

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat

PT. Langkah Ingin Terdepan by LANGIT GROUP merupakan sebuah perusahaan bisnis awal yang bergerak di bidang Food & Beverage lalu melebarkan sayap bisnis media dan event. Membuat sebuah produk dengan memposisikan sebagai brand yang memfokuskan untuk menjual minuman dan makanan yang berkaitan dengan harga yang terjangkau tetapi tidak mengurangi kualitas untuk dipasarkan kelas manapun. Serta menjadi salah satu holding perusahaan yang paling maju, produktif, dan kompetitif di Indonesia maupun internasional.

Sejak 2019 didirikan oleh dua anak muda bernama (Riyanto & Dave) yang tak terlepas dari ketertarikannya dalam bidang food & beverage. Pada tanggal 11 November 2019 dimulai perjalanan bisnisnya karena mengetahui kebutuhan pasar/masyarakat sekitar tak terlepas dari trend yang sedang booming yaitu minuman berbasis boba atau bubble yang kita bisa jumpai di berbagai segmentasi pasar A (Mall, Airport & Stasiun) dengan berbagai macam jenis juga merk di segmentasi tersebut. Dalam proses bisnis pasti adanya kurva statistik yang membantu memantau perkembangan suatu bisnis. Dengan passion dan tekad yang dimiliki PT. Langkah Ingin Terdepan telah menggondong brand The Bobatime Indonesia sebagai brand pertama yang

sukses dengan statistik penjualan terus naik hingga sudah mempunyai 120 Store atau gerai dalam dekade 1 tahun dari tahun 2019 ke 2020.

4.1.2 Visi dan Misi Langit Group

1) Visi

Menjadikan beberapa brand yang berada di bawah PT. Langkah Ingin Terdepan by LANGIT GROUP bisa menyeluruh secara Nasional dan dapat mensejahterakan orang banyak dan menjadi salah satu holding perusahaan yang paling maju, produktif, dan berkompetitif di Indonesia.

2) Misi

1. Menjadikan brand-brand yang diperhitungkan oleh kompetitor dan selalu diperbicarakan dalam hal kebaikan kualitas product oleh customer juga mengedepankan service yang bagus dan baik terhadap customer kami.
2. Menciptakan tenaga kerja atau sdm yang berkualitas dan produktif di dalam bidang usaha atau bisnis kami.
3. Menimbulkan rasa kepuasan pelanggan dengan kehadiran brand kita.
4. Menjadikan perusahaan yang terdepan dalam bidangnya.
5. Memperluas lapangan kerja untuk kemakmuran atau kesejahteraan masyarakat Indonesia.
6. Menjadikan nilai brand atau bisnis kami yang baik di mata konsumen atau kompetitor.

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Responden

Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan store, usia, jenis kelamin, riwayat pendidikan dan masa kerja.

a. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel IV.4. 1

Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi	Presentase (%)
Pria	47	47%
Wanita	53	53%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin pada Bobatime Solo-Jogja. Berdasarkan dari presentase tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin wanita sebesar 53% dan sisanya berjenis kelamin Pria sebesar 47%. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden dari Bobatime Solo-Jogja adalah perempuan.

b. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel IV.4. 2

Karakteristik karyawan berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi	Presentase (%)
15-20 tahun	28	28%
21-25 tahun	59	59%
26-30 tahun	9	9%
31-35 tahun	3	3%
36-50 tahun	1	1%
Total	100	100%

Berdasarkan data tersebut diperoleh hasil bahwa karyawan dengan usia 15-20 tahun sebesar 28%, usia 21-25 tahun sebesar 59%, usia 26-30 tahun sebesar 9%, usia 31-35 tahun sebesar 3% dan 36-50 tahun sebesar 1%. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan paling banyak berada di rentang usia 21-25 tahun.

c. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Riwayat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan riwayat pendidikan sebagai berikut:

