KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

RESUME SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET JAKARTA PUSAT

Dwi Vilma Merdekawati

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Ponco Priyantono, S.E.,MM.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

ABSTRAK

Dwi Vilma Merdekawati / 24180365 / 2022 / Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Jakarta Pusat / Dosen Pembimbing: Ponco Priyantono, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan Pengaruh Disiplin , Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Karyawan baik secara parsial Maupun secara simultan. Penelitian ini dilaksanakan pada Indomaret area Jakarta Pusat. Indomaret merupakan pioneer yang memperkenalkan cara berbelanja produk rumah tangga dengan konsep *one stop shooping*, dimana orang dapat berbelanja segala kebutuhan rumah tangga, lengkap, nyaman dan harga relatif murah dengan kualitas terjamin. Analisis data dilakukan dengan bantuan Program *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 26.

Disiplin kerja umumnya adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perushaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Subjek penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Indomaret area Jakarta Pusat. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara observasi dan penyebaran kuisioner mengenai variabel dalam penelitian yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 sampel karyawan Indomaret Jakarta Pusat . Penarikan sampel menggunakan cara *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indomaret Jakarta Pusat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Inomaret Jakarta Pusat.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

ABSTRACT

Dwi Vilma Merdekawati / 24180365 / 2022 / The Influence of Discipline and Work Environment on Employee Performance at Indomaret Central Jakarta / Supervisor: Ponco Priyantono, S.E., M.M.

This study aims to determine the influence of discipline, work environment, and employee performance either partially or simultaneously. This research was conducted in Indomaret, Central Jakarta area. Indomaret is a pioneer who introduced a way to shop for household products with the concept of one stop shopping, where people can shop for all household needs, complete, comfortable and relatively cheap prices with guaranteed quality. Data analysis was carried out with the help of the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 26 program.

Work discipline in general is the awareness and willingness of employees to comply with all organizational/company regulations and applicable social norms. Thus, work discipline is a tool used by leaders to communicate with employees so that they are willing to change their behavior following the established rules of the game. The work environment is the physical, social, and psychological life in the company that affects the performance and productivity of employees and the work environment as everything that is around employees and that affects them in working and carrying out their duties.

The subjects of this research are employees who work in Indomaret, Central Jakarta area. The data collection technique used is by observation and distributing questionnaires regarding the variables in the study, namely work discipline, work environment and employee performance. Data was collected by distributing questionnaires to 33 samples of Indomaret employees, Central Jakarta. Sampling using non-probability sampling with purposive sampling technique.

The results of the study can be concluded that work discipline has an effect on the performance of Indomaret Jakarta employees. The work environment has a positive and significant effect on the performance of Central Jakarta Inomaret employees.

Keywords: Discipline, Work Environment, Performance.

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Penggunaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era Globalisasi saat ini kualitas SDM yang unggul sanggat diperlukan karena kemajuan dan keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kualitas SDM dan kinerja Karyawan. Semakin baik kualitas yang dimiliki oleh SDM dalam perusahaan tersebut maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan tersebut dengan perusahaan lainya. SDM adalah aset yang berharga yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan memiliki daya saing yang tinggi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dalam suatu perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja dan dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang sehingga pengelolaan dan kualitas sumber daya manusia tersebut dibutuhkan kemampuan dari sumber daya manusianya dituntut aktif untuk berkompetensi dalam bersaing guna meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya meningkat Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang akan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu perusahaan.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi merupakan salah satu upaya yang harus dicapai oleh suatu perusahaan yaitu dengan meningkatkan sumber kualitas SDM. Semakin baik kualitas karyawan di suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya. Karena baik buruknya perusahaan dapat dilihat dari kualitas kinerja sumber daya manusianya.

Hal ini sesuai dengan penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa "Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk melakukan perencanaan kinerja perusahaan yang berkaitan dengan dirancang sumber daya manusia, teknologi dan mekanisme kerja yang akan dilaksanakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan aspek penting untuk mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal adalah buah dari kinerja tim dan individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah di ditetapkan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim kurang optimal. Maka peningkatan kinerja karyawan juga merupakan hal yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja dan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan lebih produktif untuk bekerja, lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta akan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan ditunjukkan dengan kenaikan produktivitas karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu dari banyak faktor tersebut adalah disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan sehingga dapat menghambat pertumbuhan perusahaan, Karena disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan dalam kinerja dan pekerjaan.

PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m2. Toko pertama dengan nama Indomaret dibuka di Ancol, Jakarta Utara, pada tanggal 20 Juni 1988, dikelola oleh PT Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan Juni tahun 2021, jumlah gerai sebanyak 18.939 gerai. Mitra usaha waralaba ini meliputi : koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari Sumatra, Batam, Jawa, Madura, Bali, NTB, Kalimantan, Sulawesi dan Maluku. Visi ialah Meningkatkan daya tarik indomaret. Motto perusahaan adalah "Mudah dan Hemat". PT. Indomarco Prismatama merupakan sebuah perusahaan minimarket terbesar di Indonesia yang memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan, berperan besar dalam penyediaan sembako dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Meningkatnya jumlah pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi maka semakin banyak pula masyarakat yang membutuhkan pelayanan dan kualitas yang maksimal dari PT. Indomarco Prismatama cabang Jakarta. Kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Jakarta masih terbilang belum optimal.

Toko Indomaret di beberapa area Jakarta Pusat ini memiliki karyawan sebanyak 33 orang. Adapun karyawan Indomaret area Jakarta Pusat dapat dijelaskan pada table 1.1 sebagai berikut :

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Tabel 1.1
Karyawan Toko Indomaret dan Tindakan Indispliner yang Dilakukan Area Jakarta Pusat Tahun 2020

No.	Toko Indomaret	Jumlah Karyawan	Total Karyawan yang Melakukan Tindakan Indisipliner	Tindakan Indisipliner
1.	Indomaret Musi Kapuas	5	24	Melanggar SOP, Sering datang terlambat
2.	Indomaret Tanah Abang 2	6	24	Melanggar SOP, Sering datang terlambat
3.	Indomaret Tanah Abang 3	10	36	Melanggar SOP, Sering datang terlambat
4.	Indomaret Stasiun Tanah Abang	4	20	Melanggar SOP, Sering datang terlambat
5.	Indomaret Jembatan Lima	8	30	Melanggar SOP, Sering datang terlambat

Sumber : Data di olah, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah Toko Indomaret dan karyawan yang ada dibeberapa daerah Jakarta Pusat 2022 dengan total 5 Toko Indomaret dan keseluruhan karyawannya berjumlah 33 orang. Dari data diatas terlihat bahwa penempatan karyawan toko Indomaret disetiap daerah Jakarta Pusat berbeda-beda tergantung dengan banyaknya konsumen yang berbelanja dimasing-masing daerah tersebut.

Faktor Kinerja merupakan aspek penting untuk mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal adalah buah dari kinerja tim dan individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah di ditetapkan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim kurang optimal. Maka peningkatan kinerja karyawan juga merupakan hal yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja dan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja, lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta akan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan ditunjukkan dengan kenaikan produktivitas karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu dari banyak faktor tersebut adalah disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan sehingga dapat menghambat pertumbuhan perusahaan, Karena disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan dalam kinerja dan pekerjaan.

Kedisiplinan juga menjadi pokok utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan harus ditanamkan dalam kehidupan sehari-hari dan untuk setiap karyawan harus mematuhi dan menaati semua peraturan yang berlaku dalam suatu instansi karena dengan adanya kedisiplinan yang tinggi maka akan mempermudah dalam mencapai seuatu tujuan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan –peraturan yang telah ditetapkan serta norma-norma sosial yang berlaku. Tabel 1.1 diatas menunjukan total karyawan Toko Indomaret dibeberapa daerah Jakarta Pusat yang melakukan tindakan indisipliner periode Januari – Desember 2021 degan total 134 karyawan dari 5 Toko Indomaret yang melakukan tindakan indisipliner. Hal ini terjadi karena setiap bulannya ada beberapa dari karyawan disetiap Toko Indomaret yang ada dibeberapa daerah Jakarta Pusat yang melanggar SOP, dan sering datang terlambat. Kurangnya disiplin kerja para karyawan disetiap masing – masing Toko Indomaret dilihat dari table diatas membuat rendahnya tingkat disiplin sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya hal

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

tersebut maka sangat erat kaitannya antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tersebut.

