. Disiplin kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang. Kepuasan kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.

Fauzi (2019) meneliti tentang metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan:

Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan Berdasarkan tabel 4.8 “Anova”, dapat diketahui, bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan p value adalah $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan H_0 ditolak, artinya ada

pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Nilai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Nilai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Nilai hubungan paling dominan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Prediksi tingkat kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja.

Wahyuni (2019), Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa:

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

C) METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yaitu metode kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan studi kasus. Menurut Sugiono (2011: 11) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian studi kasus merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu (Craswel, 2010). Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Merapi Baking Center CV Tira Persada Yogyakarta.

D) HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya variable independent secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.

Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

- i. Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar $2.604 > 2.03$ dan probabilitas sebesar $0.015 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan”.
- ii. Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar $3.691 > 2.03$ probabilitas sebesar $0,001 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa “Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan”.
- iii. Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar $2.371 > 2.03$ dan probabilitas sebesar $0.025 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a3} diterima, yang berarti bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan”.

Pengujian Simultan (F)

**Tabel 4.11 Uji F
ANOVA^a**

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 151.418 | 3 | 50.473 | 40.463 | .000 ^b |
| 1 Residual | 33.679 | 27 | 1.247 | | |
| Total | 185.097 | 30 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari hasil uji F pada tabel 4.7 diperoleh F hitung sebesar 40.463 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena F hitung $40.463 > F$ tabel 2.91 dan sig $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

**Tabel 4.12 Uji R
Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .904 ^a | .818 | .798 | 1.117 |

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

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan besarnya koefisien determinasi ($Adjusted R^2$) = 0,798, artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 79,8% sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Merapi Baking Center CV Tira Persada Yogyakarta. Bertikut ini adalah pembahasan dari hasil penelitian ini:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Ha₁

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar 2.604 > 2.03 dan probabilitas sebesar $0.015 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis pertama diterima, yang menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan”.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Alimudin dan Sukoco (2017), gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Hasil yang didapat dari penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anastavia Dwi Astuti (2019) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT.Matahari Departement Store,Tbk) Hasil dari dari penelitian tersebut yaitu variable kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Ha₂

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar 3.691 > 2.03 probabilitas sebesar $0,001 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis kedua diterima, yang berarti bahwa “Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan”.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Hasil yang didapat dari penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Fauzi (2019) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut yaitu variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ha3

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar $2.371 > 2.03$ dan probabilitas sebesar $0.025 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan Hipotesis ketiga diterima, yang berarti bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan”.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Hasil yang didapat dari penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki Saputra (2019) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran) Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian Kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E) KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Merapi Baking Center Yogyakarta sehingga hipotesis pertama (H1) diterima, dengan nilai t hitung sebesar $2.604 > 2.03$ dan probabilitas sebesar $0.015 \leq 0,05$.
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Merapi Baking Center Yogyakarta sehingga hipotesis kedua (H2) diterima, dengan nilai t hitung sebesar $3.691 > 2.03$ probabilitas sebesar $0,001 \leq 0,05$.
3. Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Merapi Baking Center Yogyakarta sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima, dengan nilai t hitung sebesar $2.371 > 2.03$ dan probabilitas sebesar $0.025 \leq 0,05$.

4. Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Merapi Baking Center Yogyakarta sehingga hipotesis (H4) diterima, dengan nilai F hitung sebesar $40,463 > 2,91$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.

F) REFERENSI

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Andiwilaga, Rendy. 2018. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia, Teori dan Prakteknya*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Astuti, Anastavia Dwi. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Other thesis, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Creswell, J. W. 2010. *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Duha, Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ekawati, zuni. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Ud. Plastik Brontoseno Di Kabupaten Nganjuk.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Volume 13: No 1.
- Fahmi. Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Fillmore H. Stanford. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Fleeson, W. et al. 2017. *J. Pers. Soc. Psychol.* 1, 1188–1197
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. SEIKO: Journal of Management & Business, 5(1), 585–591.
- Nitisemito. 2013, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pebiyanti, Nurhaliza. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iii Palembang. Other Thesis, Uin Raden Fatah Palembang.

- Saputra, Rizky, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. Repository.Radenintan, 3, 1–9.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam)*. Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku*, cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uci Wahyuni. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. Uin Susa Riau.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188