Tabel IV.4. 3

Karakteristik karyawan berdasarkan riwayat pendidikan

	Frekwensi	Presentase (%)
SMA/SEDERAJAT	91	91%
DIPLOMA	2	2%
S1	7	7%
Total	100	100%

Berdasarkan data tersebut diperoleh hasil bahwa karyawan dengan pendidikan Sma/ sederajat sebesar 91%, Diploma sebesar 2% dan S1 sebesar 7%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan Sma/ sederajat menjadi yang paling banyak dengan presentase sebesar 91%.

d. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan lama masa kerja sebagai berikut:

Tabel IV.4. 4

Karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja

	Frekwensi	Presentase (%)
0-3 bulan	26	26%
4-7 bulan	26	26%
8-12 bulan	39	39%
13-16 bulan	5	5%
17-24 bulan	4	4%
Total	100	100%

Berdasarkan data tersebut diperoleh hasil bahwa karyawan dengan masa kerja 0-3 bulan sebesar 26%, masa kerja 4-7 bulan sebesar 26%, masa kerja 8-12 bulan sebesar 39%, masa kerja 13-16 bulan sebesar 5% dan masa kerja 17-24 bulan sebesar 4%. Kesimpulan dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan masa kerja 8-12 bulan menjadi yang paling banyak dengan presentase sebesar 39%.

2. Deskripsi Tingkat Capaian Responden (TCR)

Analisis TCR bertujuan untuk mengetahui gambaran karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya.

Menurut Sugiyono (2012:207) untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{TCR} : \frac{\text{Rata-rata Skor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Tabel IV.4. 5

Klasifikasi TCR

NO	Presentasi Pencapaian	Kriteria
1	85%-100%	Sangat Baik
2	66%-84%	Baik
3	51%-65%	Cukup
4	36%-50%	Kurang Baik
5	0%-35%	Tidak Baik

a. Variabel Sikap Disiplin

Data hasil penelitian mengenai variabel sikap disiplin (X_1) yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala pilihan jawaban (5 opsi), Hasil tanggapan 100 orang responden terhadap 5 item pertanyaan. Hasil analisis TCR pada data variabel sikap disiplin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4. 6
TCR variabel Sikap Disiplin

SO AL	ST S	T S	N	S	SS	Tota l	SKO R	RATA - RATA	TCR %	KATEGOR I
1		1	10	46	43	100	431	4,31	86,2 %	Sangat Baik
2			2	47	51	100	449	4,49	89,8 %	Sangat Baik
3			10	52	38	100	428	4,28	85,6 %	Sangat Baik
4	1		5	59	35	100	427	4,27	85,4 %	Sangat Baik
5			9	55	36	100	427	4,27	85,4 %	Sangat Baik
Akumulasi Rata-rata skor								4,324	86,48 %	Sangat Baik

Tabel 4.6 di atas diketahui bahwa skor jawaban responden untuk variabel Sikap Disiplin berada pada rata-rata 4,324 dengan target capaian responden (TCR) 86,48%. Dengan demikian tingkat disiplin karyawan di Bobatime Solo-Jogja dengan kategori **Sangat Baik**.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan

Data hasil penelitian mengenai variabel gaya kepemimpinan (X_2) yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala pilihan jawaban (5 opsi), Hasil tanggapan 100 orang responden terhadap 6 item pertanyaan. Hasil analisis TCR pada data variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4. 7

TCR variabel Gaya Kepemimpinan										
SO	ST	T	N	S	SS	Tot	SKO	RATA	TCR	KATEGO
AL	S	S				al	R	-	%	RI
								RATA		
1		1	11	56	32	100	419	4,19	83,8%	Baik
2	2	2	24	52	20	100	386	3,86	77,2%	Baik
3		1	19	54	26	100	405	4,05	81%	Baik
4		1	12	57	30	100	416	4,16	83,2%	Baik
5			10	62	28	100	418	4,18	83,6%	Baik
6	1	1	15	55	28	100	408	4,08	81,6%	Baik
Akumulasi Rata-rata skor								4,097	81,73%	Baik