Selain kedisiplinan, faktor lingkungan kerja juga menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena lingkungan kerja berkaitan secara langsung dengan kondisi pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengengaruhi kondisi dalam bekerja secara langsung maupun tidak langsung terhadap instansi yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai-pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidak nyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator antara lain adalah suasana kerja , tersedianya fasilitas untuk pegawai, kenyamanan tempat, dan hubungan dengan rekan kerja. Kurang kondusifnya lingkungan kerja juga diakibatkan karena ada beberapa pedagang yang masuk kedalam kantor untuk menawarkan produknya. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif. Namun dalam pelaksanaannya, kinerja karyawan Indomaret di Jakarta Pusat masih terdapat permasalahan yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai belum optimal. Indikasi tersebut terletak pada kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki pegawai. Selain itu kondisi lingkungan kerja karyawan pada Toko Indomaret di Jakarta Pusat masih kurang kondusif, hal ini diketahui dari jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan jumlah ruang kerja, serta penataan ruang kerja yang tidak mendukung dan jumlah ruangan kerja yang tidak sebanding dengan kebutuhan kerja

Berdasarkan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET JAKARTA PUSAT**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Jakarta Pusat.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Jakarta Pusat.

C. Batasan Penelitian

Penulisan membatasi ruang lingkup penelitian dengan beberapa hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah Indomaret di Jakarta Pusat
2. Subjek penelitian adalah karyawan Indomaret di Jakarta Pusat
3. Penelitian ini dilakukan selama periode

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah yang diambil sebagai berikut : "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Jakarta Pusat".

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai penulis dalam melakukan penelitian pada Indomaret di Jakarta Pusat :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap Kinerja karyawan Indomaret di Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Jakarta Pusat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

F. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian yang dilakukan oleh penulis ini memiliki manfaat yang bisa dirasakan oleh :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak Indomaret di Jakarta sebagai bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Juga sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kinerja kerja karyawan pada perusahaannya.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan dalam menerapkan konsep-konsep teoritis yang telah dipelajari oleh penulis ke dalam dunia praktis dan penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secaraluas dan nyata.

3. Bagi Akademis

Harapannya penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para akademisi atau para peneliti dalam melakukan penelitiannya serta pembaca yang ingin mempelajari. Serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

G. HIPOTESIS

H1 : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Jakarta Pusat (Y).

H2 : Disiplin Kerja (X1)berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Jakarta Pusat (Y).

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Pada awal bab 3 ini, penulis akan membahas mengenai metode penelitian yang duginakan dalam penelitian ini dimana yang menjadi objek penelitiannya adalah PT. Indomaco PrismatamaTbk (Indomaret) di Jakarta dan subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Indomaco PrismatamaTbk (Indomaret) di Jakarta Pusat.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana untuk mengumpulkan, mengukur, dan analisis data yang berdasarkan pertanyaan penelitian (Uma dan Roger, 2017). Desain penelitian menurut Donald R. Cooper dan Pamela S. Schindler (2017 : 146 - 152) antara lain :

(1) Tingkat penyelesaian pertanyaan penelitian

Studi pada penelitian ini menggunakan studi formal. Studi formal dilakukan dengan pertanyaan atau hipotesis dan melibatkan prosedur serta spesifikasi sumber data. Penggunaan studi formal yaitu menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan pada penelitian.

(2) Metode pengumpulan data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan jawaban yang telah di berikan dengan menyebarkan sebuah kuesioner kepada responden yaitu karyawan Indomaret Jakarta Pusat. Pertanyaan yang diberikan kepada subjek berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

(3) Kontrol peneliti terhadap variabel

Penelitian ini menggunakan *ex post facto* yaitu peneliti tidak memiliki kendali untuk memanipulasi variabel pada penelitian. Penelitian dengan *ex post facto* dilakukan untuk meneliti kejadian dan mencari faktor yang menyebabkan masalah dengan melaporkan apa yang sedang terjadi atau telah terjadi.

