

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO TOP MODE
PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh :

ATIKA KHOLIFATUR RAHMAH
NIM 210717081

Pembimbing

AJENG WAHYUNI M. Pd.
NIP: 199307072019032030

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2022

ABSTRAK

Rahmah, Atika Kholifatur. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Top Mode Ponorogo.* **Skripsi**, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Ajeng Wahyuni M. Pd.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja karyawan yang masih kurang maksimal. Kedisiplinan pada karyawan Toko Top Mode Ponorogo terlihat baik, dibuktikan dengan menaati peraturan, absen karyawan yang selalu tepat waktu dan tidak pernah mangkir. Lingkungan tempat bekerja yang ada pun cukup nyaman dan fasilitas yang tersedia sudah memadai. Dengan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo dapat dikategorikan baik. Meskipun begitu dilihat dari hasil kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo selama periode 2021 masih banyak keteledoran atau kesalahan yang terjadi selama bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi IBM SPSS 23. Analisis datanya menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan dan sampel yang digunakan berjumlah 72 responden. Pengumpulan data dengan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} 5,387 dan t_{tabel} 1,994 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel lingkungan kerja nilai t_{hitung} 8,719 dan t_{tabel} 1,994 artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan uji F diperoleh F_{hitung} 48,072 dan F_{tabel} 2,74, $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai R square 0,582 artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 58,2% sedangkan 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil tersebut diharapkan Toko Top Mode Ponorogo tetap dan lebih meningkatkan kedisiplinan para karyawan serta memperbaiki sarana dan prasarana yang ada agar karyawan dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan baik.

LEMBAR PERSETUJUAN



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

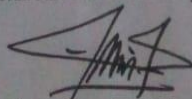
NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1.	Atika Kholifatur Rahmah	210717081	Ekonomi Syariah	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO TOP MODE PONOROGO

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

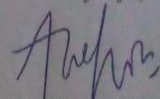
Ponorogo, 14 Februari 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag. M. E. I
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,


Ajeng Wahyuni M. Pd.
NIP. 199307072019032030

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Toko Top Mode Ponorogo.
Nama : Atika Kholifatur Rahmah
NIM : 210717081
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diajukan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang

Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag. :

NIP. 197207142000031005

()

Penguji I

Dr. Aji Damanuri M.E.I. :

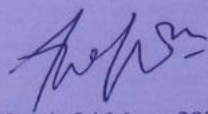
NIP. 19750602200212003

()

Penguji II

Ajeng Wahyuni M. Pd. :

NIP. 199307072019032030

()

Ponorogo, Kamis 24 Maret 2022

Mengesahkan,

Dekan FEB IAIN Ponorogo



Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.

NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLKA

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atika Kholifatur Rahmah

NIM : 210717081

Jurusan : Ekonomi syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

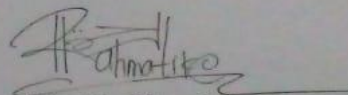
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 19 Mei 2022

Penulis



Atika Kholifatur Rahmah

210717081

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertadatangan di bawah ini:

Nama : Atika Kholifatur Rahmah

NIM : 210717081

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TOKO TOP MODE PONOROGO

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 14 Februari 2022

Pembuat Pernyataan,



Atika Kholifatur Rahmah

NIM: 210717081

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tujuan utama sebuah perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi seluruh anggota yang terlibat dalam setiap aktivitas perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Diantara anggota yang terlibat ialah pemilik perusahaan, pimpinan, karyawan, termasuk juga masyarakat. Untuk mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan diperlukan serangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian atau sering disebut dengan kegiatan manajemen.

Serangkaian kegiatan manajemen dapat dilakukan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peran penting, karena sumber daya manusia berperan dominan dalam setiap kegiatan pada suatu perusahaan. Maka dari itu, faktor utama penentu baik buruknya sebuah perusahaan ialah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Menurut Simamora kinerja ialah hasil kerja karyawan dalam pencapaian yang diberikan.¹ Sedangkan menurut Mangkunegara dalam buku Hari Sulaksono kinerja (*Performance*) merupakan pencapaian kerja seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan.² Pada kinerja seorang karyawan menurut Kasmir menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen,

¹ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2005), 53.

² Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 91.

dan disiplin kerja.³ Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam upaya tercapainya kinerja karyawan yang baik, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting di dalamnya.

Disiplin kerja ialah usaha seorang karyawan secara sungguh-sungguh untuk menjalankan aktivitas kerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan guna mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini dapat berupa waktu dan disiplin dalam mengerjakan apa yang telah ditugaskan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi hasil kinerja yang dilakukan.⁴ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk senantiasa mematuhi setiap peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja para karyawan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja. Penelitian mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Rico Harumanu Feel, dkk. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai.⁵ Tetapi terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Sarah Ghina Arinta dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶

Menurut Kasmir lingkungan kerja ialah suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja.⁷ Lingkungan kerja meliputi ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama karyawan. Pada masa pandemi

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 189-193.

⁴ Ibid., 193.

⁵ Rico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Penelitian Ipteks*, 2(Juli 2018), 176.

⁶ Sarah Ghina Arinta, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi," *Skripsi* (Ponorogo:IAIN Ponorogo, 2020), 68.

⁷ Ibid., 192.

COVID-19 seperti saat ini lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh semua orang, termasuk semua anggota atau pihak yang terlibat dalam aktivitas perusahaan. Terdapat beberapa perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja yang meliputi ruangan, sarana dan prasarana, maupun hubungan kerja dengan karyawan yang bertujuan untuk mencegah penularan virus COVID-19. Misalnya seperti tersedianya sarana untuk mencuci tangan menggunakan sabun dan juga himbauan untuk selalu memakai masker dan tetap menjaga jarak ketika berada di dalam ruangan. Terdapat penelitian pada masa pandemi yang dilakukan oleh Anggreany Hustia. Hasil dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸ Tetapi terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Sunarno dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.⁹ Seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik apabila bekerja tanpa gangguan dan lingkungan tempat bekerja terasa nyaman dan kondusif. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak terasa nyaman dan kondusif maka performa karyawan akan menurun dan kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang diharapkan.¹⁰

Toko Top Mode merupakan salah satu perusahaan besar di Kabupaten Ponorogo yang bergerak di bidang penjualan barang. Toko tersebut memiliki karyawan yang tersebar sesuai dengan bagian masing-masing. Setiap awal masuk kerja para karyawan selalu diberi arahan mengenai peraturan, tugas dan kewajiban sebagai karyawan. Diantara peraturan yang ditekankan ialah mengenai kedisiplinan. Pada umumnya seorang karyawan dapat dikatakan

⁸ Anggreany Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada WFO Masa Pandemi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(Desember 2020), 81.

⁹ Sunarno, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (Juni 2021), 230.

¹⁰ Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 2(November 2019), 274.

disiplin apabila datang ke tempat kerja tepat waktu, berpakaian sopan dan rapi atau sesuai dengan peraturan perusahaan.

Menurut bapak edi, dalam kesehariannya semua karyawan selalu datang tepat waktu dan tidak ada yang terlambat, selalu berpakaian rapi dan melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan.¹¹ Akan tetapi pada kenyataannya kinerja yang dihasilkan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Misalnya, masih sering terjadi kesalahan dalam memberi label harga dan kurang tanggap ketika pembeli membutuhkan bantuan. Padahal para karyawan sudah disiplin dalam bekerja. Begitu juga menurut bapak Didik, selama tiga bulan terakhir ini kinerja para karyawan tidak sesuai dengan harapan sehingga tidak mampu mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.¹²

Bukan hanya disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal lingkungan kerja toko Top Mode memiliki ruang yang cukup luas dengan fasilitas yang lengkap, diantaranya ialah tersedianya kipas angin besar di beberapa tempat, terdapat CCTV yang tersebar di seluruh ruangan, tersedianya tempat beribadah untuk para karyawan, satu ruangan untuk tempat beristirahat, beberapa kamar mandi yang memadai, dapur yang bersih dan tempat parkir yang luas dan aman sehingga para karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan terjalin dengan baik, seperti tidak ada perbedaan dan tidak ada yang saling mengucilkan. Meskipun lingkungan kerja toko Top Mode sudah bagus dan memadai, akan tetapi kinerja karyawan masih saja kurang maksimal, misalnya saja terdapat beberapa karyawan yang ketiduran ketika jam kerja karena lingkungan kerja yang nyaman, hal tersebut mengakibatkan hasil kerja mereka belum bisa mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan bahkan cenderung menurun.¹³

¹¹ Edi Murjito, Wawancara, 23 Maret 2021.

¹² Didik Winarto, Wawancara, 1 Mei 2021.

¹³ Ibid.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara teori dengan realita yang ada di toko Top Mode. Maka dari itu, penulis ingin mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo atau tidak. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan judul penelitian:

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Top Mode Ponorogo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.
3. Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka manfaat penelitian ini yaitu:

1. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini merupakan penambah wawasan bagi penulis mengenai kinerja karyawan serta untuk menerapkan ilmu yang

telah dipelajari penulis selama perkuliahan yang pernah dilakukan. Hal tersebut akan bermanfaat untuk penulis ketika ikut serta masuk dalam dunia bisnis, karena pada era yang semakin modern kinerja karyawan akan sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan membawa manfaat bagi perusahaan untuk mengetahui berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya. Serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk keberhasilan perusahaan di masa mendatang.