Tabel 4.7 di atas diketahui bahwa skor jawaban responden untuk variabel Gaya Kepemimpinan berada pada rata-rata 4,097 dengan target capaian responden (TCR) 81,73%. Dengan demikian tingkat kepemimpinan di Bobatime Solo-Jogja dengan kategori **Baik**.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Data hasil penelitian mengenai variabel Lingkungan Kerja (X_3) yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala pilihan jawaban (5 opsi), Hasil tanggapan 100 orang responden terhadap 6 item pertanyaan. Hasil analisis TCR pada data variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4. 8

TCR variabel Lingkungan Kerja										
SO	ST	T	N	S	SS	Tota	SK	RATA-	TCR	KATEGO
AL	S	S				I	OR	RATA	%	RI
1		6	6	65	23	100	405	4,05	81%	Baik
2	3	13	27	46	11	100	349	3,49	69,8%	Baik
3	3	5	13	57	22	100	390	3,9	78%	Baik
4		5	13	61	21	100	398	3,98	79,6%	Baik
5			1	52	47	100	446	4,46	89,2%	Baik
6		1	13	56	30	100	415	4,15	83%	Baik
Akumulasi Rata-rata skor								4,005	80,1%	Baik

Tabel 4.8 di atas diketahui bahwa skor jawaban responden untuk variabel Lingkungan Kerja berada pada rata-rata 4,005 dengan target capaian responden (TCR) 80,1%. Dengan demikian tingkat lingkungan kerja di Bobatime Solo-Jogja dengan kategori **Baik**.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Data hasil penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala pilihan jawaban (5 opsi), Hasil tanggapan 100 orang responden terhadap 4 item pertanyaan. Hasil analisis TCR pada data variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4. 9

TCR variabel Kinerja Karyawan										
SO	ST	T	N	S	SS	Tota	SK	RATA-	TCR	KATEGO
AL	S	S				I	OR	RATA	%	RI
1		1	20	60	19	100	397	3,97	79,4%	Baik
2			5	61	34	100	429	4,29	85,8%	Sangat Baik
3		1	2	57	40	100	436	4,36	87,2%	Baik
4			2	53	45	100	443	4,43	88,6%	Sangat Baik
Akumulasi Rata-rata skor									85,25	Sangat
									4,263	Baik

Tabel 4.9 di atas diketahui bahwa skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan berada pada rata-rata 4,263 dengan target capaian responden (TCR) 85,25%. Dengan demikian tingkat kinerja karyawan di Bobatime Solo-Jogja dengan kategori **Sangat Baik**.

4.3 Hasil Penelitian

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur suatu data apakah data tersebut valid atau tidak. Item pertanyaan bisa dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Metode uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pearson product moment*. Untuk mengelola uji validitas penulis menggunakan perhitungan statistic dengan *software SPSS (Statistical Program For Social Science) version 20 for windows*. Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel:

Tabel IV.4. 10

Hasil uji validias variabel sikap disiplin (X_1)				
	R_{hitung}	R_{tabel}	sig	Status
1	0,478	0,195	0,000	valid
2	0,633	0,195	0,000	valid
3	0,641	0,195	0,000	valid
4	0,537	0,195	0,000	valid
5	0,639	0,195	0,000	valid

Berdasarkan hasil uji validitas tabel IV.4.10 untuk variabel sikap disiplin (X_1) diperoleh hasil bahwa dari lima butir pertanyaan bisa dinyatakan valid, hal ini dikarenakan r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} *product moment*. Dengan demikian butir-butir dalam pertanyaan variabel sikap disiplin (X_1) dapat dilanjutkan kepada pengujian regresi berikutnya.

