

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PASAR RAKYAT & REST AREA MOJO KEMBANGSORE PARK (MKP) PACET

Erlina Rahmawati Muarofah¹, Erma Yuliaty²

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

² Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

¹ erlinarahmawatim80@gmail.com ² erma@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLES, WORK ENVIROMENT, AND WORK DECIPLINE TOWARDS EMPLOYEES PERFORMANCE PASAR RAKYAT & REST AREA MOJO KEMBANGSORE PARK (MKP) PACET

This studys aims to determine the influence of the leadership styles, work enviroment, and work decipline partially or simultaneously on the performance of employees at Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangsoe Park. This studys uses quantitative methods and data collection methods using questionnaires.

This research uses analysis method is multiple linear regression test, data quality test, and classical assumption test. The observation period was carried out from April to June 2021. The results of this study indicate that the leadership styles, work enviroment, and work decipline partially or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangsoe Park.

Keyword : Leadership Styles, Work Enviroment, Job Decipline, and Performance

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PASAR RAKYAT & REST AREA MOJO KEMBANGSORE PARK (MKP) PACET

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangsoe Park. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan metode analisis uji regresi linier berganda, uji kualitas data, serta uji asumsi klasik. Periode penelitian dilakukan selama bulan April sampai dengan Juni 2021. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangsoe Park.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang penting bagi organisasi dalam menjalankan aktivitas manajemen agar dapat berjalan dengan baik. Suatu organisasi baiknya memiliki karyawan yang mempunyai pengalaman, keterampilan, serta upaya untuk mengelola organisasi dengan baik supaya kinerja karyawan juga dapat meningkat. Bagi organisasi, SDM merupakan salah satu modal utama, karena sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap strategi organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2011).

Di era globalisasi seperti sekarang ini, suatu organisasi maupun perusahaan sangat membutuhkan manajemen yang baik. Suatu manajemen yang baik dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Salah satu faktor yang berperan penting dalam menunjang efektivitas perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan baik dalam organisasi maupun perusahaan, yang artinya manusia berperan penting dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Pimpinan dan juga karyawan baiknya harus bisa memberikan kontribusi dengan melaksanakan tugas secara maksimal demi tercapainya tujuan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi harus mengembangkan dan membangun motivasi yang dapat meningkatkan kinerja, maka pemimpin perlu merencanakan gaya kepemimpinannya. Hasibuan (2012:69) mengatakan, kepemimpinan merupakan seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Contoh pendekatan yang bisa digunakan guna mengetahui kesuksesan pemimpin adalah dengan cara mempelajari gayanya, karena keberhasilan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dapat dilihat dari gaya kepemimpinannya. Dalam penerapannya, gaya kepemimpinan pemimpin Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park mampu memberikan inovasi untuk kemajuan dan perkembangan pasar, seperti mengadakan *ivent* sebagai daya tarik pengunjung. Akan tetapi keputusan yang diambil seringkali berjalan tidak sesuai dengan harapan, sehingga terjadi perbedaan pendapat.

Tak hanya itu, lingkungan kerja juga menjadi fokus dalam penelitian kali ini. Lingkungan kerja juga merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam aktivitas kerja. Sydam (2000:226) menyatakan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang terdapat disekitar karyawan yang tengah melaksanakan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Sedarmayanti (2011:2) mengutarakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan dimana seorang melakukan pekerjaan, petunjuk kerja, dan pengaturan kerjanya, baik secara perseorangan maupun berkelompok. Dengan diciptakannya kondisi lingkungan kerja yang nyaman, maka dapat membawa pengaruh positif bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, serta dapat mewujudkan kinerja yang baik. Akan tetapi saat ini masih banyak lingkungan kerja yang kurang diperhatikan kondisinya oleh perusahaan yang akibatnya karyawan merasa kurang nyaman ketika bekerja. Seperti yang terjadi di Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park yang terbilang masih kurang memadai, hal itu dikarenakan beberapa ruang kerja yang dirasa kurang nyaman, fasilitas yang kurang dijaga kebersihannya sehingga menghambat kerjanya.

Seperti halnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan pendorong dalam peningkatan pencapaian kinerja. Edy Sutrisno (2016:171) mengungkapkan

bahwa disiplin merupakan suatu hal yang berkembang dalam diri karyawan dan mengakibatkan penyesuaian diri secara sukarela terhadap keputusan, peraturan, nilai-nilai tinggi, serta perilaku dalam bekerja. Salah satu contohnya adalah ketepatan waktu dalam memulai pekerjaan. Disiplin digunakan oleh manajer sebagai alat komunikasi dengan karyawan agar mengubah perilakunya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi guna merealisasikan tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam penerapannya, karyawan Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park belum bisa bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya, karena sering dijumpai karyawan yang beristiahat saat jam kerja, terlambat kembali ke tempat kerja setelah jam istirahat telah usai, juga tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja adalah sebuah hasil pencapaian dari tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, juga disiplin kerja. Hasibuan (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting dan atraktif karena bermanfaat besar bagi perusahaan, maka dari itu upaya peningkatan kinerja masih menjadi tantangan berat bagi manajemen, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan dapat dilihat dari kualitas kinerja.