3. Bagi universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berfungsi untuk memudahkan pemahaman mengenai pokok pembahasan yang terdapat dalam laporan penelitian. Untuk memudahkan dalam penulisan, maka pembahasan dalam laporan penelitian ini dikelompokkan menjadi lima bab. Adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut:

Bab pertama, adalah gambaran umum untuk memberikan pola pemikiran yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, ialah kerangka acuan teori yang digunakan untuk melakukan penelitian. Landasan teori pada penelitian ini tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta kerangka teori dan pengajuan hipotesis.

Bab ketiga, pada bagian ini berisi tentang rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, serta teknik pengolahan dan analisis data.

Bab keempat, merupakan hasil dan pembahasan yang meliputi gambaran umum obyek penelitian, hasil pengujian instrumen, hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab kelima, adalah bagian penutup dari laporan penelitian yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara bahasa kinerja berarti prestasi kerja. Sedangkan secara istilah, kinerja ialah pencapaian kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.¹⁴ Menurut Surajiyo, kinerja ialah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan atas pekerjaan atau tanggungjawab yang telah dilakukan selama periode waktu tertentu.¹⁵

Sedangkan kinerja sumber daya manusia berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang memiliki arti prestasi kerja seseorang yang telah dicapai.¹⁶ Menurut Ambar Teguh Sulistiyani yang dikutip oleh Rismawati, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.¹⁷ Selanjutnya kinerja karyawan (prestasi kerja) menurut Anwar Prabu Mangkunegara ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas tugas dan tanggungjawab yang telah dilakukan.¹⁸

Dari pengertian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang telah dilakukan atas tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan berdasarkan kemampuan dan kesempatan yang dimiliki dalam suatu periode tertentu.

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 149.

¹⁵ Surajiyo, Nasrudin, dan Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020) 9.

¹⁶ Juliana, Lukman Hakim, Nuryanti Mustari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang," *Jurnal Administrasi Publik*, 1 (April 2015), 13.

¹⁷ Rismawati, *Evaluasi Kinerja* (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), 1.

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), 9.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak semua kinerja karyawan sesuai dengan harapan karyawan itu sendiri maupun harapan perusahaan. Tentunya terdapat berbagai kendala yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Kasmir, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, ialah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan *skill* atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik pula, begitu pula sebaliknya jika terdapat karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka kinerja yang dihasilkan kurang baik pula.¹⁹

2) Pengetahuan

Artinya jika seorang karyawan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaannya maka karyawan tersebut akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaan tersebut, demikian pula sebaliknya jika karyawan kurang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaannya maka hasil dari pekerjaannya akan kurang baik.

3) Rancangan kerja

Ialah rancangan pekerjaan yang dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki karakter atau kepribadian yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik. Sebaliknya, karyawan yang memiliki karakter atau kepribadian yang buruk,

¹⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 189.

maka kurang bertanggung jawab dan akhirnya hasil dari pekerjaan yang dilakukan kurang baik.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Semakin termotivasi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka kinerja yang dihasilkan pun semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.²⁰

6) Kepemimpinan

Ialah perilaku pemimpin dalam memajemen bawahannya untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Perilaku pemimpin yang menyenangkan dan mengayomi dapat membuat karyawan senang dan mengikuti perintah atasannya, sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan sikap atau gaya seorang pemimpin dalam memerintah bawahannya. Gaya kepemimpinan di setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan kondisi organisasi atau perusahaannya.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau aturan-aturan yang berlaku di sebuah organisasi atau perusahaan. Kepatuhan seorang karyawan terhadap aturan-aturan yang berlaku di sebuah perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan suka atau gembira seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika seorang karyawan merasa senang atau gembira dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan pun akan baik, begitu pula sebaliknya.

²⁰ Ibid., 190.

10) Lingkungan kerja

Ialah suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan di mana tempatnya bekerja. Loyalitas karyawan dibuktikan dengan bekerja secara sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

12) Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan seorang karyawan untuk mematuhi semua kebijakan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan tanggungjawabnya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu dan disiplin dalam mengerjakan apa yang telah diperintahkan.²¹

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif maka karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula, begitu pula sebaliknya. Selain itu, Kasmir juga menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Semakin sungguh-sungguh dan disiplin seorang karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

²¹ Ibid., 193.

c. Indikator Kinerja

Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Robbins dalam kutipan Budi Yulianto, yakni:

1) Kualitas

Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana hasil dari pekerjaan tersebut mendekati titik kesempurnaan.²²

2) Kuantitas

Merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan dapat ditunjukkan dalam bentuk mata uang ataupun jumlah unit dari kegiatan yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Untuk jenis pekerjaan yang ditentukan target dalam penyelesaian kerjanya, waktu merupakan hal yang penting. Karena kinerja karyawan akan dikatakan baik apabila selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

4) Efektivitas

Maksudnya tingkat penggunaan sumber daya perusahaan, yang meliputi tenaga, uang, teknologi, bahan baku.

5) Kemandirian

Ialah kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2. Disiplin Kerja (X₁)

a. Pengertian Disiplin Kerja

Sikap disiplin seorang karyawan dapat mencerminkan besarnya tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan padanya, tentu hal tersebut dapat mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin berasal dari kata *discipline* yang berarti peraturan yang harus diikuti, bidang ilmu yang dipelajari, dan etika

²² Budi Yulianto, *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (Surabaya: SCOPINDO Media Pustaka, 2020), 9.

atau norma tata cara bertingkah laku.²³ Menurut Edy Soetrisno disiplin adalah sikap hormat dan patuh yang terdapat pada diri seorang karyawan terhadap aturan-aturan perusahaan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri terhadap aturan tersebut.²⁴

Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai kekuatan yang berkembang dalam disiplin seorang karyawan yang menyebabkan seorang karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.²⁵ Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah usaha dan tindakan seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya dengan penuh tanggungjawab serta taat pada setiap keputusan dan peraturan yang berlaku.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam kutipan Edy Soetrisno yakni:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.²⁶

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin karyawan. Para karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku bila mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya dalam bekerja.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan ucapan, sikap dan menegakkan disiplin dirinya terhadap aturan yang telah ditetapkan.

²³ Sindu Muliando, Eko Ruddy Cahyani, dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Superfisi Diperkaya Perspektif Syariah* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), 171.

²⁴ Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 87

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.,89.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman.

Disiplin dalam bekerja tidak mungkin ditegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan lisan yang dapat berubah sesuai dengan situasi dan kondisi. Oleh karena itu disiplin akan dapat ditegakkan apabila terdapat aturan tertulis yang telah disepakati bersama.²⁷

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Perlu adanya keberanian seorang pemimpin dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh seorang karyawan. Hal tersebut akan membuat karyawan tidak sembrono dan seenaknya sendiri dalam bekerja.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Perlu adanya pengawasan dalam setiap kegiatan dalam perusahaan agar karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa untuk melaksanakan disiplin kerja.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Hal tersebut terjadi karena seorang karyawan tidak hanya puas dengan pemberian kompensasi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mendapat perhatian besar dari pimpinan.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Diantara kebiasaan-kebiasaan tersebut ialah saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu, dan saling menjaga keharmonisan dalam perusahaan.²⁸

²⁷ Ibid., 91.

²⁸ Ibid.

c. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Terdapat dua dimensi disiplin kerja dengan indikator masing-masing, yaitu:

- 1) Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - a) Masuk kerja tepat waktu
 - b) Penggunaan waktu dengan efektif.
 - c) Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja tanpa izin.
- 2) Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator:
 - a) Mematuhi semua peraturan perusahaan.
 - b) Target pekerjaan.
 - c) Membuat laporan kerja harian.²⁹

d. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Menurut Kasmir disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja ialah usaha yang dilakukan karyawan secara sungguh-sungguh dalam melakukan kerjanya.³⁰ Semakin sungguh-sungguh seorang karyawan dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan pun semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin tidak sungguh-sungguh seorang karyawan dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan juga tidak akan baik.

Disiplin dalam bekerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena disiplin kerja akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja seorang karyawan. Tanpa adanya disiplin dalam bekerja maka perusahaan akan sulit untuk mewujudkan cita-cita atau tujuannya. Disiplin ditunjukkan dengan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang berlaku di perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan.

²⁹ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta: DEEPIBLISH, 2016), 10.

³⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 193.