Tabel IV.4. 11**Hasil uji validias variabel gaya kepemimpinan (X₂)**

	R_{hitung}	R_{tabel}	sig	Status
1	0,575	0,195	0,000	valid
2	0,592	0,195	0,000	valid
3	0,595	0,195	0,000	valid
4	0,682	0,195	0,000	valid
5	0,689	0,195	0,000	valid
6	0,657	0,195	0,000	valid

Berdasarkan hasil uji validitas untuk tabel IV.4.11 variabel gaya kepemimpinan (X₂) diperoleh hasil bahwa dari enam butir pertanyaan bisa dinyatakan valid, hal ini dikarenakan r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} *product moment*. Dengan demikian butir-butir dalam pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X₂) dapat dilanjutkan kepada pengujian regresi berikutnya.

Tabel IV.4. 12**Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X₃)**

	R_{hitung}	R_{tabel}	sig	Status
1	0,631	0,195	0,000	valid
2	0,479	0,195	0,000	valid
3	0,572	0,195	0,000	valid
4	0,590	0,195	0,000	valid
5	0,556	0,195	0,000	valid
6	0,447	0,195	0,000	valid

Berdasarkan hasil uji validitas untuk tabel IV.4.12 variabel lingkungan kerja (X₃) diperoleh hasil bahwa dari enam butir pertanyaan bisa dinyatakan valid, hal ini dikarenakan r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} *product moment*. Dengan demikian butir-butir dalam pertanyaan variabel lingkungan kerja (X₃) dapat dilanjutkan kepada pengujian regresi berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui derajat konsistensi instrumen penelitian, maka peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen.

Dalam bukunya (V.Wiratna Sujarweni, 2014:193) menjelaskan pada penelitian uji reliabilitas menggunakan teknik pengujian *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Yang hasilnya terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.4. 13

Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	sig	Status
Sikap Disiplin (X_1)	0,852	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,857	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,716	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas pada tabel IV.4.13 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X_1 yaitu sikap disiplin sebesar 0,852 dan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X_2 yaitu gaya kepemimpinan sebesar 0,857 selanjutnya nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X_3 yaitu lingkungan kerja sebesar 0,716. Ketiga nilai variabel tersebut sudah lebih besar dari 0,60 yaitu diterima, nilai tersebut menunjukkan bahwa sikap disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja reliabel.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov*. Apabila nilai signifikansi lebih dari $\alpha(0,05)$ maka H_0 diterima nilai residual berdistribusi normal dan jika signifikansi kurang dari $\alpha(0,05)$ maka H_0 ditolak nilai residual tidak normal. Berikut adalah pengujian normalitas:

Tabel IV.4. 14

Hasil Uji Normalitas

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

Berdasarkan hasil tabel IV.4.14 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.

b. Uji Heteroskedastisitas

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 IV.4. 15

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 IV.4.15 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.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.4. 16

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 IV.4.16 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki Tolerance $\geq 0,10$ dan begitupun juga nilai VIF < 10 sehingga data penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

3. Uji Hipotesa

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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 IV.4. 17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(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 IV.4.17 menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS 20, disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,170 + 0,275X_1 + 0,203X_2 + 0,123X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara persial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. 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. 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.
- c. 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.
- d. 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.

b. Uji F

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 IV.4. 18

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

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			

a. Menentukan Hipotesis

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara *sikap disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja.

$H_0: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan antara *sikap disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja.

b. Menentukan *level of significant*

Penelitian ini menggunakan *level of significant* $\alpha=0,05$

Diperoleh F_{tabel} sebagai berikut:

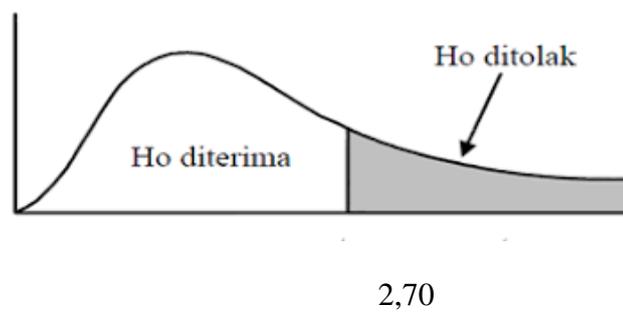
$$F_{\text{tabel}} = k-1 ; n-k$$

$$= 4-1 ; 100-4$$

$$= 3 ; 96$$

$$= 2,70$$

c. Kriteria Pengujian



H_0 diterima apabila $F_{\text{hitung}} \leq 2,70$

H_0 ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > 2,70$

d. Hasil F_{hitung}

Hasil perhitungan yang digunakan dengan bantuan SPSS 20 diperoleh nilai F_{hitung} 42,752.

e. Kesimpulan

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.

c. Uji t

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 IV.4. 19

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

1. Pengaruh *Sikap Disiplin* terhadap Kinerja Karyawan

a. Penentuan Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$,artinya *sikap disiplin* tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja.

$H_0 : b_1 \neq 0$,artinya *sikap disiplin* mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja.

b. Menentukan *level of significant*

Pada penelitian ini digunakan level of significant $\alpha= 0,05$. Dengan level of significant $\alpha= 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebagai berikut:

$$t_{tabel} = \alpha/2 ; n-k-1$$

$$= 0,05/2 ; 100-3-1$$

$$= 0,025 ; 96$$

$$= 1,984$$

2. Pengaruh *Gaya Kepemimpinan* terhadap Kinerja Karyawan

a. Penentuan Hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$,artinya *gaya kepemimpinan* tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja.

$H_0 : b_2 \neq 0$,artinya *gaya kepemimpinan* mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja.

b. Menentukan *level of significant*

Pada penelitian ini digunakan level of significant $\alpha = 0,05$. Dengan level of significant $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebagai berikut:

$$t_{tabel} = \alpha/2 ; n-k-1$$

$$= 0,05/2 ; 100-3-1$$

$$= 0,025 ; 96$$

$$= 1,984$$

c. Kriteria Pengujian



$$1) H_0 \text{ diterima apabila : } -1,984 \leq t_{hitung} \leq 1,984$$

$$2) H_0 \text{ ditolak apabila : } t_{hitung} > 1,984 \text{ atau } t_{hitung} < -1,984$$

d. Hasil Perhitungan

Hasil perhitungan yang digunakan dengan bantuan SPSS 20 diperoleh

t_{hitung} sebesar 4,455

e. Kesimpulan

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.

3. Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja Karyawan

a. Penentuan Hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$,artinya *lingkungan kerja* tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja.

$H_0 : b_3 \neq 0$,artinya *lingkungan kerja* mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan Boba Time Solo Jogja.

b. Menentukan *level of significant*

Pada penelitian ini digunakan level of significant $\alpha = 0,05$. Dengan level of significant $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} sebagai berikut:

$$t_{tabel} = \alpha/2 ; n-k-1$$

$$= 0,05/2 ; 100-3-1$$

$$= 0,025 ; 96$$

$$= 1,984$$

c. Kriteria Pengujian



1) H_0 diterima apabila : $-1,984 \leq t_{hitung} \leq 1,984$

2) H_0 ditolak apabila : $t_{hitung} > 1,984$ atau $t_{hitung} < -1,984$

d. Hasil Perhitungan

Hasil perhitungan yang digunakan dengan bantuan SPSS 20 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,337

e. Kesimpulan

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.

4. Uji Kelayakan Model

Koefisien Determinasi

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 IV.4. 18

**Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

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.

4.4 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:

1. Pengaruh Sikap Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

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.

2. Pengaruh *Gaya Kepemimpinan* terhadap Kinerja Karyawan

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.

3. Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja Karyawan

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 parsial 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.

4. Pengaruh *Sikap Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

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 signifikan $0,001 < 0,05$.