Desa Petak saat ini bertransformasi menjadi salah satu desa wisata di Kabupaten Mojokerto. Hal ini tentu menjadi kabar baik bagi masyarakat sekitar, karena dengan dibangunnya pasar rakyat atau pasar wisata yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) diharapkan dapat meningkatkan perekonomian dan sumber daya manusia terutama dari warga desa itu sendiri. Karena tergolong masih baru dan diharapkan dapat terus berkembang, membuat pengembangan kompetensi karyawan harus diperhatikan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya menuntut kemampuan dan keahlian karyawan dalam bekerja, gaya kepemimpinan yang efektif dan demokratis, serta memiliki peran dan pengaruh bagi karyawannya. Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan disiplin dari seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan meninjau pentingnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta disiplin kerja dalam mencapai keberhasilan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PASAR RAKYAT & REST AREA MOJO KEMANGSORE PARK (MKP) PACET”

RUMUSAN MASALAH

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park?

4. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park?

TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park.
2. Mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park.
3. Mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park.
4. Mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park.

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat praktis

- a. Bagi Peneliti

Untuk mendapatkan pengalaman maupun pengetahuan dalam melaksanakan penelitian, guna menerapkan serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh baik secara teori maupun praktik.

- b. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat serta sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

- c. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan serta referensi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

- Bagi Pengembangan Ilmu Ekonomi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2010:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang digunakan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial.

Veithzal Rivai (2015:1) mengungkapkan bahwa Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena SDM dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dari beberapa teori yang diungkapkan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan adil dengan memperhatikan fungsi perencanaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Tjiptono (2006:161) berkata bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berintraksi dengan bawahannya. Menurut Cahyono (2013:3) gaya kepemimpinan merupakan strategi dan perilaku sebagai hasil falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan pemimpin karena ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Sedangkan menurut Thoha (2013:303) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Dari beberapa devinisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau perilaku pimpinan dalam memengaruhi kinerja bawahannya dengan menyelaraskan persepsi sehingga tujuan organisasional dapat tercapai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, ungkap Sedarmayanti (2011:1).

Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi tersebut, kata Budiyo (2004:51). Sesuai dengan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan, alat dan juga bahan yang menunjang seseorang dalam melakukam proses kerja baik diluar maupun didalam organisasi.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, menurut pendapat Hasibuan (2011:213). Rivai (2015:444) mengatakan bahwa, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku. Tohardi (2012) berpendapat, bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai peraturan prosedur kerja yang ada.

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang, dengan kesadaran dan kesediaannya menaati peraturan dalam perusahaan sesuai dengan norma yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Bangun (2012:99) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Sedangkan Hasibuan (2011:34) menyatakan, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan uraian dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berdasar kepada persyaratan pekerjaan dalam perusahaan.

HIPOTESIS

Menurut Hamid (2012:16), hipotesis adalah pikiran atau dugaan sementara terhadap hubungan sebab akibat dalam permasalahan penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan.

Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Muhammad Busro (2018:225) berkata, Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin yang khas ketika memengaruhi anak buahnya.

Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Sedarmayanti (2011:1) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan selalu mengalami perubahan, sehingga organisasi ataupun perusahaan harus mengikuti dan menyesuaikan diri agar dapat teriptanya lingkungan kerja yang aman serta nyaman, karena lingkungan kerja yang aman dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah perilaku patuh seseorang terhadap aturan-aturan dalam melakukan pekerjaannya. Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Ketika karyawan tidak disiplin dalam bekerja, hal itu dapat menghambat pekerjaannya. Sehingga disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan.