3. Lingkungan Kerja (X₂)

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu komponen penting seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya ialah lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja baik dan memberi rasa nyaman, maka akan dapat meningkatkan hasil kerja seorang karyawan. Begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang memadai dan tidak memberi rasa nyaman, maka kinerja yang dihasilkan pun kurang maksimal. Lingkungan kerja biasanya meliputi ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengertian lingkungan kerja ialah suasana atau kondisi di sekitar lingkungan tempat bekerja. Menurut Sedarmayanti dalam buku karya Saiful Bahri lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun secara kelompok.³¹ Lingkungan kerja juga dapat dikatakan sebagai hal atau unsur-unsur yang memberikan pengaruh baik atau buruknya kinerja karyawan terhadap perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.³²

Dari berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung dan memberi pengaruh baik atau buruk terhadap kinerja seorang karyawan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Dalam sebuah perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dengan seksama. Secara garis besar

³¹ Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: Jakad Publishing, 2018), 40.

³² Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 2 (November 2019), 274.

menurut Sedarmayanti dalam buku karya Eddy Sanusi Silitonga lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi semangat dan emosi karyawan. Diantara beberapa bentuk lingkungan fisik ialah sebagai berikut:

- a) Bangunan tempat bekerja.
- b) Peralatan kerja yang memadahi.
- c) Terdapat tempat istirahat untuk para karyawan baik di lingkungan perusahaan maupun disekitar perusahaan.
- d) Terdapat tempat ibadah.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik khusus untuk para karyawan ataupun untuk umum.³³

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah sesuatu yang berkaitan dengan rasa, artinya terdapat hubungan kerja yang menyenangkan dan harmonis antar karyawan maupun dengan atasan. Selain itu lingkungan kerja non fisik juga dapat diartika sebagai kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.³⁴

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam kutipan Achmad Rozi El Eroy terdapat tiga indikator lingkungan kerja, yakni:

1) Suasana kerja

Suasana kerja yang dimaksud meliputi cahaya/penerangan, kebisingan, dan keamanan ketika bekerja.³⁵

³³ Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020), 55.

³⁴ Ibid., 56.

³⁵ Achmad Rozi El Eroy, dkk, *Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan* (Cilegon: Runzune Sapta Konsultan, 2020). 163-164.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan antar sesama rekan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Maksud hubungan dengan rekan kerja di sini ialah hubungan yang rukun dan tidak ada pertikaian sehingga menimbulkan rasa nyaman dan tentram dalam bekerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Ketika fasilitas atau peralatan yang dibutuhkan dalam bekerja semakin memadai dan lengkap, maka hal tersebut dapat menunjang kinerja para karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

d. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja ialah hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan meskipun lingkungan kerja tidak ikut serta dalam operasional perusahaan, tetapi lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan atau anggota lain dalam melaksanakan operasional perusahaan. lingkungan kerja dapat berupa sarana prasarana, ruangan, dan hubungan antar karyawan atau atasan.³⁶

Lingkungan kerja yang nyaman akan menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan, apabila semangat kerja meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Ketika hal tersebut berjalan dengan baik maka tujuan dan keinginan perusahaan juga akan tercapai dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

³⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 192.

B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan ringkasan penelitian yang pernah dilakukan disepertar masalah yang akan diteliti sehingga membuktikan bahwa kajian yang akan dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian atau penelitian yang sudah ada. Kajian pustaka digunakan untuk menunjang dan memberikan perbedaan antara penelitian yang sudah ada dengan penelitian ini, penelitian tersebut yaitu:

Tabel 2.1
Studi Penelitian Terdahulu

No	Judul, nama, tahun.	persamaan	perbedaan	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Anugrah Bersama, Armansyah Putra, Rizali Hadi, dan Hairudinor, 2021.	a. Variabel independen lingkungan kerja.	a. Variabel independen disiplin kerja. b. Variabel dependen kinerja karyawan dengan indikator berbeda.	Metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian <i>eksplanatory</i> .	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Budi Anugrah Bersama. ³⁷
2.	Pengaruh Motivasi	a. Variabel independen	a. Variabel independen	Metode penelitian	Motivasi kerja,

³⁷ Armansyah Putra, Rizali Hadi, dan Hairudinor, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Anugrah Bersama," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 1 (Januari-Juni 2021), 8.

No	Judul, nama, tahun.	persamaan	perbedaan	Metode penelitian	Hasil penelitian
	Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, Anggreany Hustia, 2020.	en lingkung an kerja dan disiplin kerja.	den motivasi kerja. b. Variabel depende n kinerja karyawa n dengan indikato r berbeda.	kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif.	lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. ³⁸
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita	a. Variabel independ en lingkung an kerja.	a. Variabel independ en disiplin kerja. b. Variabel depende n kinerja karyawa	Metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ³⁹

³⁸ Anggreany Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (Desember 2020), 90.

³⁹ Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 2 (November 2019), 280.

No	Judul, nama, tahun.	persamaan	perbedaan	Metode penelitian	Hasil penelitian
	Medan, Ronald Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, 2019.		n dengan indikator berbeda.		
4.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Pertamina (persero) refinery unit IV Cilacap), Rima Dwining Tyas dan	a. Variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja.	a. Variabel dependen dengan indikator berbeda.	Metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian <i>eksplanatory research</i> .	Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. ⁴⁰

⁴⁰ Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 (September 2018), 179.

No	Judul, nama, tahun.	persamaan	perbedaan	Metode penelitian	Hasil penelitian
	Bambang Swasto Sunuharyo, 2018.				
5.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise, Rukhayati, 2018.	a. Variabel independen disiplin kerja.	a. Variabel independen motivasi . b. Variabel dependen kinerja karyawan dengan indikator yang berbeda.	Metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian verifikatif.	Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Talise. ⁴¹

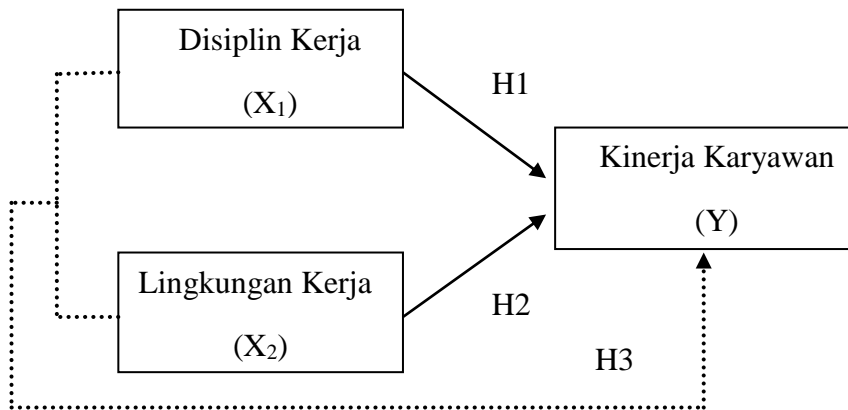
C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari sebuah penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan telaah pustaka. Kerangka pemikiran memuat teori atau konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian.⁴² Pada bagan kerangka pemikiran di bawah ini diketahui bahwa

⁴¹ Rukhayati, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise," *Jurnal Sinar Manajemen*, 2 (Agustus 2018), 98.

⁴² Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Atma Jaya, 2019), 92.

disiplin kerja atau lingkungan kerja secara individu memiliki/tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki/tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini ialah:



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

Keterangan:

- = Pengaruh secara parsial
→ = Pengaruh secara simultan

D. Hipotesis

Secara singkat hipotesis berarti dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dalam arti lain, hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji.⁴³

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka berfikir di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis rumusan masalah 1

H_{a1}: disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

H_{o1}: disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

⁴³ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Isi dan Analisis Sekunder* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 63.

2. Hipotesis rumusan masalah 2

H_{a2}: lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

H_{o2}: lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

3. Hipotesis rumusan masalah 3

H_{a3}: disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

H_{o3}: disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dirumuskan dengan tujuan adanya arah dan target yang jelas terhadap sesuatu yang hendak dicapai dalam penelitian. Jika tujuan penelitian jelas dan terfokus dengan baik, maka penelitian dan pemecahan masalah akan berjalan dengan baik pula. Pada umumnya rancangan penelitian meliputi seluruh proses dalam melakukan penelitian, mulai dari mengajukan pertanyaan hingga menemukan jawaban dari penelitian tersebut.⁴⁴

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang menghasilkan beberapa temuan yang dilakukan dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi.⁴⁵ Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil dari penelitian asosiatif ini akan berfungsi untuk menjelaskan atau memprediksi suatu masalah yang dapat digunakan untuk membangun suatu teori.⁴⁶

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dimana pada pendekatan ini hubungan antar variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.⁴⁷ Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian merupakan objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian. Sedangkan menurut Kerlinger pada buku

⁴⁴ Ulber Silahahu, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (Bandung: Refika Aditama, 2015), 98.

⁴⁵ I Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020), 6.

⁴⁶ Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), 13.

