

**PENGARUH SIKAP DISIPLIN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BOBA TIME SOLO JOGJA
(Studi kasus pada PT. Langit Group tahun 2021)**

Sri Muryani; Dra. Mabruroh , MM

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang telah ditekuninya. Untuk mengetahui tersebut maka dapat dirumuskan masalah antara lain: Pengaruh sikap disiplin terhadap kinerja karyawan Boba time Solo Jogja, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Boba time Solo Jogja, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Boba time Solo Jogja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana yang digunakan obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Boba time Solo Jogja dengan populasi berjumlah 145 crew sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 100 responden dengan metode pengambilan sampel menggunakan prinsip *probability* adapun jenis sampling yang digunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner sedangkan pengukuran data penelitian ini menggunakan acuan Skala Likert. Uji validitas instrumen diperoleh hasil seluruh data dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas diperoleh hasil ketiga variabel independen dinyatakan reliabel. Pengujian asumsi klasik pada uji normalitas diperoleh nilai residual berdistribusi normal, Uji heterokedastisitas diperoleh hasil model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat permasalahan heterokedastisitas, serta uji multikolinearitas diperoleh hasil data tidak mengalami multikolinearitas. Analisis data dilakukan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh hasil variabel Sikap disiplin, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis secara simultan menunjukkan antara sikap disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Boba time Solo Jogja. Hasil analisis secara persial menunjukkan bahwa sikap disiplin, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja. Analisis Koefisien Determinasi memberikan hasil bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 55,9%. Dapat disimpulkan bahwa sikap disiplin, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: sikap disiplin, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja

Abstract

Performance is the result achieved by a person over a certain period of time and in the field of work that has been occupied. To find out, problems can be formulated, among others: The effect of discipline on the performance of Boba time Solo Jogja employees, The influence of leadership style on the performance of Boba time Solo Jogja employees, The influence of the work environment on the performance of Boba time Solo Jogja employees. This study uses a quantitative method, where the object used in

this study is Boba time Solo Jogja employees with a population of 145 crew while the sample used is 100 respondents with the sampling method using the principle of probability while the type of sampling used is simple random sampling. This study uses primary data sources with data collection using questionnaires while the measurement of this research data uses a Likert Scale as reference. Test the validity of the instrument obtained the results of all data declared valid. While the reliability test obtained the results of the three independent variables declared reliable. The classical assumption test in the normality test obtained that the residual value was normally distributed, the heteroscedasticity test obtained the results of the regression model in this study that there were no heteroscedasticity problems, and the multicollinearity test obtained that the data did not experience multicollinearity. Data analysis was carried out using Multiple Linear Regression Analysis, the results obtained that the variable attitude of discipline, leadership style and work environment made a positive contribution to employee performance. The results of the simultaneous analysis show that discipline, leadership style, and work environment together have a significant effect on the performance of Boba Time Solo Jogja employees. The results of the partial analysis show that discipline, leadership style and work environment have a significant effect on the performance of Boba Time Solo Jogja employees. Analysis of the Coefficient of Determination gives the result that the independent variable affects the dependent variable by 55.9%. It can be concluded that discipline, leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: discipline, leadership style, work environment, performance

1. PENDAHULUAN

Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk kepada konsumen. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin, penjualan akan tertunda dan mencarikan tenaga kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita yang bekerja diperusahaan tersebut di mata para konsumen. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah perusahaan, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi pada organisasi ataupun perusahaan.

Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan dan penempatan tenaga kerja harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahlian. Dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerja akan lebih baik dan lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang banyak dan latar belakang yang berbeda, Hal ini menuntut sebuah perusahaan memiliki seorang pemimpin yang mampu mengelola disiplin kerja karyawannya agar tercapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan berperan utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan. Begitupun juga sebaliknya, jika pemimpin tidak bisa mengatur dengan baik sumber daya manusianya maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Bagi karyawan dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga yang menjadi dalam tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Terkait dengan peningkatan kinerja karyawan, peranan kepemimpinan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan.

Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan pemimpin sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan memerlukan good management artinya harus mengembangkan SDM sebagai good manager dan organisasi yang baik. Maka ada pihak yang memerintah yang disebut pimpinan yang diperintah/bawahan. Dengan demikian guna meningkatkan profitabilitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam suatu organisasi yaitu perusahaan seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda, diantaranya gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis dan lain sebagainya.

Sikap disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nimpuno (2015), karena dengan ditegakannya sikap kedisiplinan karyawan dapat membuat karyawan bekerja sesuai aturan yang berlaku di

perusahaan dan jika melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja dan teliti. Sedangkan gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Kusuma (2015), gaya ataupun cara memimpin seseorang satu dengan yang lainnya berbeda-beda, dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sama halnya dengan lingkungan kerja, penelitian yang dilakukan Andari (2016) mengatakan bahwa lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, tenang, lingkungan yang mendukung dapat membantu menaikkan produktivitas karyawan saat bekerja.

Adanya tiga variabel independen (Sikap Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan, menjadi hal yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu telah mengamati bahwa dua variabel independen saja sudah cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti memberikan tiga variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai bentuk diferensiasi dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Boba Time adalah salah satu bisnis minuman kekinian yang berkantor pusat di JL. Ciledug Raya, Pesanggrahan Jakarta. Yang sudah berdiri sejak Desember 2019. Bisnis boba ini berjalan dengan sistem kemitraan, yang berada dibawah manajemen PT. Langit Group. Hingga saat ini Boba Time sudah membuka sejumlah outlet yang tersebar di beberapa kota di Indonesia, terutama Solo dan Jogja, karyawan Boba Time Solo Jogja sendiri sekitar 145 crew. Dalam menjalankan tugasnya karyawan Boba Time tidak hanya dituntut untuk menjualkan produk kepada konsumen, karyawan juga dituntut disiplin dalam bekerja serta memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Sikap Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Boba Time Solo Jogja (Studi kasus pada PT. Langit Group tahun 2021)”.

2. METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) Metode Kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Boba Time Solo Jogja yang berjumlah 145 crew. Penelitian ini mempunyai jumlah indikator sebanyak 19 indikator, maka sampel minimal berjumlah 95. Sampel yang digunakan berjumlah 100 responden. Dalam penelitian ini metode pengambilan sample dengan menggunakan prinsip *probability* merupakan teknik sampling yang di dasarkan pada fakta bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk di pilih menjadi sampel. Ketika elemen dalam populasi memiliki peluang bukan nol, yang diketahui untuk di pilih sebagai subjek dalam sampel. Adapun jenis sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*, dimana pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Pada bagian analisis deskriptif ini penulis akan memaparkan terkait responden penelitian dan juga terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Gambaran ini akan dijelaskan melalui tabel yang berisikan presentase jawaban dari responden terhadap setiap butir pertanyaan kuesioner yang telah diberikan. Menurut Ghazali (2018:107) untuk memperoleh hasil analisis data yang sesuai dengan syarat pengujian maka dalam analisis regresi harus menggunakan uji asumsi klasik. Data yang diperoleh diuji menggunakan aplikasi *SPSS*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,924
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,361

Berdasarkan hasil tabel 1. perhitungan dengan menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistical Program For Social Science) version 20 for windows* dalam penelitian ini terbukti bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,361, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Gejala heterokedastisitas merupakan salah satu penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linier dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heterokedastisitas. Heterokedastisitas adalah kondisi dimana varian faktor mengganggu (*disturbance*) tidak konstan sepanjang observasi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas menggunakan metode uji glejser. Suatu probabilitas dapat dikatakan signifikan jika signifikansinya di atas tingkat 5%, dan juga sebaliknya jika tingkat signifikansinya dibawah 5% maka data tersebut tidak signifikan atau terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah pengujian:

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	Keterangan
Sikap disiplin	0,868	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya kepemimpinan	0,729	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,996	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil tabel 2 perhitungan dengan menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistical Program For Social Science) version 20 for windows* dalam penelitian ini diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 5%, sehingga menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak dapat permasalahan heterokedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Sikap disiplin	0,762	1,313	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Gaya kepemimpinan	0,671	1,489	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan kerja	0,601	1,663	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki Tolerance $\geq 0,10$ dan begitupun juga nilai VIF < 10 sehingga data penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Sikap disiplin, Gaya kepemimpinan, dan Lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil dari penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3,170	1,239		2,558	0,012
Sikap disiplin	0,275	0,055	0,380	4,964	0,000
Gaya kepemimpinan	0,203	0,046	0,363	4,455	0,000
Lingkungan kerja	0,123	0,052	0,201	2,337	0,022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4 menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS 20, disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,170 + 0,275X_1 + 0,203X_2 + 0,123X_3 + e \quad (1)$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara persial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa: Nilai constanta adalah 3,170, artinya jika tidak ada variabel bebas (sikap disiplin, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) maka nilai kinerja karyawan (Y) 3,170. b_1 (sikap disiplin) sebesar 0,275 menunjukkan bahwa variabel sikap disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap 1 satuan kenaikan variabel sikap disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,275 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti. b_2 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,203 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap 1 satuan kenaikan variabel gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,203 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti. b_3 (lingkungan kerja) sebesar 0,123 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap 1 satuan kenaikan variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,123 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti.

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa semua variabel baik sikap disiplin, gaya kepemimpinan, maupun lingkungan kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan. Dalam perhitungan juga menunjukkan sikap disiplin mempunyai nilai koefisien sebesar 0,275 yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sikap disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Boba Time Solo Jogja.

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikansi korelasi regresi secara bersama-sama dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu sikap disiplin, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dengan menggunakan derajat keyakinan 5% diperoleh nilai F_{tabel} pada df 3;96 sebesar 2,70. Berikut ini hasil pengujiannya:

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	184,586	3	61,529	42,752	0,000 ^b
Residual	138,164	96	1,439		
Total	322,750	99			

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} $42,752 > F_{tabel}$ 2,70, sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Dengan ini menunjukkan bahwa *sikap disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja.

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (X) secara persial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$. Adapun hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	sig	Keterangan
Sikap disiplin	4,964	1,984	0,000	Signifikan
Gaya kepemimpinan	4,455	1,984	0,000	Signifikan
Lingkungan kerja	2,337	1,984	0,022	Signifikan

Hasil analisis untuk *sikap disiplin* terhadap kinerja karyawan di Boba Time Solo Jogja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,964 dengan signifikansi= 0,000. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa t_{hitung} $4,964 > t_{tabel}$ 1,984 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa *sikap disiplin* secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Boba Time Solo Jogja.

Hasil analisis untuk *gaya kepemimpinan* terhadap kinerja karyawan di Boba Time Solo Jogja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,455 dengan signifikansi= 0,000. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa $t_{hitung} 4,455 > t_{tabel} 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa *gaya kepemimpinan* secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Boba Time Solo Jogja.

Hasil analisis untuk *lingkungan kerja* terhadap kinerja karyawan di Boba Time Solo Jogja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,337 dengan signifikansi= 0,022. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa $t_{hitung} 2,337 > t_{tabel} 1,984$ dengan signifikansi $0,022 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa *lingkungan kerja* secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Boba Time Solo Jogja.

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,756 ^a	0,572	0,559	1,200

Dari Hasil analisis dapat dilihat pada tabel IV.4.20 diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2) sebesar 0,572. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel independent (*sikap disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja*) Boba Time Solo Jogja secara bersama-sama sebesar 57,2%.

Nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,559. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antar variabel *sikap disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja* terhadap kinerja karyawan sebesar 55,9% dan sisanya 44,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui semua variabel bebas *sikap disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja* terdapat pengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel terikat *kinerja karyawan*. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah (Handoko, 2012:208). Hasil analisis untuk pengaruh sikap disiplin terhadap kinerja karyawan di Boba Time Solo Jogja diperoleh nilai t_{hitung} 4,964 dan signifikansi= 0,000. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t_{hitung} 4,964 > t_{tabel} 1,984 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa *sikap disiplin* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Boba Time Solo Jogja.