(4) Tujuan studi

Tujuan dari penelitian ini adalah kausal. Kausal menjelaskan adanya sebab akibat antara variabel independen (mempengaruhi) dengan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

(5) Dimensi waktu

Penelitian ini menggunakan studi *cross sectional* yaitu penelitian yang dilakukan sekali dan dengan memberikan gambaran dari sebuah kejadian pada suatu waktu.

(6) Cakupan topic

Penelitian ini menggunakan studi statistik dengan lingkup yang semakin luas dan tidak mendetail. Studi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik populasi dengan membuat sebuah kesimpulan dari karakteristik sampel.

(7) Lingkungan penelitian

Lingkungan penelitian yang digunakan adalah kondisi lapangan. Hal ini dikarenakan data yang didapatkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Indomaret JakartaPusat.

(8) Kesadaran persepsi partisipan

Adanya persepsi dari responden akan mempengaruhi proses penelitian. Persepsi yang baik dilakukan dengan tidak melakukan penyimpangan dan mendapatkan hasil yang sesuai. Penelitian ini mengusahakan tidak mengakibatkan penyimpangan dalam rutinitas sehari – hari yang dilakukan responden dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

C. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terkait. Variabel bebas dari penelitian ini adalah disiplin dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terkaitnya adalah kinerja.

D. Teknik Pengambilan Sampel

a. Penentuan Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek. Dokumen atau catatan dipandang sebagai objek suatu penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018:80). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah pegawai.

b. Penentuan Sample

Sugiyono dalam (Halim et al, 2019), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode non-Probability Sampling atau suatu metode pemilihan sampel, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel yaitu karyawan di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan Purposive Sampling. Sampel yang dibutuhkan 32 responden karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

© Hakcipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode dengan cara:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan – pertanyaan yang disusun sedemikian rupa untuk dijawab responden, pertanyaan – pertanyaan tersebut cukup trinci dan lengkap" (Ghozali, 2018:34). Teknik ini digunakan untuk memperoleh jawaban yang digunakan untuk memudahkan dalam penyusunan analisis data. Skala pengukuran yang di gunakan adalah skala likert. Dalam skala likert responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia.

F. Teknik Analisis Data

Pengolahan data dilakukan setelah semua kuesioner selesai diisi dan terkumpul, pengolahan data ini bersumber dari kuesioner. Metode kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup ganda demi memperoleh data variabel penelitian. Data yang diperoleh merupakan data mentah yang harus diolah lebih lanjut menjadi informasi yang berguna bagi penelitian. Data yang telah diperoleh nantinya dihitung menggunakan Software SPSS. Untuk mempermudah proses pengolahan data, peneliti menggunakan teknik analisis data antara lain :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Menurut Gozali (2018:51). Sugiyono (2016:168) menyatakan teknik korelasi untuk menentukan validitas merupakan teknik yang banyak digunakan, item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula biasanya sarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat.

1. Jika r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebuut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Gozali (2018:45) realiabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner, yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap penyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu. Dalam penelitian ini menggunakan cara pengukuran sekali saja (one shot method). Untuk mengukur reabilitas dengan melihat Cronbach alpa (α). Jika variabel menunjukkan nilai > 0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

G. Analisis Deskriptif

a. Rentang Sekala

Data primer yang telah diperoleh dari kuesioner selanjutnya dikelompokkan ke dalam rentang skala untuk menentukan posisi nilai skor suatu variabel atau dimensi atau indikator.

$$Rs = \frac{m-1}{m}$$

Keterangan:
Rs = Rentang Skala Penelitian
M = Banyaknya kategori
Dimana skor terbesar adalah 5 dan skor terkecil adalah sehingga dapat ditentukan

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

rentang skalanya sebagai berikut :

$$s = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

b. Rata-rata (Mean)

Rata-rata adalah sejumlah nilai yang dibagi dengan total dari jumlah pengamatan. Rumus rata-rata adalah sebagai berikut:

$$\underline{X} = \frac{\sum_{i=1}^{n} Xi}{n}$$

Keterangan:
$\overline{X}$ = Skor rata-rata
fi = Frekuensi pemilihan nilai
xi = Data
n = Jumlah responden

c. Uji Asumsi Klasik

(1) Uji Normalitas

Menurut Imam Gozali (2018:161) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Metode regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05.