⁴⁷ Maulida Nur Hidayati dan Novi Kurnia Cahyani, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan dan Loyalitas Pengguna E-Channel pada Nasabah BSI KCP Ponorogo," *Jurnal Islamic Banking and Finance*, 1 (Juli 2021), 150.

karya Sandu Siyoto variabel penelitian diartikan sebagai sifat yang akan dipelajari yang bervariasi dan memiliki nilai.⁴⁸ Variabel dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel independen (variabel bebas)

Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen, yakni:

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

2. Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel dependen pada penelitian ini ialah:

Y : Kinerja Karyawan

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dan pembatasan dari kata istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian.⁴⁹ Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan pengertian operasional dari variabel-variabel penelitian dan menyamakan persepsi untuk menghindari kesalahfahaman dalam menaksir variabel. Adapun definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja ialah tindakan seorang karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan dalam menjalankan setiap	1. Masuk kerja tepat waktu. 2. Penggunaan waktu secara efektif. 3. Tidak pernah	Pandi Afandi. ⁵⁰

⁴⁸ Sandu Siyoto dan Muhammad Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 60.

⁴⁹ Masyhuri dan Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif* (Bandung: Refika Aditama, 2008), 131.

⁵⁰ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta: DEEPIBLISH, 2016), 10.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
	aktivitas kerjanya.	mangkir. 4. Mematuhi peraturan perusahaan. 5. Target perusahaan. 6. Membuat laporan kerja harian.	
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	1. Suasana kerja. 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Tersedianya fasilitas kerja.	Nitisemito. ⁵¹
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan.	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektifitas. 5. Kemandirian.	Robbins. ⁵²

⁵¹ Achmad Rozi El Eroy, dkk, *Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan* (Cilegon: Runzune Sapta Konsultan, 2020). 163-164.

⁵² Budi Yulianto, *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (Surabaya: SCOPINDO Media Pustaka, 2020), 9.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Toko Top Mode Ponorogo yang mana Toko Top Mode ini memiliki empat cabang toko, cabang 1 berada di Jl. Raya Magetan Japan Babadan Ponorogo, cabang 2 berada di Jabung Mlarak Ponorogo, cabang 3 berada di Jimbe Jenangan Ponorogo, dan cabang 4 berada di Jl. Kiageng Puncuk Menang Jambon Ponorogo. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2021.

D. Populasi dan Sampel

Populasi ialah objek atau subjek yang berada di suatu wilayah yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.⁵³ Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi. Menurut Sugiono sampel adalah bagian dari populasi atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi.⁵⁴

Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Probability sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dengan memberikan kesempatan yang sama untuk diambil pada setiap elemen populasi. Dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dikatakan simple karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.⁵⁵ Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Toko Top Mode Ponorogo yang berjumlah 87 orang. Dalam penelitian ini perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

⁵³ Tarjo, *Metode Penelitian Sistem* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 45.

⁵⁴ Aziz Alimul Hidayat, *Cara Mudah Menghitung Besar Sampel* (Surabaya: Health Books Publishing, 2021), 6.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 122.

N = populasi

e = presentasi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel, yaitu 5%.

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

$$n = \frac{87}{1 + (87 \times 0,05^2)}$$

$$n = 71,45$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang didapat adalah 72 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data dan sumber data sebagai berikut:

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisisioner dan dokumentasi. Kuisisioner dan dokumentasi yang dilakukan berfungsi untuk menggali data mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuisisioner yang telah diisi. Kuisisioner tersebut didapatkan dari jawaban 72 karyawan yang dijadikan sebagai responden melalui kuisisioner yang disebarakan.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan penelitian.⁵⁶ Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini ialah:

⁵⁶ Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2016), 75.

1. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner ialah alat pengumpul data yang hasil dari data tersebut akan diolah oleh peneliti dan menghasilkan informasi tertentu.⁵⁷

2. Wawancara

Wawancara merupakan komunikasi antara dua pihak atau lebih dimana salah satu pihak berperan sebagai informan dan pihak lainnya sebagai penanya dengan tujuan tertentu.⁵⁸ Pada umumnya wawancara digunakan untuk memperoleh keterangan responden atau orang yang diwawancarai.⁵⁹

G. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan untuk mengungkap aspek yang ingin diteliti dalam sebuah penelitian. Skala menunjuk kepada sebuah instrumen pengumpul data yang bentuknya seperti daftar cocok tetapi alternatif yang disediakan merupakan sesuatu yang berjejang. Sedangkan instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

Adapun dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala likert, dimana skala ini disusun untuk mengungkap sifat positif dan negatif atau setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek. Alternatif jawaban dalam penelitian ini dibagi menjadi empat kategori sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 4
Setuju (S)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Data yang diperlukan dalam penelitian ini ialah:

1. Data mengenai disiplin kerja karyawan di Toko Top Mode Ponorogo diambil dari kuisisioner.
2. Data mengenai lingkungan kerja karyawan di Toko Top Mode Ponorogo diambil dari kuisisioner.

⁵⁷ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), 101.

⁵⁸ Fadhallah, *Wawancara* (Jakarta: UNJ Press, 2020), 2.

⁵⁹ Yulia Angraini, "Urgensi Karakter Dalam Analisis Pembiayaan Murabahah di Bank Syariah Indonesia," *Jurnal Off Islamic Banking and Finance*, 1 (Juli 2021), 165.

3. Data mengenai kinerja karyawan di Toko Top Mode Ponorogo diambil dari kuisisioner.

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Sejauh mana kepercayaan dapat diberikan pada kesimpulan penelitian sosial tergantung dari beberapa faktor diantaranya akurasi dan kecermatan data yang diperoleh. Akurasi dan kecermatan data hasil pengukuran tergantung pada validitas dan realibilitas alat ukurnya.⁶⁰

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan atau kevalidan suatu instrumen. Salah satu validitas yang sering digunakan ialah validitas isi (*Content Validity*). Definisi dari validitas isi adalah sejauh mana elemen-elemen suatu instrumen ukur relevan dan dapat mewakili topik dan proses yang diteliti.⁶¹ Konsep validitas isi terbagi menjadi dua yaitu validitas tampang (*face validity*) dan validitas logis (*logical validity*). Validitas tampang mengukur dari sisi permukaannya apakah sudah mencerminkan isi konsep atau belum, sedangkan variabel logis berupa penilaian untuk mengetahui seberapa besar indeks kesepakatan antar penilai yang telah memberikan penilaian di setiap item pada instrumen penelitian.

Perhitungan validitas isi pada penelitian ini dilakukan menggunakan indeks Aiken's V dengan rumus sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{N(c-1)}$$

V = validitas

N = banyaknya ahli

s = r-lo

lo = angka penilaian validitas yang terendah

c = angka penilaian validitas tertinggi

⁶⁰ Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012), 105.

⁶¹ Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, dan Taofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta, Deepublish, 2020), 80.

r = angka yang diberikan oleh penilai⁶²

Kriteria tingkat kevalidan:

Tabel 3.2
Kriteria Validitas

Rentang Skor (V)	Tingkat Kevalidan
$V \leq 0,35$	Validitas Lemah
$0,35 - 0,70$	Validitas sedang
$V \geq 0,70$	Validitas Tinggi

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability* yang memiliki arti keajegan pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut dengan pengukuran reliable. Reliabilitas sering disebut sebagai keterpercayaan, keajegan, keterandalan, konsistensi, dan lain sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.⁶³

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varian skor tiap-tiap item

σ^2 = varian total.

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memenuhi beberapa kriteria, yaitu:

⁶² Ani Rusilowati, *Pengembangan Instrumen Karakter dalam Pembelajaran IPA* (Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2021), 232.

⁶³ Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, 105.

1. Apabila *cronbach alpha* (α) > 60% (0,6), maka instrumen tersebut reliabel.
2. Apabila *cronbach alpha* (α) < 60% (0,6), maka instrumen tersebut tidak reliabel sehingga perlu dilakukan uji coba ulang hingga mendapatkan kuisisioner yang valid dan reliabel.

I. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

Teknik pengolahan dan analisa data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan, sedangkan tujuannya adalah untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. Sedangkan analisis data merupakan kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode, dan mengkategorikan.⁶⁴ Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Editing

Editing adalah teknik yang dilakukan oleh peneliti sebelum data tersebut diolah. Data yang didapat dari kuisisioner perlu diteliti dan dicermati agar dalam pelaksanaan tabulasi lebih mudah dan cepat.⁶⁵

2. Tabulasi

Tabulasi merupakan kumpulan data yang sudah siap diolah oleh SPSS. Dalam tabulasi bukan lagi memuat kalimat-kalimat, tetapi memuat angka-angka.⁶⁶

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji asumsi klasik

Asumsi yang harus dipenuhi ialah:

a. Uji normalitas

⁶⁴ Indah Mahardya Putri dan Husna Ni'matul Ulya, "Strategi Pemasaran Baitul Maal Wa Tamwil Insan Mandiri dalam Meningkatkan Volume Penjualan Produk Pembiayaan Musyarakah," *Jurnal Of Islamic Economics*, 1 (Juli 2021), 80.

⁶⁵ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013), 245.