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Arda (2017) yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi, S.Pd.,M.M.,CHt (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Usaha Mandiri Jakarta” hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} (3,202) > t_{tabel} (2,000) dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Berdasarkan teori penelitian terdahulu dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Sikap Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Boba Time Solo Jogja.

Gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugasnya. Hasil analisis untuk *gaya kepemimpinan* terhadap kinerja

karyawan di Boba Time Solo Jogja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,455 dengan signifikansi= 0,000. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa t_{hitung} 4,455 > t_{tabel} 1,984 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa *gaya kepemimpinan* secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Boba Time Solo Jogja.

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Wahyudi (2017) yang menyatakan “kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soulthan S.Batubara (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT.INALUM (Persero)”, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,748 > t_{tabel} 1,691 dan signifikansi 0,008 < 0,05. Berdasarkan penelitian terdahulu dan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *gaya kepemimpinan* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Hasil analisis untuk *lingkungan kerja* terhadap kinerja karyawan di Boba Time Solo Jogja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,337 dengan signifikansi= 0,022. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa t_{hitung} 2,337 > t_{tabel} 1,984 dengan signifikansi 0,022 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa *lingkungan kerja* secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Boba Time Solo Jogja.

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Edy Sutrisno (2011) yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Prayudi (2017) yang berjudul “Pengaruh

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan”. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 6,876 > t_{tabel} 2,000$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *lingkungan kerja* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja.

Berdasarkan hasil analisis uji F menyatakan bahwa variabel *sikap disiplin, gaya kepemimpinan* dan *lingkungan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Boba Time Solo Jogja. Artinya bahwa jika kualitas *sikap disiplin, gaya kepemimpinan* dan *lingkungan kerja* diperusahaan tersebut baik, maka kualitas kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik. Hal ini diperkuat dengan diperolehnya nilai $F_{hitung} 42,752 > F_{tabel} 2,70$, sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Dengan ini menunjukkan bahwa *sikap disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja.

Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2005) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin”. Dengan hasil analisis yang didapatkan $F_{hitung} 45,737 > F_{tabel} 2,69$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

4. PENUTUP

4.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh sikap disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Boba Time Solo Jogja dapat ditarik kesimpulan bahwa: *Sikap disiplin* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja. Sehingga H_1 yang menyatakan bahwa sikap disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja diterima kebenarannya.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja. Sehingga H_2 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja diterima kebenarannya.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja. Sehingga H₃ yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja diterima kebenarannya.

Sikap disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja, sehingga model regresi dengan menggunakan *sikap disiplin, gaya kepemimpinan* dan *kinerja karyawan* sebagai variabel independent dari kinerja karyawan dianggap sudah tepat.

4.2 Saran

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Bagi karyawan dapat ditingkatkan lagi mengenai pelayanan, kesopanan terhadap pelanggan dan keramahan saat berbicara dengan pelanggan karena akan memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, & Diyah Yuli Sugiarti. (2018). the Effect of Leadership Style and Work Planning on Puskesmas Performance. *Visipena Journal*, 9(2), 316–329. <https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Fuchrudi, M. (2017). *Riyanto Efendi, Pascasarjana Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta Abstrak Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena memiliki pengaruh yang besar untuk peningkatan kinerja suatu perusahaan. Kinerja karyawan.*
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang.

Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 12(1), 17–22.
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>

- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6533>
- Nuryasin, I., Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 41(1), 16–24.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Sedarmayanti. (2012). Lingkungan Kerja Fisik. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*, 9, 4.
- Setiawan, A., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *Female Lship N16*. 5(3), 1–7.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sunarsi, D. (2018a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Sunarsi, D. (2018b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i2.919>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Triastuti, N., Sulaiman, F., & Pratama, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07(01), 50–57.

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. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>

Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3), 1–11. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/832/808>