(2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ialah keadaan dimana kesalahan pengganggu tidak stabil untuk semua variabel bebas. Menurut Gozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regreis yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai preduksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya ZRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudenttized.

(3) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antara varibel bebas (Independen). Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Salah satu cara paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala Multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode Tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor)

Dasar pengembilan keputusan:

1. Jika nilai toleran lebih besar (>) dari 0,10, maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF lebih kecil (<) dari 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.

© Hakcipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

d. Skala Likert

Skala likert menurut Saptutyningsih dan Setyaningrum (2020:145), "adalah alat yang dipakai dalam mengestimasi presepsi, sikap dan argument sesorang atas suatu fenomena social". Berikut sekor setiap respon dari seriap pertanyaan yang nantinya digunakan untuk mengukur keselurusahan partisipan.

(1) (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98) Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing – masing variabel bebas 34 dengan nilai t-tabel dalam tingkat error/signifikansi 5% (α = 0,05). Langkah yang digunakan uji t sebagai kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika thitung< ttabel maka Ho diterima pada α =5% (tidak berpengaruh terhadap kinerja).
2. Jika thitung>ttabel maka Ho ditolak pada α=5% (berpengaruh terhadap kinerja).

(2) Koefisien deerminasi (R2)

Siti Khuzaimah (2017) "Koefisen determinasi (R2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen". Nilai dari koefisien determinasi selalu positif karena merupakan rasio dari jumlah kuadrat, antara 0 dan 1.

(3) Uji F (Signifikansi Simultan)

Menurut Ghozali (2018: 98) Uji statistik F dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan Ftabel pada tingkat error/signifikansi sebesar 5% (α = 0,05). Langkah yang digunakan uji F sebagai kriteria pengambilan keputusan adalah:

3. Bila F hitung <Ftabel Maka Ho diterima dan menolak Ha. pada α = 5%.
4. Bila Fhitung >Ftabel maka Ho ditolak dan menerima Ha pada α = 5%.

Dimana Ftabel diambil menggunakan rumus :

1. Df (Pembilang) = k - 1 (k =Jumlah Variabel).
2. Df (Penyebut) = n - k (Jumlah Sampel

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambarann Umum Perusahaan

PT Indomarco Prismatama, beroperasi sebagai Indomaret, adalah jaringan pengecer waralaba di Indonesia. Sejarah kepemilika Indomaret adalah gerai minimarket atau toko retail yang didirikan dengan menggunakan sistem franchise oleh anak perusahaan milik Salim Group. Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m2. Toko pertama dengan nama Indomart dibuka di Ancol, Jakarta Utara, pada tanggal 20 Juni 1988, dikelola oleh PT Indomarco Prismatama. Tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan Juni tahun 2021, jumlah gerai sebanyak 18.939 gerai.[butuh rujukan] Mitra usaha waralaba ini meliputi koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari Sumatra, Batam, Jawa, Madura, Bali, NTB, Kalimantan, Sulawesi dan Maluku. Motto perusahaan adalah Mudah dan Hemat.

Produk ataupun barang yang dijual di Indomaret antara lain seperti makanan ringan atau siap jadi, minuman kemasan siap minum, kosmetik, skincare, perlengkapan rumah tangga, sayur, buah-buahan, obat-obatan, pembayaran elektronik, dan lain sebagainya. Hal tersebut sangat memudahkan para konsumen untuk membeli produk yang mereka butuhkan serta melakukan pembayaran dalam satu dan waktu.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Kuesioner

a. Uji Validitas

Pada tahap uji validitas dilakukan pada 33 sampel dengan menggunakan SPSS versi 26. Uji validitas menggunakan tingkat kepercayaan 95%, dimana df = n-2. Nilai n dalam penelitian ini yaitu 33, sehingga nilai df = 31. Dengan begitu, diperoleh nilai r tabel = 0,344. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah sebagai berikut:

1) Jika r hitung > 0,344, maka butir pernyataan tersebut valid.
2) Jika r hitung < 0,344, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan dengan kuesioner tersebut secara berulang, Suatu variabel dinyatak reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Berikut adalah hasil output uji reliabilitas pada penelitian ini. Hasil dari uji reliabilitas variabel disiplin kerja sebesar 0,908 > 0,70 yang berarti variabel disiplin kerja adalah reliabel dan dapat digunakan, hasil dari uji reliabilitas variabel lingkungan kerja sebesar 0,842 > 0,70 yang berarti variabel disiplin kerja adalah reliabel, uji reliabilitas variabel kinerja karyawan sebesar 0,878 > 0,70 yang berarti variabel disiplin kerja adalah reliabel dan dapat digunakan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agar dapat mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas ini adalah suatu data dikatakan terdistribusi normal, jika nilai *Asymp Sig*. > 0,05. Dan jika data terdistribusi normal, maka menggunakan *parametric test*. Namun jika nilai Asymp Sig. < 0,05, maka akan dilakukan uji *non-parametric test*. pada penelitian ini untuk uji normalitas dengan

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

menggunakan metode *Kolomogrov Smirnov* didapatkan hasil nilai Asymp Sig. 0,200 dan nilai > 0,05. Maka pada penelitian ini, data terdistribusi secara normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui heterokedastisitas, diperlukan uji heterokedastisitas. Jika nilai Sig. memiliki nilai > 0,05, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Jika nilai Sig. < 0,05, maka terdapat masalah heterokedastisitas. Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji white hasil signifikansi dari variabel Disiplin memiliki nilai Sig. sebesar 0,651 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,652. Kedua variabel ini yait variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) pada penelitian ini, memiliki nilai Sig. > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada variabel ini.

c. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui penelitian ini bebas dari multikolinearitas atau tidak, dilakukan uji multikolinearitas. Jika nilai VIF < 10, maka pada penelitian ini bebas multikolinearitas. Jika VIF > 10, maka penelitian ini terdapat multikolinearitas. variabel bebas pada penelitian ini a menunjukan bahwa nilai VIF untuk variabel Disiplin (X1) memiliki nilai sebesar 1,366 dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,366. Aatau dapat kesimpulan bahwa kedua variabel bebas ini memiliki nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan variabel bebas pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Artinya, masing-masing variabel bebas tidak akan berubah secara dramatis apabila dalam penelitian selanjutnya ditambahkan atau dikurangi variabel bebas di dalam model.

d. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi, maka diperlukan uji autokorelasi. Jika nilai DW > dU dan juga DW < 4 – dU, maka pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi. Jika tidak terpenuhi, maka terdapat autokorelasi. Berdasarkan hasil uji autokorelasi diketahui pada penelitian ini mendapatkan nilai DW = 1,985 dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 33 responden, dan terdapat 2 variabel bebas (K=2). Sehingga melihat tabel dU di 2:33, sehingga didapatkan hasil dU sebesar 1,577. Sehingga, nilai DW (1,985) pada penelitian ini > niai dU (1,577) dan juga DW < 4 – dU atau seebsar 4 – 1,577 = 2,423. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini. Atau, memiliki kesimpulan di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel dependen itu sendiri,

3. Analisis Regresi Berganda

a. Uji Signifikan Koefisien (Uji t)

Karena data pada penelitian ini terdistribusi normal, maka untuk uji hipotesis menggunakan parametric test. Yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Jika hasil memiliki nilai Sig. < 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut dinyatakan adanya hubungan secara independen atau sendiri-sendiri. hubungan variabel bebas Disiplin terhadap kinerja memiliki nilai t hitung 3,624 < t table 1,697 dan nilain Sig. sebesar 0,001 < 0,05, maka pada penelitian ini H1 diterima. Atau memiliki kesimpulan Disiplin memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Dan hubungan variabel bebas Lingkungan Kerja terhadap kinerja memiliki nilai t hitung 3,803 < t table