⁶⁶ *Ibid.*, 246.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui nilai residual atau perbedaan yang ada dalam suatu penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Secara deskriptif uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis *explore* dan menggunakan signifikansi pada kolom *Kolmogorof-smirnov*. Teknik analisisnya adalah:

- 1) Jika nilai probability sig 2 tailed lebih dari sama dengan 0,05 maka distribusi data normal.
- 2) Jika nilai probability sig 2 tailed kurang dari sama dengan 0,05 maka distribusi data tidak normal.⁶⁷

b. Uji linieritas

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan pada analisis regresi linier sederhana maupun linier ganda. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen X terhadap variabel dependen Y.⁶⁸ Penelitian dapat digunakan apabila hasil dari uji linieritas menyatakan linier. Begitu pula sebaliknya, apabila hasilnya tidak linier maka instrumen tersebut tidak dapat digunakan.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* dengan syarat:

- 1) Jika nilai *Deviation from Linearity* dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel X dengan variabel Y.
- 2) Jika nilai *Deviation from Linearity* dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel X dengan variabel Y.⁶⁹

⁶⁷ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017), 89.

⁶⁸ Anindita Desi Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 95.

⁶⁹ Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Felicha, 2016), 61.

c. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang signifikan, berarti terdapat aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Uji multikolinieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*Variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan ialah:

- 1) Apabila VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Apabila VIF lebih dari sama dengan 10 maka terjadi multikolinieritas.⁷⁰

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar anggota serangkaian data yang diteliti dan dianalisis menurut ruang atau waktu. Metode yang sering digunakan adalah pengujian uji *Durbin-Watson* (uji DW) yang terletak pada $du < DW < 4 - du$. Nilai du dapat dicari melalui tabel Durbin Watson dengan melihat nilai k (variabel bebas) dan N (banyaknya sampel) dengan nilai signifikansi 5%.⁷¹

e. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kemungkinan adanya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan diagram *scatterpoot*, dimana sumbu X adalah residual dan sumbu Y yang

⁷⁰ Danang Sunyoto, *Praktik SPSS* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 119.

⁷¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 110.

diprediksi. Apabila nilai signifikansi untuk semua variabel X lebih besar dari 0,05 (5%) maka tidak terjadi heterokedastisitas.⁷²

2. Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana ialah hubungan linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Adapun rumus regresi linier sederhana ialah sebagai berikut.⁷³

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (nilai yang diprediksi)

X = variabel independen

a = konstanta

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

dasar untuk pengambilan keputusan regresi linier sederhana ialah sebagai berikut:

jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

atau

jika $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

jika $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Setelah diuji dengan melihat t tabel dengan uji dua sisi jumlah pengaruh dari variabel dapat dilihat dari data koefisien determinasi. Dimana di dalam koefisien determinasi tersebut terdapat seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Analisis regresi linier berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dan secara

⁷² Danang Sunyoto, *Praktik SPSS*, 125.

⁷³ Nia Sari dan Ratna Wardani, *Pengolahan dan Analisis Data Statistika dengan SPSS* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 70.

bersama-sama antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terkait. Rumus analisis ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + error$$

Keterangan:

Y = variabel dependen yaitu kinerja karyawan

X₁ = variabel independen yaitu disiplin kerja

X₂ = variabel independen yaitu lingkungan kerja.

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk setiap perubahan X₁ dengan menganggap X₂ adalah konstan.

b₂ = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk setiap perubahan X₂ dengan menganggap X₁ adalah konstan.⁷⁴

4. Pengujian hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Untuk pengambilan kesimpulannya dinyatakan dengan melihat nilai signifikan dan membandingkan dengan taraf kesalahan yang dipakai, yakni jika nilai probabilitas < nilai alpha, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dasar untuk mengambil keputusannya sebagai berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Sedangkan dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

⁷⁴ Nyoman Dantes, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2012), 84.

2) Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.⁷⁵

b. Uji F

Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Untuk melihat pengaruh yang terjadi dilakukan dengan membandingkan nilai sig dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat.

Sedangkan untuk pengambilan kesimpulan uji f yaitu:

- 1) Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.⁷⁶

c. Koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X.⁷⁷ Tujuan dari analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah rumus koefisien determinasi:

$$R^2 = \frac{\text{Jumlah Kuadrat Regresi}}{\text{Jumlah Kuadrat Total}}$$

⁷⁵ Sunyoto, *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi* (Bandung: Alfabeta, 2012), 125.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Dergibson Siagin dan Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), 259.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Toko Top Mode Ponorogo

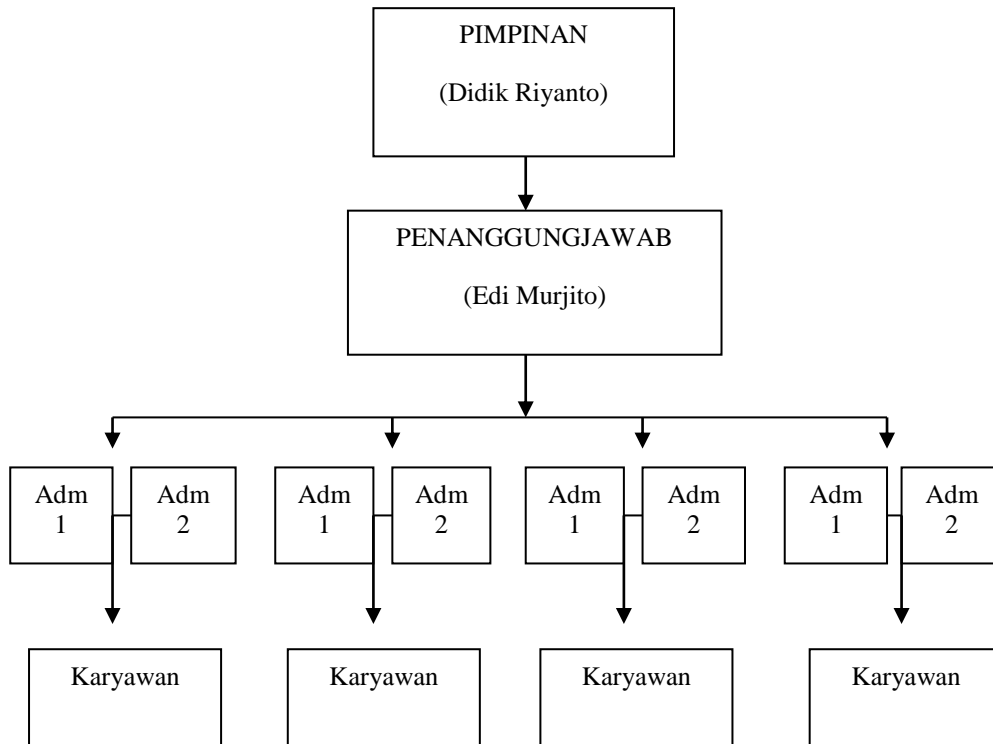
Berawal dari pengalaman pak Didik selama bertahun-tahun bekerja serabutan dan merantau ke berbagai kota untuk mencari rejeki sekaligus pengalaman hidup. Bekerja sebagai sales baju keliling pernah ditekuni oleh pak Didik selama beberapa tahun. Sadar akan penghasilan dari penjualan pakaian tersebut lumayan tinggi dan menguntungkan, pak Didik bertekad untuk mengumpulkan modal dan ingin memiliki usaha sendiri di kampung halamannya. Setelah genap 6 tahun merantau di kota orang, akhirnya pak Didik pulang ke kampung halaman dan mendirikan satu toko pakaian yang berada di Desa Kebonsari Kabupaten Madiun yang diberi nama Top Mode. Melihat kemajuan pada toko tersebut dan dengan bermodalkan pengalaman, tekad dan juga usaha yang dilakukan akhirnya pada tahun 2015 pak Didik memutuskan untuk mendirikan cabang toko Top Mode di Kabupaten Ponorogo yang bertujuan untuk memperluas pangsa pasar.⁷⁸

Toko Top Mode Ponorogo berdiri pada tahun 2015 dengan cabang pertama berada di Kecamatan Babadan, semakin hari toko terlihat semakin ramai pengunjung bahkan dapat dilihat dari segi pendapatan yang semakin tinggi mengakibatkan pemilik toko berinisiatif untuk mengembangkan usaha tersebut. Melihat besarnya peluang penjualan yang ada di Ponorogo pak Didik terus mengembangkan usahanya hingga memiliki 4 cabang toko di Ponorogo yaitu di Kecamatan Babadan, Kecamatan Jetis, Kecamatan Jenangan, dan juga di Jambon. Bukan hanya di Ponorogo saja, untuk saat ini toko Top Mode tersebar di tiga Kecamatan/Kota yakni Ponorogo, Madiun, dan Magetan.

⁷⁸ Edi Murjito, Wawancara, 21 April 2021.

2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Toko Top Mode Ponorogo



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

3. Visi dan Misi

Visi:

“Menjadi perusahaan dagang yang terus berkembang, dan mampu berkembang, serta bermanfaat untuk semua pihak”

Misi:

- a. Mengoptimalkan ketersediaan stok barang.
- b. Mengedepankan kinerja yang tepat waktu dan efisien.
- c. Meningkatkan kualitas perusahaan melalui pelayanan.
- d. Menjadikan kepuasan konsumen sebagai prioritas utama.

B. Hasil Pengujian Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

1. Uji Validitas

Validitas yang digunakan pada penelitian ini ialah ialah validitas isi (*Content Validity*) dan validitas konstruk (menggunakan SPSS). Pengujian validitas isi pada penelitian ini dilakukan oleh tim *judgement experts* yang terdiri dari dua dosen ahli yaitu Fitra Rizal, M.E. dan Nur Kasanah, M.E. Dua dosen ahli tersebut dimintai untuk mengecek dan memberikan penilaian atas kesesuaian antara item soal dengan indikator dengan rentang nilai 1-10. Kemudian peneliti melakukan perhitungan validitas isi menggunakan indeks Aiken's V dengan rumus sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{N(c-1)}$$

V = validitas

N = banyaknya ahli

s = r-lo

lo = angka penilaian validitas yang terendah

c = angka penilaian validitas tertinggi

r = angka yang diberikan oleh penilai.⁷⁹

dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Validitas	Keterangan
Disiplin Kerja	Pernyataan X1.1	0,944444	Valid
	Pernyataan X1.2	0,888889	Valid
	Pernyataan X1.3	0,888889	Valid
	Pernyataan X1.4	0,888889	Valid
	Pernyataan X1.5	0,944444	Valid

⁷⁹ Ani Rusilowati, *Pengembangan Instrumen Karakter dalam Pembelajaran IPA* (Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2021), 232.

Variabel	Item Pernyataan	Validitas	Keterangan
	Pernyataan X1.6	0,944444	Valid
	Pernyataan X1.7	0,888889	Valid
	Pernyataan X1.8	0,555556	Valid
	Pernyataan X1.9	0,833333	Valid
	Pernyataan X1.10	0,888889	Valid
	Pernyataan X1.11	0,888889	Valid
	Pernyataan X1.12	0,833333	Valid

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja terdapat 12 pernyataan yang dikatakan valid.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Validitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	Pernyataan X2.1	0,833333	Valid
	Pernyataan X2.2	0,944444	Valid
	Pernyataan X2.3	0,888889	Valid
	Pernyataan X2.4	0,888889	Valid
	Pernyataan X2.5	0,888889	Valid
	Pernyataan X2.6	0,888889	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja yang berjumlah 6 pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	Validitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	Pernyataan Y1	0,944444	Valid
	Pernyataan Y2	0,888889	Valid
	Pernyataan Y3	0,888889	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Validitas	Keterangan
	Pernyataan Y4	0,944444	Valid
	Pernyataan Y5	0,888889	Valid
	Pernyataan Y6	0,888889	Valid
	Pernyataan Y7	0,888889	Valid
	Pernyataan Y8	0,888889	Valid
	Pernyataan Y9	0,888889	Valid
	Pernyataan Y10	0,888889	Valid

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja karyawan terdapat 10 pernyataan yang dikatakan valid.

Cara lain dalam menentukan validitas dapat diukur dengan menggunakan SPSS. Pada penelitian ini menggunakan *software IBM SPSS 23* dengan hasil seperti berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas X₁

Butir Soal	Sig. 2 tailed	Standart Validitas	Keterangan
X1.1	0,000	< 0,05	Valid
X1.2	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0,000	< 0,05	Valid
X1.4	0,000	< 0,05	Valid
X1.5	0,001	< 0,05	Valid
X1.6	0,000	< 0,05	Valid
X1.7	0,000	< 0,05	Valid
X1.8	0,000	< 0,05	Valid
X1.9	0,000	< 0,05	Valid
X1.10	0,000	< 0,05	Valid
X1.11	0,000	< 0,05	Valid
X1.12	0,000	< 0,05	Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai Sig dari masing-masing butir soal $< 0,05$ maka semua butir soal pada variabel disiplin kerja (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas X_2

Butir Soal	Sig. 2 tailed	Standart Validitas	Keterangan
X2.1	0,000	$< 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$< 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$< 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$< 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$< 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$< 0,05$	Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai Sig dari masing-masing butir soal $< 0,05$ maka semua butir soal pada variabel lingkungan kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Y

Butir Soal	Sig. 2 tailed	Standart Validitas	Keterangan
Y1	0,000	$< 0,05$	Valid
Y2	0,000	$< 0,05$	Valid
Y3	0,000	$< 0,05$	Valid
Y4	0,000	$< 0,05$	Valid
Y5	0,000	$< 0,05$	Valid
Y6	0,000	$< 0,05$	Valid
Y7	0,000	$< 0,05$	Valid
Y8	0,000	$< 0,05$	Valid
Y9	0,000	$< 0,05$	Valid
Y10	0,000	$< 0,05$	Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai Sig dari masing-masing butir soal $< 0,05$ maka semua butir soal pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan layak (reliabel) apabila nilai r total tes $> r$ tabel. Pada penelitian ini r tabel untuk $N=72$ dengan taraf signifikansi 5% ialah 0,235. Tabel di bawah ini merupakan hasil dari uji reliabilitas untuk tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r total tes	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,719	0,235	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,664	0,235	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,755	0,235	Reliabel

Berdasarkan variabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki R total tes $> 0,235$. Oleh karena itu variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

C. Hasil Pengujian Deskriptif

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan yang data atau cara pengambilan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti diperoleh dari kuesioner, dimana kuesioner tersebut berisi tanggapan dari responden. Kuesioner disebarkan kepada karyawan toko Top Mode Ponorogo sebanyak 72 responden. Kriteria yang digunakan ialah berdasarkan usia dan jenis kelamin.

1. Deskripsi Data Responden

Data penelitian pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan Toko Top Mode Ponorogo sebanyak 72 kuesioner. Sebelum melakukan analisis, penulis akan menjelaskan tentang data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

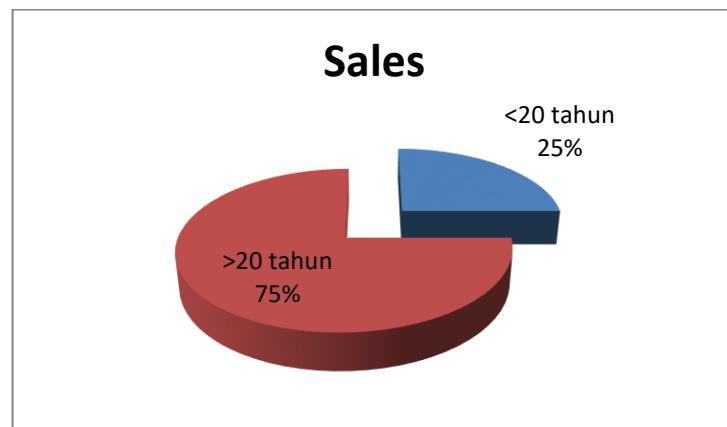
a. Data responden berdasarkan usia

Adapun data mengenai usia responden karyawan toko Top Mode Ponorogo, peneliti mengelompokkan menjadi dua kategori yaitu usia <20 tahun dan >20 tahun. Hasil data mengenai usia karyawan toko Top Mode Ponorogo yang diambil sebagai responden ialah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Data Usia Karyawan

Usia	frekuensi	Persen
<20 Tahun	18	25%
>20 Tahun	54	75%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia <20 tahun sebanyak 18 karyawan. Sedangkan responden yang berusia >20 tahun sebanyak 54 karyawan.



Gambar 4.2. prosentase usia karyawan

Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa terdapat 25% responden yang berusia <20 tahun dan 75% responden berusia >20 tahun. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini mayoritas berusia >20 tahun.

b. Data responden berdasarkan jenis kelamin

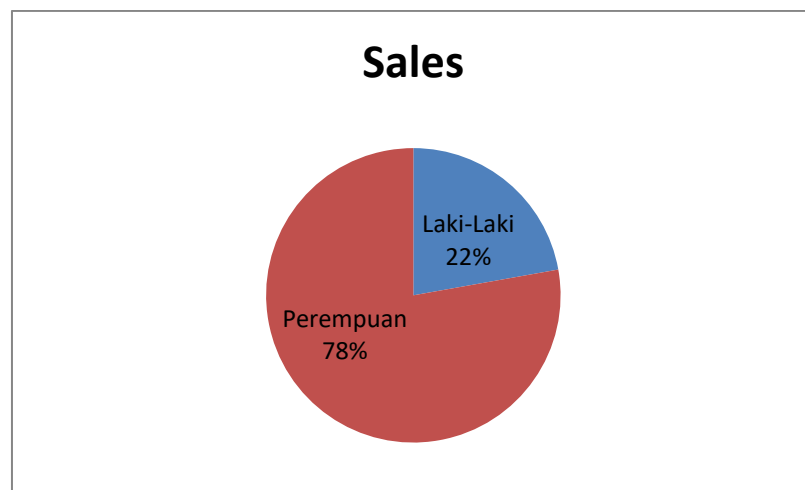
Data mengenai jenis kelamin karyawan toko Top Mode Ponorogo yang dijadikan sebagai responden ialah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Data Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-Laki	16	22,2%
Perempuan	56	77,8%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 16 responden laki-laki dan 56 responden perempuan.



Gambar 4.3. prosentase jenis kelamin karyawan

Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa terdapat 22,2% responden laki-laki dan 77,8% responden perempuan. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang digunakan dalam penelitian ini ialah perempuan.

2. Hasil Pengujian Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen (terikat) dengan

kriteria penilaian 4 = sangat baik, 3 = baik, 2 = rendah, dan 1 = sangat rendah. Berikut ini merupakan data variabel-variabel yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar kepada responden penelitian:

a. Hasil skor kuesioner disiplin kerja (X_1)

Tabel 4.10

Skor Kuesioner Disiplin Kerja

No item	Total SS (4)	%	Total IS (3)	%	Total TS (2)	%	Total STS (1)	%
X1.1	35	25,2	37	26,64	0	0	0	0
X1.2	46	33,12	26	18,72	0	0	0	0
X1.3	24	17,28	47	33,84	1	0,72	0	0
X1.4	33	23,76	39	28,08	0	0	0	0
X1.5	36	25,92	36	25,92	0	0	0	0
X1.6	29	20,88	43	30,96	0	0	0	0
X1.7	29	20,88	43	30,96	0	0	0	0
X1.8	26	18,72	45	32,4	1	0,72	0	0
X1.9	24	12,28	48	34,56	0	0	0	0
X1.10	20	14,4	49	35,28	3	2,16	0	0
X1.11	13	9,36	53	38,16	6	4,32	0	0
X1.12	14	10,08	54	38,88	4	2,88	0	0

Dari tabel di atas diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab pernyataan tentang variabel disiplin kerja dengan skor nilai 4 (sangat setuju), 3 (setuju), dan beberapa menjawab 2 (tidak setuju). Hal tersebut berarti mayoritas responden memiliki kriteria disiplin kerja yang sangat baik dan baik serta beberapa memiliki disiplin kerja yang rendah.

b. Hasil skor kuesioner lingkungan kerja (X_2)**Tabel 4.11****Skor Kuesioner Lingkungan Kerja**

No item	Total SS (4)	%	Total S (3)	%	Total TS (2)	%	Total STS (1)	%
X2.1	19	13,68	53	38,16	0	0	0	0
X2.2	27	19,44	41	29,52	4	2,88	0	0
X2.3	34	24,48	38	27,36	0	0	0	0
X2.4	26	18,72	46	33,12	0	0	0	0
X2.5	37	26,64	35	25,2	0	0	0	0
X2.6	19	13,68	53	38,16	0	0	0	0

Dari tabel di atas diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab pernyataan tentang variabel lingkungan kerja dengan skor nilai 4 (sangat setuju), 3 (setuju) dan empat responden menjawab 2 (tidak setuju). Hal tersebut berarti mayoritas responden menjawab lingkungan kerja yang ada sangat baik.

c. Hasil skor kuesioner kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.12**Skor Kuesioner Kinerja Karyawan**

No item	Total SS (4)	%	Total S (3)	%	Total TS (2)	%	Total STS (1)	%
Y.1	11	7,92	57	41,04	4	2,88	0	0
Y.2	8	5,76	59	42,48	5	3,6	0	0
Y.3	19	13,68	53	38,16	0	0	0	0
Y.4	49	35,28	23	16,56	0	0	0	0
Y.5	14	10,08	54	38,88	4	2,88	0	0
Y.6	6	4,32	56	40,32	10	7,2	0	0
Y.7	23	16,56	49	35,28	0	0	0	0
Y.8	18	12,96	54	38,88	0	0	0	0

No item	Total SS (4)	%	Total S (3)	%	Total TS (2)	%	Total STS (1)	%
Y.9	39	28,08	33	23,76	0	0	0	0
Y.10	37	26,64	35	25,2	0	0	0	0

Dari tabel di atas diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab pernyataan tentang variabel kinerja karyawan dengan skor nilai 4 (sangat setuju), 3 (setuju), dan beberapa menjawab 2 (tidak setuju). Hal tersebut berarti mayoritas responden memiliki kinerja yang sangat baik dan baik serta beberapa memiliki kinerja yang rendah.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai residual atau perbedaan yang ada dalam suatu penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji ini menggunakan *Kolmogorof-smirnov* jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data normal.⁸⁰ Hasil uji normalitas dapat dilihat di kolom bawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

Sig. 2 (tailed)	Standar Normalitas	Keterangan
0,308	$>0,05$	Normal

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

⁸⁰ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017),

b. Uji linieritas

Penelitian dapat digunakan apabila hasil dari uji linieritas menyatakan linier. Begitu pula sebaliknya, apabila hasilnya tidak linier maka instrumen tersebut tidak dapat digunakan.

Tabel 4.14

Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>DFL</i>	Standart Linier	Keterangan
Disiplin Kerja	0,843	>0,05	Linier
Lingkungan Kerja	0,523	>0,05	Linier

Berdasarkan tabel di atas kedua variabel memiliki nilai *deviation from linearity* >0,05 maka dapat disimpulkan bahwa garis regresi x_1 terhadap y dan x_2 terhadap y adalah linier atau garis regresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan linier.

c. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas.⁸¹

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	Standart <i>Tolerance</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,985	>0,10	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,985	>0,10	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai *tolerance* variabel X_1 dan X_2 >0,10.

⁸¹ Danang Sunyoto, *Praktik SPSS* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 119.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Standart VIF	Keterangan
Disilpin kerja	1,016	<10	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja	1,016	<10	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas nilai VIF variabel X_1 dan $X_2 < 10$.

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar anggota serangkaian data yang diteliti dan dianalisis menurut ruang atau waktu. Penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (uji DW) yang terletak pada $du < DW < 4 - du$.⁸² Dengan nilai signifikansi 5% , $N= 72$, $DW= 2,128$, $Du= 1,6751$, $4-Du= 2,324$. Dengan itu maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned} du < DW < 4 - du \\ = 1,6751 < 2,128 < 4 - 1,6751 \\ = 1,6751 < 2,128 < 2,324 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kolerasi.

e. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut merupakan hasil dari tabel *coefficient*:

⁸² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 110.

Tabel 4.17
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig. 2 (tailed)	Standart Heterokedastisitas
Disiplin Kerja	0,667	0,05
Lingkungan Kerja	0,755	0,05

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model yang dipakai tidak ada gejala heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dan pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujiannya ialah sebagai berikut:

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 - 1) Model regresi

Tabel 4.18
Hasil Uji Pengaruh X_1 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,549	3,397		4,283	,000
disiplin kerja	,450	,084	,541	5,387	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,549 + 0,450 X_1 + error$$

Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) positif sebesar 14,549 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) jika dianggap konstan atau tetap maka tingkat kinerja karyawan sebesar 14,549.

b) Konstanta (b_1) untuk variabel disiplin kerja (X_1)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,450. Nilai yang positif menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,450 artinya jika disiplin kerja dinaikkan sebesar 1 satuan atau satu tingkat, maka kinerja karyawan sebesar 0,450 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

2) Uji t (parsial)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel} sebesar 1,994 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,387 > 1,994$. Selain itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Koefisien determinasi

Koefisien regresi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ialah hasil dari *R Square* (koefisien determinasi) sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,541 ^a	,293	,283	2,206

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai koefisien (R) sebesar 0,541. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X_1 terhadap Y. Nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,293 hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel X_1 terhadap Y sebesar 29,3% dan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
1) Model regresi

Tabel 4.20
Hasil Uji Pengaruh X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,849	2,411		4,914	,000
	lingkungan kerja	1,037	,119	,722	8,719	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,849 + 1,037 X_2 + error$$

a) Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) positif sebesar 11,849 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) jika dianggap konstan atau tetap maka tingkat kinerja karyawan sebesar 11,849.

b) Konstanta (b_1) untuk variabel lingkungan kerja (X_2)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 1,037. Nilai yang positif menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 1,037 artinya jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan atau satu tingkat, maka kinerja karyawan sebesar 1,037 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

2) Uji t (parsial)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel} sebesar 1,994 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,719 > 1,994$. Selain itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Koefisien determinasi

Koefisien regresi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ialah hasil dari *R Square* (koefisien determinasi) sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Determinasi X₂ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,514	1,817

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai koefisien (R) sebesar 0,722. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X₂ terhadap Y. Nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,521 hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel X₂ terhadap Y sebesar 52,1% dan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, analisis regresi juga dapat digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Model analisisnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + error$$

Keterangan:

Y = variabel dependen yaitu kinerja karyawan

X₁ = variabel independen yaitu disiplin kerja

X₂ = variabel independen yaitu lingkungan kerja.

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk setiap perubahan X₁ dengan menganggap X₂ adalah konstan.

b₂ = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk setiap perubahan X₂ dengan menganggap X₁ adalah konstan.

Berikut hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini:

Tabel 4.22
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,075	2,902		2,094	,040
	disiplin kerja	,230	,072	,277	3,188	,002
	lingkungan kerja	,861	,125	,599	6,910	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Bedasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,075 + 0,230 + 0,861 + e$$

Berdasarkan model regresi berganda di atas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai kostanta sebesar 6,075 menunjukkan bahwa jika variabel disipli kerja dan lingkungan kerja adalah 0, maka kinerja karyawan toko Top Mode Ponorogo sebesar 6,075 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,230 yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dan konstanta adalah 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 23%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif bagi

kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja yang dilaksanakan maka semakin tinggi kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

- c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,861 yang artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dan konstanta adalah 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 86,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi positif bagi kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada maka semakin tinggi kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian koefisien secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun dasar pengambilan keputusannya ialah sebagai berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Atau dengan cara:

- 1) Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.⁸³

Dirujuk dari tabel 4.17 maka dapat ditarik hasil sebagai berikut:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja (x_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y). Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} sebesar $3,188 > t_{tabel} 2,000$, nilai t_{tabel} diperoleh dari $t = (\alpha/2 ; n-k-1) \alpha=5\%$ (karena pengujian 2 sisi

⁸³ Sunyoto, *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi* (Bandung: Alfabeta, 2012), 125.

sehingga $2,5\%/0,025$), n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen. Selain itu juga dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja (x_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y). Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} sebesar $6,910 > t_{tabel}$ 2,000, nilai t_{tabel} diperoleh dari $t = (t_{\alpha/2 ; n-k-1})$ $\alpha=5\%$ (karena pengujian 2 vsisi sehingga $2,5\%/0,025$), n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen. Selain itu juga dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara signifikan antara semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut merupakan dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

Sedangkan untuk pengambilan kesimpulan uji F yaitu:

- 1) Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.⁸⁴

Berikut hasil uji F dari penelitian ini:

Tabel 4.23

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280,540	2	140,270	48,072	,000 ^b
	Residual	201,335	69	2,918		
	Total	481,875	71			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 48,072 dan nilai sig sebesar 0,000, $F_{tabel} = (k ; n-k)$ maka diperoleh $(3 ; 72-3)$ diperoleh f_{tabel} sebesar 2,74. Berarti $F_{hitung} 48,072 > F_{tabel} 2,74$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen (y) yang disebabkan oleh variabel independen (x). Apabila nilai R kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Berikut hasil koefisien determinasi dari penelitian ini:

⁸⁴ Ibid.

Tabel 4.24
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,582	,570	1,708

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja

Dari tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,582 atau 58,2%. Sehingga presentase kontribusi pengaruh disiplin kerja (x_1) dan lingkungan kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (y) sebesar 58,2% dan untuk sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka pembahasan mengenai hasil penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (x_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y), yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dibuktikan pada hasil uji regresi sederhana, nilai koefisien regresi (x_1) = 0,450 berarti disiplin kerja bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja (x_1) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan dilihat dari hasil uji t memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,387 > 1,994$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggreany Hustia.⁸⁵ Serta Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo.⁸⁶ Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Hal ini akan meningkatkan tingkat teliti dan hati-hati para karyawan dalam bekerja, sehingga tidak melakukan kesalahan-kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (x_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y), yang berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dibuktikan pada hasil uji regresi sederhana, nilai koefisien regresi (x_2) = 1,037 berarti lingkungan kerja bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja (x_1) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan dilihat dari hasil uji t memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,719 > 1,994$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Armansyah Putra, dkk.⁸⁷ serta Ronal Donra Sihaloho dan

⁸⁵ Anggreany Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (Desember 2020), 90.

⁸⁶ Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 (September 2018), 179.

⁸⁷ Armansyah Putra, Rizali Hadi, dan Hairudinor, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Anugrah Bersama," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 1 (Januari-Juni 2021), 8.

Hotlin Siregar.⁸⁸ Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan kerja secara optimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak mudah jenuh dalam bekerja, sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan dan tidak melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari uji F yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (x_1) dan lingkungan kerja (x_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y) yang berarti h_{03} ditolak dan h_{a3} diterima. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji F mempunyai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,072 > 2,72$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,582 yang artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 58,2% sedangkan 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil tersebut mendukung pernyataan dari Kasmir bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Jika disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika disiplin kerja dan lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan pun juga akan menurun.⁸⁹ Terdapat beberapa karyawan yang memiliki kinerja kurang

⁸⁸ Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 2 (November 2019), 280.

⁸⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 190.

maksimal dan melakukan kesalahan hal tersebut terjadi bukan karena para karyawan kurang disiplin dan lingkungan kerja yang kurang baik, akan tetapi karna faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Tetapi untuk menyikapi hal tersebut tentu diharapkan para karyawan terus meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja agar kinerja yang dihasilkan baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan. begitu juga dengan lingkungan kerja yang ada, diharapkan untuk tetap dijaga agar menciptakan rasa nyaman untuk karyawan dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan toko Top Mode Ponorogo, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Top Mode Ponorogo. hal ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan toko Top Mode Ponorogo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Top Mode Ponorogo. hal ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan toko Top Mode Ponorogo.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Top Mode Ponorogo. hal ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji f yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga h_{03} ditolak dan h_{a3} diterima. Jadi bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan toko Top Mode Ponorogo. Adapun kesalahan-kesalahan yang sering terjadi yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal bukan disebabkan oleh kurang disiplinnya para karyawan maupun lingkungan kerja yang kurang memadai, tetapi hal tersebut terjadi karena faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, hasil pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang bisa diberikan untuk toko Top Mode Ponorogo dan peneliti selanjutnya ialah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja Toko Top Mode Ponorogo berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Top Mode Ponorogo, hal tersebut berarti sikap disiplin karyawan harus tetap dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan lagi, begitu pula dengan lingkungan kerja yang ada untuk lebih diperbaiki lagi agar kinerja yang dihasilkan bisa maksimal dan sesuai keinginan perusahaan.
2. Bagi toko Top Mode Ponorogo, agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tidak mengulangi kesalahan-kesalahan yang pernah terjadi disarankan untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan para karyawan. Untuk lingkungan kerja pada Toko Top Mode sudah nyaman dan memadai, tetapi agar karyawan tidak bosan dan tertidur ketika jam kerja disarankan untuk dibuatkan tempat khusus untuk karyawan yang berjaga di setiap pos dan tidak menyediakan tempat duduk di sebelah sudut disetiap pos.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel penelitian yang diteliti dan juga menggunakan metode-metode lainnya sehingga berbagai permasalahan khususnya mengenai kinerja karyawan di toko Top Mode Ponorogo dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adhi Kusumastuti, Adhi dkk. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta, Deepublish, 2020.
- Afandi, Pandi. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: DEEPIBLISH, 2016.
- Alimul Hidayat, Aziz. *Cara Mudah Menghitung Besar Sampel*. Surabaya: Health Books Publishing, 2021.
- Anshori, Muslich dan Sri Iswati. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- Azwar, Saifuddin. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012.
- Bahri, Saiful. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: Jakad Publishing, 2018), 40.
- Dantes, Nyoman. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2012.
- Dessy Wulansari, Andhita. *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Felicha, 2016.
- Dolet Unaradjan, Dominikus. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Atma Jaya, 2019.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Laut Mertha Jaya, I Made. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Isi dan Analisis Sekunder*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2012.

- Masyhuri dan Zainuddin. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Moh. Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2013.
- Mulianto, Sindu dkk. *Superfisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- Rismawati. *Evaluasi Kinerja*. Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018.
- Rozi El Eroy, Achmad dkk. *Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Cilegon: Runzune Sapta Konsultan, 2020.
- Rusilowati, Ani. *Pengembangan Instrumen Karakter dalam Pembelajaran IPA*. Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2021.
- Sanusi Silitonga, Eddy. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020.
- Sari, Nia dan Ratna Wardani. *Pengolahan dan Analisis Data Statistika dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Siagin, Dergibson dan Sugiarto. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Silalahu, Ulber. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama, 2015.
- Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2005.
- Siyoto, Sandu dan Muhammad Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Soetrisno, Eddy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Sudaryono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2011.
- Sunyoto. *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Surajiyo dkk. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Tarjo. *Metode Penelitian Sistem*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.

Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.

Yulianto, Budi. *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: SCOPINDO Media Pustaka, 2020.

Jurnal

Anggraini, Anggraini. "Urgensi Karakter Dalam Analisis Pembiayaan Murabahah di Bank Syariah Indonesia," *Jurnal Off Islamic Banking and Finance*. Juli 2021.

Donra Sihalo, Ronal dan Hotlin Siregar. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, November 2019.

Dwining Tyas, Rima dan Bambang Swasto Sunuharyo. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2018.

Harumanu Feel, Nico. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Penelitian Ipteks*, 2018.

Hustia, Anggreany. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2020.

Juliana, Lukman Hakim, Nuryanti Mustari. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang," *Jurnal Administrasi Publik*, 2015.

Nur Hidayati, Maulida dan Novi Kurnia Cahyani. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan dan Loyalitas Pengguna E-Channel pada Nasabah BSI KCP Ponorogo," *Jurnal Islamic Banking and Finance*, 2021.

Putri, Indah Mahardya dan Husna Ni'matul Ulya. "Strategi Pemasaran Baitul Maal Wa Tamwil Insan Mandiri dalam Meningkatkan Volume Penjualan Produk Pembiayaan Musyarakah," *Jurnal Of Islamic Economics*, 2021.

Putra, Armansyah dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Anugrah Bersama," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 2021.

Rukhayati. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskimas Talise,” *Jurnal Sinar Manajemen*, 2018.