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Dalam pernyataannya, Armstrong (2011:81) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

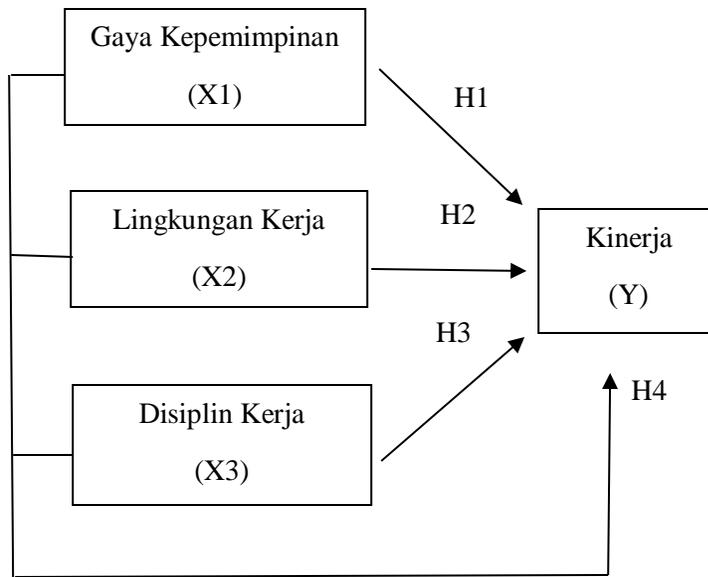
Soetjipto (2004) merumuskan beberapa pengaruh dari lingkungan kerja, salah satunya adalah kinerja karyawan. Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Sedarmayanti (2011) menyampaikan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

Dari beberapa teori diatas, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, maka kerangka konseptual mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pasar Wisata & Rest Area Mojo Kembangore Park, yakni sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang menjelaskan pengaruh keterkaitan antara variable-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif sendiri merupakan pendekatan yang memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel, ungkap Wiratna (2014:6).

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park, yang beralamatkan di Jl.Komando Hayam Wuruk, Dusun Kembangore, Desa Petak, Kecamatan Pacet, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2021 – Juni 2021.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dikarenakan data yang akan diambil untuk menganalisis pengaruh antar variabel dengan menggunakan kuesioner yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian dan dibagikan kepada karyawan Pasar Wisata & Rest Area Mojo Kembangore Park dinyatakan dalam bentuk angka.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 40 karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang menjadi populasi, yakni 40 orang.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis data kualitatif yang diolah menggunakan skala likert dengan cara memberikan skor 5 untuk kategori “Sangat Setuju”, skor 4

untuk kategori “Setuju”, skor 3 untuk kategori “Netral”, skor 2 untuk kategori “Tidak Setuju”, dan skor 1 untuk kategori “Sangat Tidak Setuju”. Dengan demikian data yang diperoleh berupa kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan guna mengetahui apakah setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dapat mewakili jawaban dari setiap responden. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 terhadap 40 responden. Untuk menguji valid tidaknya pernyataan, maka dilakukan perbandingan antara nilai rhitung dengan rtabel. Dari uji validitas menunjukkan bahwa hasil pengujian indikator dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan valid, hal itu dikarenakan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel yakni 0.3120. Berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan, maka seluruh butir pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 1

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.894	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.851	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.810	Reliabel
Kinerja (Y)	0.897	Reliabel

Sumber : Data diolah

Dilihat dari tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan reliabel, hal ini dikarenakan nilai Cronbach’a Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55695018
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.046
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.200 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

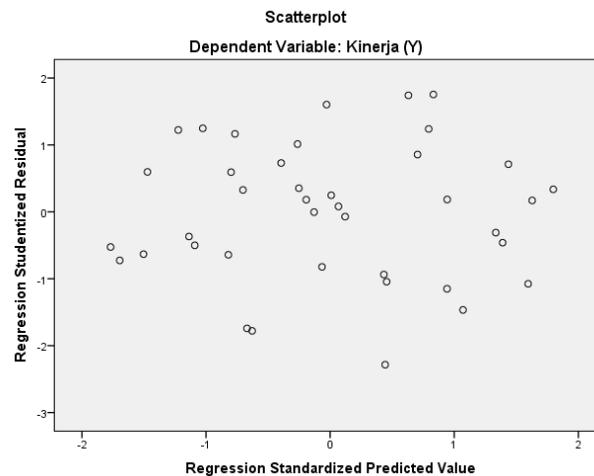
Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,179	5,585
Lingkungan Kerja (X2)	0,188	5,319
Disiplin Kerja (X3)	0,186	5,383

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai *tolerance* dari Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,179, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,188, Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,186 > 0.10 dan nilai VIF pada Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 5,585, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 5,319, Disiplin Kerja (X3) sebesar 5,383 < 10 . Jadi dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, titik atau plot menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.727	1.531		7.005	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.304	.133	.300	2.281	.029
	Lingkungan Kerja (X2)	.443	.153	.371	2.896	.006
	Disiplin Kerja (X3)	.422	.173	.314	2.433	.020

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,727 + 0.304X1 + 0.443X2 + 0.422X3 + e$$

1. Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui nilai konstanta sebesar 10,727 yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,727.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.304 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan secara parsial atau satuan, maka jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) ditingkatkan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0.304 dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.443 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) mengalami peningkatan secara parsial atau satuan, maka jika variabel Lingkungan Kerja (X2) ditingkatkan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0.443 dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.
4. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X3) sebesar 0.422 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (x3) mengalami peningkatan secara parsial atau satuan, maka jika variabel Disiplin Kerja (X3) ditingkatkan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0.422 dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 5

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.879	1.62053

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.879 atau 87.9% yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 87.9%. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 12.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 6

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.727	1.531		7.005	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.304	.133	.300	2.281	.029
	Lingkungan Kerja (X2)	.443	.153	.371	2.896	.006
	Disiplin Kerja (X3)	.422	.173	.314	2.433	.020

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah

Dari tabel hasil uji t diatas, dapat diketahui seberapa berpengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung 2,281 > t tabel 2,028 dan signifikansi 0.029 < 0.05 yang artinya H₀ ditolak H₁ diterima. Maka disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung 2,896 > t tabel 2,028 dan signifikansi 0.006 < 0.05 yang artinya H₀ ditolak H₂ diterima. Maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung 2,433 > t tabel 2,028 dan signifikansi 0.020 < 0.05 yang artinya H₀ ditolak H₃ diterima. Maka disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park.

Uji F (Simultan)

Tabel 7
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755.235	3	251.745	95.863	.000 ^b
	Residual	94.540	36	2.626		
	Total	849.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, menunjukkan nilai F hitung 95,863 > F tabel 2,84 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 yang artinya H₀ ditolak H_a diterima. Maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park.

PEMBAHASAN HASIL TEMUAN PENELITIAN

Gaya Kepemimpinan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park. Hal ini dapat diketahui dari pengujian hipotesis yang sudah dilakukan, yakni nilai thitung 2.281 lebih besar dibandingkan ttabel 2.028 sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0.029 lebih kecil dari 0.05. Selain itu dari hasil pengujian koefisien regresi pada gaya

kepemimpinan diperoleh hasil sebesar 0.304 dan bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Oki Dwi Cahyo tahun 2015 tentang pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III, Bekasi dan hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III, Bekasi.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.006 yang artinya lebih kecil dari 0.05 dan nilai thitung 2.896 lebih besar dibandingkan dengan ttabel 2.028. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park. Selain itu dari hasil pengujian koefisien regresi lingkungan kerja diperoleh hasil sebesar 0.443 dan bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kasmawai tahun 2014 tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makasar dan hasil dari penelitian tersebut yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makasar.

Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.020 yang artinya lebih kecil dari 0.05 dan nilai thitung 2.443 lebih besar dibandingkan ttabel 2.028. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park. Selain itu dari hasil pengujian koefisien regresi disiplin kerja diperoleh hasil sebesar 0.422 dan bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya tahun 2015 tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta dan hasil dari penelitian tersebut yaitu nilai disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta yakni sebesar 0.144.

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000 yang artinya < 0.05 , sehingga pengaruh variabel bebas secara keseluruhan yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park. Dengan demikian hipotesis terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park terbukti kebenarannya.

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi atau R² sebesar 0.879 atau 87.9% yang artinya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) sebesar 87.9%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 12.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park (MKP) PACET” didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park Pacet.
2. Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park Pacet.
3. Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park Pacet.
4. Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park Pacet.

SARAN

Saran yang diberikan dalam penelitian ini merupakan hasil dari penelitian, kesimpulan, serta keterbatasan dalam penelitian. Berikut saran dari penelitian :

1. Dari penelitian ini, Pasar Rakyat & Rest Area Mojo Kembangore Park Pacet diharapkan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan atau lebih memperhatikan dan mempertimbangkan masukan dari karyawan.
2. Diharapkan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik berupa fasilitas, kebersihan, dan sebagainya demi kenyamanan karyawan, sehingga dapat bekerja dengan sebaik mungkin.
3. Untuk disiplin kerja, baiknya pimpinan memberikan tindakan, seperti memberikan teguran atau sanksi bagi yang melanggar aturan, sehingga dapat meningkatkan nilai kedisiplinan karyawan.
4. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan juga pertimbangan bagi penelitian selanjutnya agar lebih memperdalam penelitian dengan menggunakan variabel lain, seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Media Kompetindo.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Budiyono, Amirullah Haris. 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.

- Cahyono, Budi dan Suharto. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah, JRBI Vol.1, No.1. Yogyakarta.
- Hamid, Sanusi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saydam, G. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resourch management*). Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Soetjipto, Budi W. 2004. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Asmara Books.
- Thoha, Miftah. 2013. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono, Fandy. 2006. Manajemen Jasa, Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Tohardi, Ahmad. 2012. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.