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

1,697 dan nilai Sig. sebesar 0,001 < 0,05, maka pada penelitian ini H2 diterima. Atau memiliki kesimpulan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan meliha R square. Semakin besar nilai R square, artinya semakin baik. besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,810. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,656 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65 persen, sedangkan sisanya 35 persen dipengaruhi faktor lain.

c. Uji Kelayakan Model (Uji F) Uji F

Dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Jika nilai Sig. < 0,05 maka terdapat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Jika > 0,05, maka tidak terdapat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. hasil pengujian uji F, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain, bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai F-hitung sebesar 28,589 > 4,16 (F-tabel) dengan ketentuan df_1 = (k-1) maka diperoleh (3-1) = 2, df_2 = n - df_1 maka diperoleh (33-2) = 31, sehingga F-tabel = 4,16. Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini disimpulkan bahwa hipotesis terbukti, atau dengan kata lain bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan

1) Berdasarkan hasil penelitian dari data peneliti yang dikumpulkan peneliti, pernyataan tertinggi pada variabel Disiplin di penelitian ini adalah pernyataan “Saya selalu bekerja dengan sebaik – baiknya, meskipun tidak ada pengawasan langsung” karena pada pernyataan ini memiliki rata-rata tertinggi dibandingkan pernyataan lainnya pada Disiplin Kerja yaitu sebesar 4,55. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa aturan Dsiplin yang diberikan perusahaan memberikan manfaat untuk meningkatkan kualitas serta performa kerja seluruh karyawan Indomaret. Sedangkan pernyataan terendah terdapat pada pernyataan “Saya tidak meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja” dengan rata-rata sebesar 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Indomaret Jakarta Pusat pada saat jam kerja sering kali meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja hal ini merupakan tindakan tidak disiplin dan melanggar aturan perusahaan. Maka perusahaan perlu memperhatikan karyawanya untuk sellau ada ditempat kerja pada saat jam kerja agar pekerjaan lebih maksimal. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja kerja pada Indomaret Jakarta Pusat. Berdasarkan analisis regresi menggunakan uji regresi berganda pada penelitian menunjukkan bahwa Disiplin memiliki pengaruh terhadap Lingkungan Kerja di Indomaret Jakarta Pusat. Hasil ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Gita Dea1, Ocky Sundari, Johnson Dongoran, 2020 yang mendapatkan kesimpulan bahwa Disiplin memiliki pengaruh terhadap Lingkungan Kerja.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

2) Berdasarkan hasil penelitian dari data yang peneliti kumpulkan, pernyataan tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja adalah pernyataan "Saya merasa nyaman dengan bangunan dan ruang kerja yang luas ditempat kerja saya" dengan nilai rata-rata sebesar 4,52 dibandingkan pernyataan lainnya pada variabel Lingkungan Kerja. Hal ini menyatakan bahwa karyawan pada Indomaret Jakarta Pusat sudah nyaman dengan bangunan dan ruang kerja ditempat kerjanya. Sedangkan pernyataan yang terendah adalah "Saya merasa bahwa suara music yang diputar diruang kerja sangat menganggu konsentrasi saat bekerja." dengan nilai rata-rata sebesar 3,24. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Indomaret Jakarta Pusat dengan adanya suara music sangat menganggu konsentrasi saat bekerja. Berdasarkan uji regresi, mendapatkan kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Darmadi 2020, dengan kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja.

3) Terakhir berdasarkan variabel Kinerja Kerja, pernyataan tertinggi pada variabel ini adalah pernyataan "Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,52. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Sedangkan yang terendah adalah pada pernyataan "Saya merasa bahwa dapat mengatasi masalah yang di hadapi dibandingkan karyawan yang lain" hal ini berarti dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Indomaret Jakarta Pusat merasa kesulitan mengatasi masalah yanh dihadapi.

4) Berdasarkan uji F pada penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja pada perusahaan Indomaret Jakarta Pusat.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indomaret Jakarta Pusat
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkunga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indomaret Jakarta Pusat

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, beberapa saran yang peneliti dapat sampaikan, yaitu :

1. Bagi Perusahaan
   a. Diharapkan perusahaan Indomaret yang berada di Jakarta Pusat untuk perlu memperhatikan disiplin kerja pada pertanyaan "Saya selalu bertanggung jawab dengan hal apa saja yang terjadi dalam pekerjaan yang saya lakukan" karena memiliki rata-rata tertinggi. Seorang yang akan apa yang Ia kerjakan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, untuk itu diharapkan pihak perusahaan harus mempertahankan karyawan yang seperti itu dan diberikan reward berupa bonus dan kenikan jabatan untu mengapresiasi jika hasil dari pekerjaannya memuaskan.
   b. Diharapkan penelitian ini terutama bagi perusahaan dapat memberikan dorongan berupa lingkungan kerja yang nyaman kepada para karyawan agar karyawan dapat

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

merasa nyaman dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka ditempat kerja. Terutama pada indikator lingkungan kerja dengan pernyataan "Saya merasa bahwa suara musik yang diputar diruang kerja sangat menganggu konsentrasi saat bekerja" yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,24 hal ini menyatakan bahwa sebagia besar karyawan setuju bahwa mereka merasa suara musik yang diputar diruang kerja menggangu konsentrasi mereka saat bekerja, diharapkan pihak perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan dalam ruang kerja. Sehingga para karyawan Indomaret semakin semangat melaskukan pekerjaan yang baik dengan lingkunga kerja yang nyaman.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama, dan dapat memperluas serta menambah variabel penelitian selain disiplin kerja dan lingkungan kerja dan diharpakan peneliti selanjutnya memperoleh lebih banyak sumber dan referensi yang terkait dengan topik, dan penambahan jumlah responden. Peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat lebih baik lagi dari penelitian yang dilakukan ini.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus. Karena atas berkat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja".

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat walaupun dengan segala keterbatasan yang ada. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada pihak-pihak yang turut membantu, mendukung dan memberikan kontribusi dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Ponco Priyantono, S.E.,MM. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan pengarahan, masukan dan dukungan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi dengan penuh kesabaran. Terimakasih atas arahannya selama ini.
2. Seluruh dosen pengajar dan pegawai Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti selama memperoleh pendidikan S1 (Strata satu).
3. Seluruh karyawan Indomaret Jakarta Pusat, terimakasih atas kesediaannya mengisi kuisioner sehingga penelitian ini menjadi sempurna.
4. Seluruh keluarga khususnya Papa, Mama, yang selalu memberikan doa dan mendukung peneliti dalam penyusunan skripsi.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Daftar Pustaka

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

Buku :

Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP (Devisi Kencana).

Emy, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara Surabaya.

Jurnal :

Dori Mittra Candana. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.* Padang: Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi.

Yuli, Yantika, Toni, Herlambang, dan Yusron Rozzaid. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disisplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PEMKAB Bondowoso).* Jember: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia.

Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.*Tangerang Selatan: JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma).

Gita, Dea, Ocky, Sundari, dan Johnson Dongoran. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga.* Salatiga: International Journal of Social Science and Business.

Muger Apriansyah, Rahidi. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinera Karyawan PT. Indomarco Pristama Area Kota Depok*. Tangerang Selatan: Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia.

Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). *Kinerja Karyawan.* Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Rahmi Andini Syamsuddin, Angga Pratama. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu.* Tangerang Selatan

Sonny, Sarah Dwi Kusmiyatun. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resido Jakarta Selatan.* Jakarta: Jurnal Renaissance.

Widowati, Liawati. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Citra Rasa.* Tangerang Selatan: JURNAL ARASTIRMA.

Ririn Agustriani , Sri Langgeng Ratnasari , & Ramon Zamora. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Riau: Jurnal Trias Politika

https://dataacademy.co.id/peningkatan-kualitas-sdm-indonesia-dan-penguasaan-teknologi/

https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1879/1446

1. Dilarang menotip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

©Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

PERSETUJUAN RESUME
KARYA AKHIR MAHASISWA

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Dwi Vilma Merdekawati

N I M : 29180365 Tanggal Sidang : Rabu, 21 September 2022

Judul Karya Akhir : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Jakarta Pusat.

Jakarta, 4 / Oktober 20 22

Mahasiswa/I

(Dwi Vilma.M)

Pembimbing

(Ponco P.)

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian