

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SELURUH
INDOMARET CABANG WARUJAYENG NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Prodi Manajemen



OLEH:

DWI ARIYANI PUTRI WIBOWO

NPM. 2112010353

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI INDONESIA
2025**

Skripsi Oleh:

DWI ARIYANI PUTRI WIBOWO

NPM : 2112010353

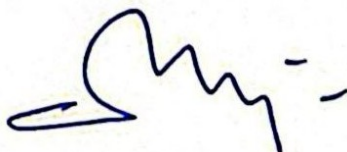
Judul:

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SELURUH
INDOMARET CABANG WARUJAYENG NGANJUK**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Manajemen FEB UN PGRI Kediri

Tanggal: 2 Juli 2025

Pembimbing I



Edy Djoko Soeprajitno, S.E. M.M.
NIDN. 0715106203

Pembimbing II



Doddy Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M.
NIDN. 0715127402

Skripsi oleh:

DWI ARIYANI PUTRI WIBOWO

NPM: 2112010353

Judul:

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SELURUH
INDOMARET CABANG WARUJAYENG NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia
Ujian/Sidang Skripsi Prodi Manajemen
FEB UN PGRI Kediri

Pada tanggal: 09 Juli 2025

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : (Edy Djoko Soeprajitno, S.E, M.M.)
2. Penguji I : (Dr. Diah Ayu Septi Fauji, S.E, M.M.)
3. Penguji II : (Doddy Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M.)



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : DWI ARIYANI PUTRI WIBOWO
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl.lahir : Nganjuk/ 24 Mei 2003
NPM : 2112010353
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Progam Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 09 Juli 2025

Yang Menyatakan



DWI ARIYANI PUTRI WIBOWO
NPM.2112010353

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai
dengan kesanggupannya”
-Q.S AL-Baqarah: 286

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan,
jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan
perjuangan mereka menghidupimu.”

“Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir kedunia,
jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya.”

PERSEMBAHAN

Segala puji dan ucapan rasa syukur panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa selalu tucurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan segenap hati dan ketulusan serta rasa syukur, dan bahagia telah sampai pada titik ini, tentunya bukan suatu hal yang mudah, tetapi dengan niat, dukungan dan juga doa dari orang-orang baik di sekitar saya, pada akhirnya tugas akhir saya terselesaikan dengan baik. Saya persembahkan Skripsi ini untuk:

1. Kedua orang tua tersayang, Bapak Hekso Priyo Wibowo dan Ibu Agustiningsih. Terima kasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan ketulusan yang diberikan. Meskipun mama dan ayah tidak sempat merasakan pendidikan dibangku perkuliahan, namun selalu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan, mengusahakan, memberikan dukungan baik secara moral maupun finansial, serta memprioritaskan pendidikan dan kebahagiaan anak-anaknya. Perjalanan hidup kita sebagai satu keluarga utuh memang tidak mudah, tetapi segala hal yang telah dilalui memberikan penulis pelajaran yang

sangat berharga tentang arti menjadi seorang perempuan yang kuat, bertanggung jawab, selalu berjuang dan mandiri. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat membuat ayah dan mama lebih bangga karena telah berhasil menjadikan anak perempuannya ini menyandang gelar sarjana seperti yang diharapkan.

2. Kakak saya Yulia Rosita Wibowo dan suaminya Naim Mustofa terima kasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materil, terima kasih juga atas segala motivasi dan dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Adik laki-laki saya M.Rafandra, yang memberikan semangat dan dukungan walaupun melalui celotehannya, tetapi penulis yakin dan percaya itu adalah sebuah bentuk dukungan dan motivasi.
4. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, M. Iqbal Iqza Jauhar. Terima kasih telah menjadi bagian dalam proses perjalanan penulis menyusun skripsi, yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka. Berkontribusi dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada penulis. Terima kasih telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal menemani dan mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
5. Terima kasih untuk seluruh kerluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun material.
6. Serta sahabat dan rekan-rekan seperjuangan yang telah banyak membantu penulis dalam berbagai hal selama masa perkuliahan.
7. Kepada civitas akademik Universitas Nusantara PGRI Kediri, tempat dimana penulis menimba ilmu yang sangat bermanfaat disini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
9. *Last but not least*. Terima kasih untuk Dwi Ariyani Putri Wibowo, diri saya sendiri yang telah bekerja keras dan berjuang sejauh ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah

sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri saya sendiri.

ABSTRAK

Dwi Ariyani Putri Wibowo : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB UN PGRI Kediri, 2025.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Indomaret.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan operasional perusahaan ritel modern seperti Indomaret. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, seperti semangat kerja, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang berjumlah 40 responden, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi menggunakan software SPSS versi 25.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara secara simultan, ketiga variabel bebas tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada aspek motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja dapat secara nyata mendorong peningkatan kinerja individu di tempat kerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen Indomaret dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas melalui perbaikan faktor-faktor internal organisasi. Selain itu,

penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks ritel modern.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Seluruh Indomaret Cabang warujayeng Nganjuk" ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M), pada Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri. Pada kesempatan ini, penulis mendapatkan banyak dukungan dari berbagai pihak, dan mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M, selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Edy Djoko Soeprajitno, S.E, M.M., selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan arahan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M., selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Kepada Seluruh toko Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah berupaya semaksimal mungkin untuk menyajikan hasil penelitian pendahuluan yang komprehensif dan relevan. Namun, penulis menyadari bahwa masih terdapat keterbatasan yang perlu mendapatkan masukan dan perbaikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan untuk penyempurnaan penelitian ini.

Kediri, 09 Juli 2025



Dwi Ariyani Putri Wibowo
NPM. 2112010353

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	7
A. Landasan Teori	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
2. Motivasi.....	11
3. Disiplin Kerja	15
4. Lingkungan Kerja.....	19
B. Kerangka Berpikir.....	22
C. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Desain Penelitian	28
B. Definisi Operasional	29
1. Identifikasi Variabel Penelitian	29
2. Definisi Operasional Variabel	29

C. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi	31
2. Sampel	31
D. Instrumen Penelitian	32
1. Instrumen Penelitian	32
2. Uji Instrumen Penelitian	35
E. Prosedur Penelitian	39
F. Tempat dan Waktu Penelitian	40
1. Tempat Penelitian	40
2. Waktu Penelitian	40
G. Teknik Analisis Data	40
1. Jenis Analisis Data	40
2. Norma Keputusan	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Sejarah Singkat Indomaret Warujayeng Nganjuk	47
2. Visi dan Misi Indomaret	48
3. Logo Indomaret	49
4. Struktur Organisasi Toko Indomaret	50
5. Karakteristik Responden	52
6. Deskripsi Variabel Penelitian	54
7. Hasil Analisis Statistik	60
B. Pembahasan Penelitian	72
BAB V PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Implikasi	75
C. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2. 1 : Kerangka Konseptual.....	26
4. 1 : Logo Indomaret	49
4. 2 : Struktur Organisasi Toko Indomaret	50
4. 3 : Uji Normalitas Grafik normal <i>probability plot</i>	61
4. 4 : Uji Heterokedastisitas Scatterplot.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3. 1 : Kriteria Pengukuran Instrumen dengan Skala Likert	33
3. 2 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian	33
3. 3 : Hasil Uji Validitas	36
3. 4 : Hasil Uji Reliabilitas	38
4. 1 : Jenis Kelamin Responden.....	53
4. 2 : Tingkat Usia Responden.....	53
4. 3 : Pekerjaan Responden.....	54
4. 4 : Distribusi frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Y).....	55
4. 5 : Distribusi frekuensi Variabel Motivasi (X1)	56
4. 6 : Distribusi frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2).....	58
4. 7 : Distribusi frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X3)	59
4. 8 : Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test	62
4. 9 : Hasil Uji Multikolinieritas.....	63
4. 10 : Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser.....	65
4. 11 : Hasil Uji Autokorelasi	66
4. 12 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	67
4. 13 : Hasil Uji t (parsial)	68
4. 14 : Hasil Uji F (Simultan)	70
4. 15 : Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Kuisioner.....	82
2 : Tabulasi Data Responden	86
3 : Uji Validitas.....	92
4 : Uji Reliabilitas	95
5 : Uji Asumsi Klasik	96
6 : Uji Hipotesis	99
7 : Berita Acara Bimbingan	100
8 : Surat Izin Penelitian.....	102
9 : Surat Balasan Izin penelitian	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting bagi kesuksesan bisnis atau perusahaan (Andini et al., 2024). Jika unsur-unsur tersebut hilang atau kualitasnya buruk, maka akan sulit bagi perusahaan untuk berfungsi dan berfungsi dengan baik, meskipun sumber daya lain tersedia. Oleh karena itu, diperlukan cara khusus untuk memperkuat sumber daya manusia internal. Upaya yang memungkinkan sumber daya manusia meningkatkan kinerja seluruh organisasi disebut manajemen sumber daya manusia. Apabila digunakan dengan benar dan bijaksana, pengelolaan sumber daya manusia dapat memaksimalkan kinerja suatu perusahaan dan semakin mempercepat perkembangannya.

Kesuksesan suatu perusahaan tidak serta merta diukur dari seberapa banyak uang yang dimilikinya, namun lebih penting lagi sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan. Dalam dunia yang semakin mengglobal saat ini, tumbuh kembangnya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan karyawannya, sehingga menjamin sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting. Semakin tinggi kualitas karyawan maka semakin kompetitif perusahaan tersebut dibandingkan dengan perusahaan lain. Karyawan adalah aset berharga dan berhak mendapatkan perhatian dan dukungan penuh. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan setiap detail program pengembangan talentanya untuk menghasilkan karyawan yang kompeten dan kompetitif.

Dalam proses prestasi atau bahkan kinerja perusahaan, terdapat permasalahan yang timbul dari naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara karyawan perusahaan tersebut dengan perusahaan tempatnya bekerja. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan

dalam usaha pencapaian tujuan organisasi menurut Bernardin dan Russell, 2002 dalam (UTARI, 2021).

Indomaret adalah jaringan minimarket terkenal di Indonesia yang beroperasi dengan nama PT Indomarco Prismatama. Dengan lebih dari 21.000 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia, baik di pedesaan maupun perkotaan, Indomaret menyediakan beragam kebutuhan sehari-hari dan pokok. Konsep gerai ini dirancang untuk memberikan kemudahan akses kepada konsumen, dengan ungkapan “mudah dan hemat” yang menunjukkan tujuan memenuhi kebutuhan masyarakat secara efisien. Dalam beberapa tahun terakhir, Indomaret mengalami pertumbuhan yang signifikan. Menurut Riset, minimarket seperti Indomaret diperkirakan akan tumbuh lebih cepat dibandingkan pasar tradisional dan supermarket karena kemampuan operasionalnya 24 jam dan lokasinya yang strategis. Pandemi Virus COVID-19 memperlambat belanja internet, oleh karena itu Indomaret menyediakan platform bernama Klik Indomaret untuk memfasilitasi belanja online dan menawarkan produk dalam jumlah besar dengan waktu pengiriman yang cepat. Hal ini menunjukkan bagaimana bisnis harus menyesuaikan diri terhadap perubahan perilaku konsumen dan permintaan pasar. Indomaret yang berada pada cabang Warujayeng Nganjuk berjumlah 8 toko yang akan menjadi tempat penelitian penulis.

Menurut Wirawan dalam (Novitasari, 2024) kinerja adalah hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor eksternal lingkungan organisasi. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk memiliki kinerja yang baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan maka perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2016:143) dalam (Lutfi & Wihara, 2021), mengemukakan bahwa "motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan. "Perusahaan harus memperhatikan motivasi yang diberikan kepada karyawan guna menambah semangat dan gairah dalam bekerja. Motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan, berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Rita Rahmawati, (2024) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Faktor penunjang lain yang dapat dilakukan pada setiap perusahaan demi terwujudnya kinerja yang optimal adalah disiplin kerja yang baik pada setiap karyawan. Maskur, (2024:1) menjelaskan bahwa Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam mencapai kesuksesan di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam lingkup profesional. Kemampuan untuk mempertahankan tingkat kedisiplinan yang tinggi adalah kunci penting dalam mencapai produktivitas optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap konsep disiplin kerja menjadi suatu hal yang tidak bisa diabaikan. Disiplin kerja sebagai unsur kritis dalam perjalanan setiap individu dan organisasi, menjadi fokus utama dalam buku ini.

Di era dinamika yang terus berkembang, disiplin kerja bukan sekadar suatu kewajiban, melainkan pondasi yang esensial bagi pencapaian tujuan pribadi dan profesional. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada dalam unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi Susilaningsih, 2008;3 dalam (Lutfi & Wihara, 2021). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rita Rahmawati, 2024) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan di taati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Menurut Sedarmayanti dalam (Sarip & Mustangin, 2023) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Perlu adanya pemeliharaan terhadap lingkungan kerja dalam setiap perusahaan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seluruh aspek yang berkaitan dengan alat, bahan, kondisi kerja, metode pelaksanaan tugas, serta tata cara kerja individu maupun kelompok membentuk lingkungan kerja. Jika lingkungan ini tercipta dengan baik, maka akan mendorong peningkatan produktivitas, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja pegawai yang lebih optimal. Berdasarkan pemaparan tersebut selaras dengan penelitian dari Sukoco (2016) dalam (Lutfi & Wihara, 2021) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil temuan dari berbagai studi terdahulu mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara studi lain menyatakan bahwa hanya salah satu variabel yang berpengaruh, sedangkan variabel lainnya tidak memberikan dampak yang signifikan. Ketidakkonsistenan hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada sektor ritel modern seperti Indomaret. Selain itu, masih sedikit penelitian yang secara khusus meneliti kinerja karyawan di seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk dengan menggunakan ketiga variabel tersebut secara simultan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan bukti empiris yang lebih relevan dan kontekstual, guna mengetahui secara menyeluruh bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor ritel waralaba lokal.

Berdasarkan fenomena dan research gap maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat diuraikan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diuraikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk.
2. Untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk.
3. Untuk menilai pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari berbagai pihak, diantara manfaatnya yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam proses pembelajaran serta penerapan ilmu manajemen, terutama yang berkaitan dengan motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini ditujukan untuk beberapa individu, Bagi manajemen Indomaret Cabang Warujayeng, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga dapat dijadikan landasan dalam menerapkan strategi atau taktik seperti program pelatihan, penghargaan, atau evaluasi kerja secara berkala.

Bagi karyawan, penelitian ini dapat membantu mereka memahami pentingnya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas, sehingga akan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan pertumbuhan karir mereka. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan sumber bagi penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, baik pada sektor ritel maupun bidang lainnya. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas karyawan Indomaret diyakini akan meningkatkan kualitas produk sehingga bermanfaat bagi masyarakat umum atau konsumen.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang selama jangka waktu tertentu, yang ditentukan oleh standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencakup aspek kuantitatif (jumlah output) dan kualitatif (kualitas hasil kerja), serta tindakan-tindakan yang membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Kinerja menurut Kaswan dalam (Pipit Mulyah dkk, 2020), dapat menjadi cerminan sikap karyawan ditempat kerja dan penerapan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang dapat berkontribusi atau bernilai bagi tujuan organisasi. Rismawati dan Mattalata dalam (Pipit Mulyah dkk, 2020) menyatakan bahwa kinerja menyatakan bahwa kinerja merupakan Kondisi untuk diidentifikasi dan dikonfirmasi dalam sesi khusus untuk memutuskan tingkat keterlibatan dalam kualitas hasil organisasi relatif terhadap visi organisasi dan kelebihan dan kekurangan strategi operasional.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu, keterampilan, sikap dan penerapan, dan tujuan organisasi. Selain itu, kinerja perlu dievaluasi untuk mengetahui tingkat keterlibatan dalam hasil kualitas organisasi serta keselarasan dengan strategi dan visi operasional yang diterapkan. Oleh karena itu, kinerja kerja yang optimal memerlukan pemahaman kinerja individu dan evaluasi hasil kerja secara menyeluruh.

b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Athallah dalam (Pipit Mulyah dkk, 2020) mengatakan bahwa dampak terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Sikap disiplin

Disiplin dalam organisasi atau perusahaan menjadi hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawannya. Disiplin meliputi ketaatan dan patuh terhadap perjanjian yang sudah ditetapkan antara organisasi dan karyawan. Kinerja akan tercapai apabila individu maupun kelompok mampu meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.

2) Motivasi kerja

Motivasi adalah motivasi seseorang yang secara sadar atau tidak sadar bekerja ke arah pencapaian tujuan tertentu.

3) Kompensasi atau Insentif

Upah atau bonus pula merupakan faktor yang dapat mensugesti kinerja seorang karyawan. umumnya penghargaan atau bonus tadi bisa berupa insentif yang dapat menaikkan kinerja karyawan. Selain itu, reward ini juga bisa berupa kenaikan pangkat yang pula dapat memotivasi karyawan buat menaikkan kinerjanya. Selain kenaikan pangkat serta bonus, reward ini juga mampu berupa pemberian lainnya.

4) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang karyawan pula dapat menaikkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan karyawan menggunakan gaya manajemen yang baik bisa bekerja dengan baik. Selain itu, gaya manajemen perusahaan bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Bila pemimpin perusahaan mempunyai kepemimpinan yang baik serta bisa melindungi bawahannya, karyawan tidak akan terlalu ditekan serta karyawan bisa menjalankan tugasnya dengan baik.

5) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja perusahaan wajib mempunyai syarat yang nyaman serta higienis agar suasana antar karyawan perusahaan tampak lebih damai serta fokus dalam bekerja. Selain itu, Bila perusahaan memperlihatkan peralatan kerja

yang lengkap serta berkualitas, maka tenaga kerja juga akan maksimal. Selain itu, perusahaan wajib memastikan lingkungan kerja yang safety serta memperhatikan kesehatan karyawannya.

6) Pelatihan karyawan

Pemberian pembinaan serta pendidikan pada karyawan di kantor juga sangat krusial sebab bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut. Karyawan baru membutuhkan pembinaan khusus serta saran karir. namun, ini tidak berarti bahwa pekerja yang lebih tua tidak membutuhkan pelatihan kejuruan. di tempat kerja, training tetap diperlukan dari waktu ke waktu buat mempertinggi kinerja.

7) Perkembangan teknologi

Adanya perkembangan teknologi pula mempengaruhi taraf kinerja karyawan. Berkat teknologi, perusahaan mempunyai peluang buat bekerja lebih efisien serta efektif. Tujuannya adalah buat membuat tugas pekerjaan orang lebih praktis, lebih cepat serta lebih seksama. oleh karena itu, perkembangan teknologi adalah faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi.

8) Pendelegasi tugas

Pendelegasian tugas bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Mendelegasikan tugas pada akhirnya berarti mendistribusikan pekerjaan pada karyawan lain yang sesuai. Cara ini dianggap menjadi cara yang efektif buat menaikkan kinerja karyawan. dengan demikian, setiap karyawan mempunyai kesempatan buat melakukan tugas sinkron menggunakan keahliannya masing-masing.

9) Komunikasi yang kuat

Faktor ini bisa mensugesti kinerja karyawan terutama komunikasi serta korelasi yang kurang baik antar rekan kerja. Bila karyawan perusahaan mempunyai korelasi serta

komunikasi yang baik, akan lebih praktis buat mencapai tujuan primer perusahaan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Perusahaan harus menerapkan langkah-langkah kontrak untuk mengetahui sejauh mana perusahaan telah mencapai implementasi tersebut. Dengan demikian, Sespamardi dalam (Pipit Mulyah dkk, 2020) mengatakan bahwa secara teori pengukuran kinerja pegawai harus dibakukan, yaitu ditentukan dari sisi pekerjaan yang akan dikerjakan, sehingga setiap pekerjaan menjadi dasar penelitian. Ditempat kerja, kinerja karyawan bisa diukur menggunakan metrik berikut:

- 1) Total adalah ukuran seberapa banyak hasil pekerjaan pegawai merupakan syarat kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- 2) Kualitas, merupakan persyaratan atau standar tertentu yang menghasilkan karya sesuai dengan peraturan organisasi.
- 3) Akurasi waktu artinya pegawai bisa membereskan pekerjaannya menggunakan waktu sesuai persyaratan organisasi.
- 4) Absensi, merupakan hal penting yang harus karyawan punya karena menjadi tanggung jawab terhadap jadwal yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan.
- 5) Kemampuan bekerja dalam tim, merupakan kemampuan bekerja sama membuat seseorang harus menyelesaikan suatu tugas dengan bersama sama yang diberikan oleh organisasi.

d. Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Caissar et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda untuk menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden. Hasilnya membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut secara

parsial maupun simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi dan kedisiplinan yang dimiliki karyawan serta semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini menjadi relevan dalam konteks perusahaan ritel karena menunjukkan pentingnya faktor internal dan eksternal dalam mendorong produktivitas kerja.

Sementara itu, penelitian oleh (Helmi & Prijati, 2022) yang dilakukan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya memberikan hasil yang sedikit berbeda. Dalam penelitian ini, hanya variabel disiplin kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja, meskipun memiliki hubungan positif, tidak memberikan pengaruh signifikan secara statistik. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam organisasi sektor publik seperti PDAM, kedisiplinan menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja. Perbedaan hasil ini menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut pada sektor berbeda, seperti ritel modern, untuk mengetahui apakah faktor-faktor serupa memberikan dampak yang sama terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi di tempat kerja merupakan kekuatan pendorong yang membuat orang lebih fokus dan berdedikasi dalam menyelesaikan tugas dan jujur dalam bekerja. Menurut saya, motivasi karyawan sangat penting karena mempunyai dampak jangka panjang terhadap produktivitas, motivasi, dan semangat kerja karyawan. Kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis adalah motivasi. Dengan memahami dan

mengatasi motivasi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan bersama-sama mencapai tujuan dengan lebih efektif.

Menurut Mangkunegara dalam (Putri Hana Salsafila et al., 2023) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan sehingga mampu bekerja secara terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Sinungan dalam (Putri Hana Salsafila et al., 2023) motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan maupun gerakan sehingga mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun dan efektif guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini meningkatkan tingkat energi yang mendorong orang untuk berolahraga dan terlibat dalam berbagai aktivitas, yang dapat membantu mereka memenuhi kebutuhan dan mempertahankan kemandirian mereka. Dengan demikian, motivasi tidak hanya berfungsi sebagai tindakan pendorong tetapi juga sebagai faktor penting dalam menentukan kualitas dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi.

b. Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Maslow yang dikutip oleh Kusuma dalam (Gunawan et al., 2020), yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan,

dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan juga mempunyai tujuan untuk membicarakan kepentingan-kepentingan organisasi dan para pegawai atau tenaga kerja yang ada dalam organisasinya agar dapat berhasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. bisa dilihat melalui hubungan kerja, pengalaman kerja dan penghargaan (Yogi Fernando et al., 2024) dalam (Kecamatan & Kidul, 2024).

1) Penghargaan Kerja

Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keulungan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plaket atau pita.

2) Pengalaman Kerja

Dalam bermasyarakat pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh setiap orang. Karena dengan adanya pengalaman kerja, akan membantu individu dalam berkomunikasi dan memahami orang-

orang yang ada di sekitarnya pada akhirnya dapat menghindari atau setidaknya mengurangi adanya salah komunikasi (*miscommunication*) dan salah interpretasi (*misinterpretation*).

3) Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam pelaksanaan kerja antara suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas pakat tenaga kerja dengan perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah bersama dengan terwujudnya hubungan kerja itu, maka baik pengusaha maupun tenaga kerja yang bersangkutan, masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian kerja tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas isi perjanjian itu, dan tenaga kerja berhak meminta upah dan jaminan-jaminan lainnya kepada pengusaha tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian tersebut.

d. Penelitian Terdahulu Variabel Motivasi

Penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf et al., 2020) dalam jurnal *BRAND (Building of Research and Development)* membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nirha Jaya Teknik Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan merasa dimotivasi melalui pemberian insentif, penghargaan atas kinerja, suasana kerja yang mendukung, serta kesempatan untuk berkembang, maka mereka akan lebih semangat dalam bekerja, lebih produktif, dan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Peneliti merekomendasikan agar pihak manajemen terus meningkatkan motivasi melalui komunikasi efektif, pelatihan rutin,

serta sistem penghargaan yang adil dan transparan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Sementara itu, penelitian oleh (Maswar, Muhammad Jufri, 2020) yang dipublikasikan dalam *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam* mengangkat topik pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda, dengan pengambilan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai dinas tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan bersama dengan lingkungan kerja. Karyawan yang dimotivasi dengan jelas dalam hal tujuan kerja, kepercayaan dari atasan, penghargaan atas pencapaian, dan iklim kerja yang mendukung cenderung menunjukkan peningkatan performa dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini merekomendasikan agar pimpinan organisasi secara aktif menumbuhkan semangat kerja dengan memperhatikan aspek kesejahteraan, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah seperangkat aturan dan ketentuan yang membantu karyawan mematuhi aturan, ketentuan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin di tempat kerja mencakup berbagai topik, mulai dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas hingga kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan hingga ketekunan dalam menangani tugas. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan komponen penting dalam mencapai

produktivitas kerja yang optimal. Disiplin tidak hanya dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, tetapi juga membantu individu menjadi profesional yang lebih kompeten. Menurut saya, pengembangan disiplin kerja harus menjadi prioritas utama bagi setiap karyawan dan organisasi untuk mencapai kesuksesan bersama.

Seperti yang ditunjukkan oleh Wulandari dan Hamzah dalam (Pipit Mulyah dkk, 2020) disiplin kerja adalah perilaku perhatian, cara berperilaku yang disengaja, dan mentalitas kesiapan individu atau individu untuk mempraktikkan kesabaran dan persetujuan terhadap pedoman dan standar sosial yang berlaku untuk iklim umum. Menurut Sherlie dan Hikmah (2020: 757) dalam (Pipit Mulyah dkk, 2020), disiplin kerja merupakan Teknik perbaikan yang bernilai bagi para pekerja memiliki kepentingan yang menyebabkan disiplin ditampilkan dalam kegiatan bukan omongan.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan praktik yang berfokus pada perhatian dan upaya individu untuk memperbaiki kebiasaan kerja dan norma sosial yang berlaku di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya terkait dengan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga menumbuhkan pola pikir dan sikap positif saat mengerjakan tugas. Selain itu, disiplin kerja juga dipandang sebagai teknik peningkatan yang penting, karena karyawan menunjukkan komitmen terhadap tugas sehari-hari yang lebih berat dari sebelumnya. Dengan demikian, disiplin kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien di mana karyawan tidak hanya mematuhi peraturan, tetapi juga berupaya meningkatkan kualitas kerja mereka sendiri.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Ganyang dalam (Pipit Mulyah dkk, 2020) banyak variabel yang mempengaruhi disiplin kerja representatif, termasuk yang menyertainya :

1) Perusahaan mempunyai tujuan yang jelas.

Tujuan perusahaan merupakan tujuan yang wajib dicapai oleh seluruh anggota perusahaan. Disiplin kerja ialah salah satu tujuan perusahaan supaya disiplin kerja karyawan meningkat dengan baik, tujuan ini wajib bersifat sosial serta dipahami setiap karyawan.

2) Perusahaan mempunyai aturan.

Aturan perusahaan wajib dirumuskan serta ditulis secara spesifik agar seluruh karyawan bisa lebih memahami dan menerapkannya.

3) Sikap disiplin atasan.

Karyawan meniru atau mengamati sikap serta perilaku manajer mereka. Bila manajer selalu mengikuti hukum perusahaan, karyawan pula akan mengikutinya. Pada sisi lain, Bila atasan seringkali melanggar hal ini, karyawan kemungkinan besar akan menemukan cara buat melakukan hal yang sama seperti manajer.

4) Karyawan diperhatikan dan dibimbing.

Manajer yang mampu memberikan perhatian pribadi kepada setiap karyawan menciptakan kondisi yang baik bagi karyawan dan mereka menjadi bagian penting dari perusahaan.

5) Ada ganjaran dan hukuman.

Bonus adalah penghargaan bagi karyawan yang melakukan tugasnya dengan disiplin dan berhasil Punishment artinya hukuman yang dijatuhkan pada karyawan yang melanggar hukum disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dhermawan & Pratama (2020) dalam (Pipit Mulyah dkk, 2020) mengemukakan pendapat pada dasarnya ada indikator mempengaruhi kenaikan kedisiplinan seseorang karyawanan, sebagai berikut:

- 1) Ketepatan saat bekerja, termasuk tingkat latihan yang harus diselesaikan tepat waktu, dengan menggunakan hasil data dan meningkatkan waktu yang tersedia untuk latihan lainnya.
- 2) Kerapihan berpakaian, busana yang pantas adalah sikap dan perilaku individu dalam berpegang pada standar dan etika berpakaian.
- 3) Kepatuhan pada peraturan perusahaan, merupakan proses yang memastikan bahwa karyawan telah mengikuti peraturan atau ketentuan yang berlaku.
- 4) Tanggung jawab, adalah mentalitas atau perilaku untuk mencapai sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap untuk melakukan setiap risiko dan langkah.

d. Penelitian Terdahulu Variabel Disiplin Kerja

Penelitian oleh (Sitompul, 2024) dalam *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis* mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah hotel di Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner. Responden penelitian adalah karyawan operasional hotel, dan data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator disiplin yang diteliti meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas. Peneliti menemukan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan produktivitas lebih baik, memiliki semangat kerja yang lebih stabil, dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan pengawasan kedisiplinan serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi sebagai bentuk motivasi tambahan.

Penelitian lain dilakukan oleh (Ningrum, 2024) dalam *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan berbasis wirausaha di sektor logistik. Menggunakan pendekatan kuantitatif, peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan dan menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis. Hasilnya menunjukkan bahwa dari ketiga variabel, disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih taat terhadap peraturan perusahaan, bekerja sesuai jadwal, dan memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik. Peneliti menyarankan agar perusahaan membentuk sistem kedisiplinan yang konsisten dan memberikan pelatihan rutin serta evaluasi berkala untuk menjaga budaya kerja yang disiplin dan produktif.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ini termasuk faktor fisik, sosial, dan budaya yang memengaruhi kinerja kerja seseorang. Lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan kelelahan terkait pekerjaan.

Menurut Afandi dalam (Putri Hana Salsafila et al., 2023) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat-alat perlengkapan kerja yang memadai atau tidak. Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam (Putri Hana Salsafila et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dipakai

serta melingkupi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja dengan metode kerja serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja meliputi semua unsur yang ada di sekitar karyawan saat mereka melakukan tugasnya, meliputi kondisi fisik seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, dan kelembaban, serta alat-alat yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor fisik tersebut dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja juga meliputi semua alat dan bahan yang digunakan, serta metode dan prosedur kerja baik secara individu maupun kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor fisik, tetapi juga oleh faktor sosial dan organisasi yang mempengaruhi kebiasaan kerja karyawan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam (Pipit Mulyah dkk, 2020) menyatakan tempat kerja yang sebenarnya adalah keadaan disekitar lingkungan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan secara langsung atau secara tak langsung. Tempat kerja sebenarnya dibagi 2 klasifikasi, seperti:

1) Lingkungan fisik

Lingkungan fisik mengacu pada kondisi diarea lingkungan kerja bisa memengaruhi karyawan menurut pribadi atau menurut umum. Selanjutnya dibagi menjadi 2 bidang yaitu:

- a) Kantor dengan perwakilan, meja, kursi, dll.
- b) Lingkungan kerja awam atau rata-rata yang mempengaruhi kesehatan insan pada hal suhu, kelembaban serta peredaran udara.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik Ruangan

Ruangan berkaitan langsung pada pekerjaam, mirip korelasi harmonis dengan pemimpin, korelasi baik dengan

kawan kerja juga bawahan. Instansi wajib memperhatikan hal ini buat bisa memetakan kondisi yang mendukung pekerjaan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Feel, Herlambang, dan Rozzaid (2018;118) dalam (Pipit Mulyah dkk, 2020) tempat kerja memiliki 2 hal penting, lingkungan fisik dan lingkungan non fisik mampu memberikan gambaran antara menyenangkan dan tidak menyenangkan. Seperti yang dikemukakan oleh Fachrezi dan Khair (2020;111) dalam (Pipit Mulyah dkk, 2020), mengenai penanda tempat kerja, khususnya :

1. Fasilitas merupakan suatu sarana atau prasarana atau alat-alat yang lengkap disediakan perusahaan buat dipergunakan pegawai dalam menjalankan tugasnya.
2. Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak diinginkan dari usaha yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat lingkungan tidak nyaman.
3. Aliran udara adalah cara paling umum untuk mengubah udara dari ruangan dengan memasukkan udara dari luar dan menghilangkannya dari luar dengan tujuan agar kesejukan didalam ruangan tetap stabil dan menyenangkan para pekerja.
4. Hubungan kerja merupakan hubungan harmonis antara atasan dan pegawai, atau sesama patner kerja diruangan agar menciptakan kondisi yang harmonis dalam bekerja.

d. Penelitian Terdahulu Variabel Lingkungan Kerja

Penelitian oleh (Wilandari, 2021) yang dipublikasikan dalam *Jurnal Ekonomi Efektif* meneliti pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Uniform Indonesia Jakarta. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei, data dikumpulkan melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, seperti pencahayaan yang cukup,

sirkulasi udara yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama rekan kerja dan atasan, dapat meningkatkan semangat kerja dan hasil kerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan senantiasa menciptakan kondisi kerja yang kondusif baik dari aspek fisik maupun nonfisik untuk mempertahankan serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Penelitian terbaru oleh (Sulastri & Uriawan, 2020) dalam *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* mengkaji pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai dalam menghadapi era digital (Industri 4.0). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, tidak hanya dari sisi fisik tetapi juga dari aspek psikologis dan social seperti kejelasan peran, rasa aman, dan keterbukaan komunikasi menjadi faktor penting dalam mendorong semangat kerja serta pencapaian hasil kerja yang lebih maksimal. Peneliti menyarankan agar organisasi modern menciptakan suasana kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berbasis teknologi, terutama untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin dinamis.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Silalahi (2013) dalam (Helmi & Prijati, 2022), motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Kusumaningrum dan Wahyuni (2021) dalam (Helmi & Prijati, 2022)

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja menurut Ambarwati dan Alriani (2020) dalam (Helmi & Prijati, 2022) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan fokus dan tenang guna mencapai tujuan. Ketika karyawan termotivasi untuk bekerja keras, disiplin, dan lebih produktif, baik karena ingin bekerja keras, pantang menyerah, maupun karena sedang berkembang. Alhasil, ketika motivasi kerja karyawan meningkat, kinerja karyawan pun ikut meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dermawan (2013) dalam (Helmi & Prijati, 2022) disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, dengan karyawan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dan memiliki sikap disiplin yang tinggi maka akan membuat suasana kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga akan berpengaruh positif bagi karyawan dalam aktivitas kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Septiwindriati dan Suhermin (2020) dalam (Helmi & Prijati, 2022) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja menurut Hardiansyah, Soehardi dan Rony (2019) dalam (Helmi & Prijati, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dianggap sebagai komponen penting dalam memastikan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Disiplin mendorong ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, *profesionalisme*, dan tanggung jawab dalam kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka akan lebih fokus, teratur, dan tegas dalam menyelesaikan tugas, yang akan menghasilkan hasil kerja yang lebih maksimal.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2015) dalam (Helmi & Prijati, 2022) lingkungan kerja adalah faktor utama yang sangat penting untuk karyawan disaat karyawan melakukan aktivitas didalam pekerjaannya. Dengan memberikan lingkungan yang baik dan nyaman bagi karyawan serta memberikan motivasi untuk berkerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan didalam berkerja. Hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wibowo (2015) dalam (Helmi & Prijati, 2022) menunjukan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja menurut Sahlan, Mekel danTrang (2015) dalam (Helmi & Prijati, 2022) menunjukan bahwa lingkungan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dipandang sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan atau menghambat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja, serta hubungan sosial seperti kerja antara rekan kerja dan lingkungan sekitar. Karyawan akan lebih penuh perhatian, fokus, dan tenang di tempat kerja jika lingkungannya tenang dan teratur. Hasilnya, seiring membaiknya lingkungan kerja, produktivitas karyawan juga meningkat.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang melakukan perbuatan secara sadar. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang dapat dirasakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

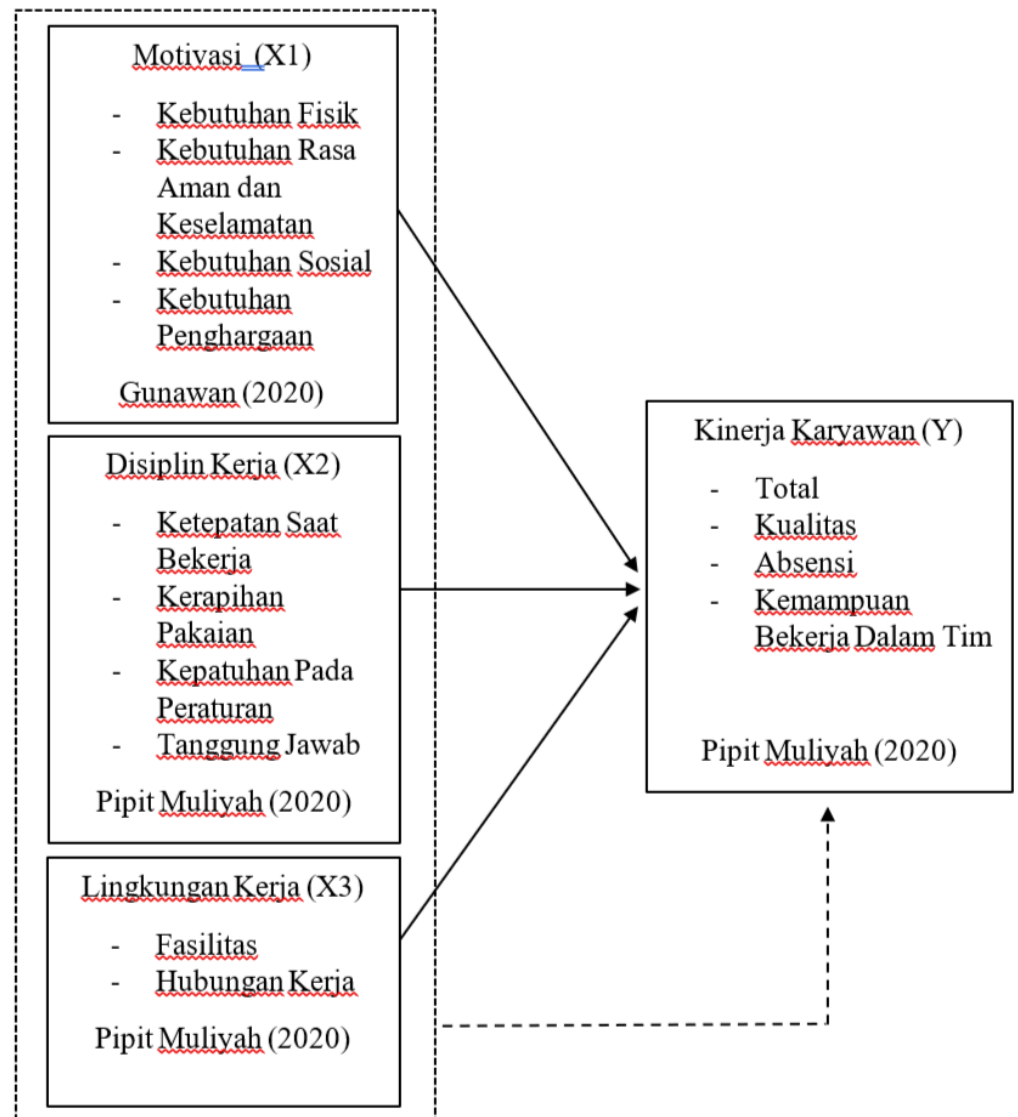
Jika dalam suatu perusahaan setiap pegawainya dapat menjunjung dan melaksanakan disiplin kerja dan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga semangat kerjanya juga tinggi, serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman maka kinerjanya akan

tinggi dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Helmi & Prijati, 2022), disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab, akan memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, meskipun memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaan, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penelitian tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan moral karyawan, dalam konteks penelitian, disiplin merupakan komponen kunci yang benar-benar dapat meningkatkan produktivitas. Dengan mengembangkan kebiasaan kerja yang disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, sementara mendorong karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja juga diperlukan, meskipun efek jangka panjang pada kebiasaan kerja tidak sepenuhnya konsisten dengan disiplin.

5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan oleh peneliti sebagai dasar dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi solusi terbaik dalam menghadapi permasalahan yang telah dijelaskan. Merujuk pada kerangka berpikir yang telah disampaikan sebelumnya, kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- Pengaruh Parsial
 - - - - - Pengaruh Simultan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan atau dugaan yang dapat diuji kebenarannya melalui penelitian atau eksperimen. Dalam konteks ilmiah, hipotesis berfungsi sebagai dasar untuk melakukan analisis dan pengujian

lebih lanjut. Berdasarkan kerangka penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk

H4: Diduga motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di seluruh Indomaret cabang Warujayeng nganjuk.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) dalam (Iii et al., 2022) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Y yaitu Kinerja karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei dengan membagikan kuesioner kepada responden untuk mengumpulkan data. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) dalam (Iii et al., 2022) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas, menurut Sugiyono (2016:81) dalam (Iii et al., 2022) Teknik penelitian kausalitas merupakan penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Dalam teknik penelitian ini umumnya hubungan sebab akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klarifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat. Tujuan penelitian kausal dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di seluruh cabang Warujayeng Nganjuk.

B. Definisi Operasional

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian Menurut (Sugiyono, 2017) dalam (Iii et al., 2022) variabel penelitian adalah segala yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, dalam penelitian ini ada 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel Bebas, yaitu variabel yang dilambangkan dengan huruf X variabel sering sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi X1, disiplin kerja X2, lingkungan kerja X3.
- b. Variabel Terikat, yaitu variabel yang dilambangkan dengan huruf Y variabel sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi akibat karena adanya variabel bebas, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016:39) dalam (Iii et al., 2022), definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Guna tidak diinterpretasikan oleh responden dan hanya menyangkut tentang variabel yang ada di tempat kerja. Definisi operasional dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang digunakan seperti yang dirumuskan sebagai berikut :

- a. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja Indomaret. Kinerja ini mencakup kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan, menjaga kebersihan dan kerapihan toko, mengelola stok

barang, mematuhi prosedur operasional perusahaan, serta berkontribusi terhadap pencapaian target penjualan dan efisiensi operasional sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator yang digunakan untuk kinerja karyawan yang dijelaskan Sesparmadi 2018, dikutip dari (Pipit Mulyah dkk, 2020) :

- 1) Total
 - 2) Kualitas
 - 3) Absensi
 - 4) Kemampuan bekerja dalam tim
- b. Motivasi (X1) adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab karyawan melakukan suatu perbuatan/ kegiatan yang berlangsung secara sadar. Indikator yang digunakan untuk motivasi seperti yang dijelaskan Maslow 1943, dikutip dari (Gunawan et al., 2020) ialah :
- 1) Kebutuhan fisik
 - 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
 - 3) Kebutuhan sosial
 - 4) Kebutuhan penghargaan
- c. Disiplin kerja (X2) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan untuk disiplin kerja seperti yang dijelaskan Dhermawan dan Pratama (2020), dikutip dari (Pipit Mulyah dkk, 2020) ialah :
- 1) Ketepatan saat bekerja
 - 2) Kerapihan pakaian
 - 3) Kepatuhan pada peraturan
 - 4) Tanggung jawab
- d. Lingkungan kerja (X3) adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas. Indikator yang digunakan untuk lingkungan kerja, seperti yang dijelaskan Fachrezi dan Khair (2020), dikutip dari (Pipit Mulyah dkk, 2020) ialah :

- 1) Fasilitas
- 2) Hubungan kerja

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian adalah seluruh subjek atau individu yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang menjadi fokus utama suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2018:117) dalam (Handayani, 2020a) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, melainkan meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Indomaret di cabang Warujayeng Nganjuk yang berjumlah sekitar 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) dalam (Handayani, 2020a), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2014) dalam (Handayani, 2020b). Alasan menggunakan teknik sampling jenuh adalah karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Meskipun membutuhkan waktu yang lebih lama dalam mengumpulkan data, namun teknis sampling jenuh atau sensus dapat memperoleh ketepatan data yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat diketahui sampel yang digunakan yaitu 40 orang. Pada Penelitian ini, metode pengukuran menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono, 2014) dalam (Handayani, 2020a).

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus, sebagai berikut:

$$n=N=40$$

- n : jumlah sampel
- N: jumlah populasi

Dengan demikian, seluruh anggota populasi yang berjumlah 40 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

D. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2020: 156). Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2020: 199). Diukur dengan menggunakan metode skala likert, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2020: 146) dengan 5 (lima) tingkatan jawaban yaitu:

Tabel 3. 1 Kriteria Pengukuran Instrumen dengan Skala Likert

No	Skala Likert	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2020

Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Keterangan	Kode Indikator	Indikator	Pernyataan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Total	1. Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas sesuai target yang ditetapkan perusahaan. 2. Saya berusaha untuk menghasilkan jumlah pekerjaan yang maksimal setiap hari.
		Y1.2	Kualitas	1. Saya selalu menjaga kualitas pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. 2. Saya memastikan hasil pekerjaan saya memuaskan tanpa mengurangi mutu.
		Y1.3	Absensi	1. Saya jarang absen dan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja. 2. Saya berusaha hadir secara konsisten sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan.
		Y1.4	Kemampuan Bekerja Dalam Tim	1. Saya aktif berpartisipasi dalam kerja sama tim untuk menyelesaikan tugas. 2. Saya dapat berkomunikasi dengan baik saat bekerja bersama rekan tim.
2.	Motivasi (XI)	X1.1	Kebutuhan Fisik	1. Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima.

				2. Fasilitas yang diberikan perusahaan mendukung kebutuhan dasar saya dalam bekerja.
		X1.2	Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	1. Saya merasa aman selama menjalankan tugas di lingkungan kerja. 2. Perusahaan menyediakan perlindungan yang cukup untuk keselamatan kerja saya.
		X1.3	Kebutuhan Sosial	1. Saya merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan sosial kerja saya. 2. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan di tempat kerja.
		X1.4	Kebutuhan Penghargaan	1. Saya mendapatkan pengakuan dari atasan atas hasil kerja saya. 2. Saya merasa kinerja saya dihargai dengan adil oleh atasan di lingkungan kerja.
3.	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	Ketepatan Saat Bekerja	1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai tenggat yang diberikan. 2. Saya mengatur waktu kerja dengan baik agar semua tugas selesai tepat waktu.
		X2.2	Kerapihan Pakaian	1. Saya selalu berpakaian rapi dan sesuai standar perusahaan saat bekerja. 2. Penampilan saya mendukung citra profesional di lingkungan kerja.
		X2.3	Kepatuhan Pada Peraturan	1. Saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan. 2. Saya berusaha menjalankan semua tugas sesuai prosedur yang ditetapkan.
		X2.4	Tanggung Jawab	1. Saya bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada saya. 2. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas

				dengan sebaik-baiknya meskipun tanpa pengawasan.
4.	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	Fasilitas	1. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan memadai untuk mendukung kinerja saya. 2. Saya merasa nyaman dengan perlengkapan kerja yang tersedia di perusahaan.
		X3.2	Hubungan Kerja	1. Hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja terjalin dengan harmonis. 2. Saya merasa lingkungan kerja mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:75) dalam (Shavira, 2021), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi.

Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian variabel x dan y
- $\sum x$ = Jumlah nilai variabel x
- $\sum y$ = Jumlah nilai variabel y
- $\sum x^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel x
- $\sum y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel y
- n = Banyaknya sampel

Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan r hitung dengan r tabel.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (*degree of freedom*) maka instrument dianggap valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (*degree of freedom*) maka instrument dianggap tidak valid (drop), sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Kode Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1.1	0.561	0.312	Valid
		Y1.1.2	0.625	0.312	Valid
		Y1.2.1	0.772	0.312	Valid
		Y1.2.2	0.648	0.312	Valid
		Y1.3.1	0.504	0.312	Valid
		Y1.3.2	0.580	0.312	Valid
		Y1.4.1	0.471	0.312	Valid
		Y1.4.2	0.397	0.312	Valid
2.	Motivasi (X1)	X1.1.1	0.489	0.312	Valid
		X1.1.2	0.736	0.312	Valid
		X1.2.1	0.699	0.312	Valid
		X1.2.2	0.563	0.312	Valid

		X1.3.1	0.643	0.312	Valid
		X1.3.2	0.394	0.312	Valid
		X1.4.1	0.312	0.312	Valid
		X1.4.2	0.594	0.312	Valid
3.	Disiplin Kerja (X2)	X2.1.1	0.657	0.312	Valid
		X2.1.2	0.693	0.312	Valid
		X2.2.1	0.685	0.312	Valid
		X2.2.2	0.688	0.312	Valid
		X2.3.1	0.473	0.312	Valid
		X2.3.2	0.629	0.312	Valid
		X2.4.1	0.420	0.312	Valid
		X2.4.2	0.740	0.312	Valid
4.	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1.1	0.901	0.312	Valid
		X3.1.2	0.731	0.312	Valid
		X3.2.1	0.814	0.312	Valid
		X3.2.2	0.790	0.312	Valid

Sumber: data primer diolah, 2025

Untuk mengetahui apakah pernyataan yang diajukan terhadap responden valid atau tidak, maka diperlukan suatu uji validitas. Uji validitas dapat diketahui melalui nilai Correlated Item-Total Correlation (CITC). Nilai CITC tersebut akan dibandingkan dengan nilai r-Tabel karena kriteria yang digunakan untuk valid atau tidak adalah menggunakan r-Tabel. Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 3 variabel yang telah diisi oleh 40 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N-2$ jadi $40-2 =$

38, sehingga $r \text{ tabel} = 0,312$. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:75) dalam (Shavira, 2021), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($> 0,60$ ”. Dan umumnya digunakan patokan sebagai berikut:

- Reliabilitas uji coba $> 0,60$ berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas baik.
- Reliabilitas uji coba $< 0,60$ berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas kurang baik.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,705	$> 0,60$	Reliabel
Motivasi (X_1)	0,694	$> 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,779	$> 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,824	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2025

Tabel 3.4 menunjukkan nilai Cronbach Alpha seluruh variabel $> 0,6$. Jadi, seluruh variabel penelitian reliabel. Dengan kata lain, semua

pertanyaan pada kuesioner mempunyai kesamaan hasil walaupun pada waktu yang berbeda (reliabel) dan data yang ada akurat serta bisa dipakai selaku alat ukur penelitian. Sehingga menunjukkan bahwa variabel yang diteliti memiliki pertanyaan-pertanyaan yang konsisten dan dapat diandalkan, sehingga layak digunakan untuk tujuan penelitian. Keandalan ini menjamin integritas dan ketergantungan data yang dikumpulkan untuk variabel-variabel tersebut.

E. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian mengacu pada langkah-langkah sistematis yang dilakukan peneliti untuk merencanakan, melaksanakan, dan menilai studi ilmiah secara menyeluruh. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data yang andal dan valid untuk mendukung pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Tahap pertama dalam proses penelitian ini adalah menentukan jenis penelitian dan topik penelitian. Tahap kedua adalah mengidentifikasi dan mendefinisikan variabel operasional yang diteliti. Variabel bebas terdiri dari motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Ketiga, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan populasi dan teknik pengambilan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk yang berjumlah 40 orang. Langkah keempat adalah waktu dan lokasi penelitian yang dilaksanakan di seluruh Indomaret Cabang Warujayeng, Kabupaten Nganjuk, selama tiga bulan, yaitu dari tanggal 1 April sampai dengan 30 Juni 2025. Langkah kelima adalah proses penyajian instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner yang menggunakan skala likert. Langkah keenam adalah proses mengevaluasi validitas dan reliabilitas kuesioner. Tujuan utamanya adalah mengumpulkan data awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 responden yang merupakan karyawan Indomaret Cabang Warujayeng.

Langkah ketujuh adalah melakukan uji asumsi klasik sebelum melakukan analisis data primer. Langkah kesembilan adalah melakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana motivasi

karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun bersamaan. Rumus regresi yang digunakan adalah $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dimana Y merupakan output kerja karyawan dan X_1 , X_2 , dan X_3 masing-masing adalah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Langkah terakhir adalah proses melakukan hipotesis dengan menggunakan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial terhadap kinerja karyawan dan uji F untuk menguji pengaruh variabel ketiga secara simultan. Selanjutnya merangkum hasil analisis dan menyajikan hasil penelitian secara metodis.

F. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di seluruh Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk. Alasan memilih lokasi tersebut karena keterjangkauan lokasi penelitian oleh peneliti, baik dilihat dari segi tenaga, dana maupun dari segi efisiensi waktu.

2. Waktu Penelitian

Penelitian di seluruh Indomaret cabang Warujayeng nganjuk dilaksanakan selama 3 bulan yaitu bulan 01 April 2025 – 30 Juni 2025. Selama waktu tersebut digunakan peneliti untuk observasi, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan.

G. Teknik Analisis Data

Berdasarkan teknik pengumpulan data diatas, maka teknik analisis datanya adalah:

1. Jenis Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:76) dalam (Shavira, 2021), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Uji Histogram Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.
 - 2) Uji P Plot Normal P Plot dari standartdized residual cumulative probability, dengan mengidentifikasikan apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi.
 - 3) Uji Kolmogorov-Sminov Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.
- b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016:78) dalam (Shavira, 2021), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. Tolerance mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah Tolerance > 0,1 atau VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

- c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016:79) dalam (Shavira, 2021), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk

setiap nilai tertentu variabel independent (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang sangat signifikan oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan Uji Glejser. Menurut (Ghozali, 2018) Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji Geljser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi kesalahan, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2018:111) Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mengkonfirmasi ada tidaknya autokorelasi pada model regresi ini, maka dilakukan uji runtun. Untuk mengujinya dapat menggunakan uji Durbin-Watson

(DW). Dasar Pengambilan Keputusan Metode pengujian Durbin Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Jika nilai durbin-watson lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4dL) maka terdapat autokorelasi.
- (2) jika nilai durbin-watson terletak antara dU dan (4-dU), maka tidak ada autokorelasi.
- (3) jika nilai durbin-watson terletak antara dL dan dU atau diantara (4dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80) dalam (Shavira, 2021), “Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows versi 25.0*”.

Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009:86) dalam (Silalahi, 2019).

Rumus (Ghozali,2009:89)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y	: Kinerja Karyawan
b ₀	: Bilangan Konstanta
b ₁ , b ₂ , dan b ₃	: Koefisien Regresi
X ₁	: Motivasi
X ₂	: Disiplin Kerja
X ₃	: Lingkungan Kerja
e	: error

2. Norma Keputusan

Model regresi yang akan digunakan untuk menganalisis data melalui pengujian hipotesis sebagai berikut :

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013) dalam (Handayani, 2020a). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$) Penolakan atau penerimaan hipotesis berdasarkan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau 5% maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 3) Rumus T tabel sebagai berikut : $T \text{ tabel} = (\alpha / 2 : n-k-1)$

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut (Handayani, 2020a) Uji ketepatan model adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Model goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

- 1) H_0 diterima jika $F \text{ dihitung} < F \text{ tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $F \text{ dihitung} > F \text{ tabel}$
- 3) Rumus F tabel sebagai berikut : $F \text{ Tabel} = (k : n-k)$

3. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018: 97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Indomaret Warujayeng Nganjuk

Pada tahun 1988, keinginan untuk menyediakan kebutuhan pokok karyawan secara lebih praktis melahirkan sebuah toko bernama Indomaret. Dalam proses pengembangannya, perusahaan merasa penting untuk memahami lebih dalam perilaku belanja konsumen. Maka, beberapa karyawan ditugaskan melakukan observasi terhadap preferensi masyarakat dalam berbelanja. Hasil observasi menunjukkan bahwa toko modern menjadi pilihan utama masyarakat karena mampu menyediakan produk yang lengkap, harga yang jelas dan bersaing, serta lingkungan yang nyaman.

Pemahaman tersebut, ditambah dengan keahlian dalam pengelolaan toko serta perubahan pola konsumsi masyarakat, menjadi dasar bagi pendirian Indomaret sebagai bentuk pengabdian kepada bangsa. Dengan legalitas sebagai PT. Indomarco Prismatama, Indomaret lahir dengan visi “menjadi jaringan ritel yang unggul” dan moto “mudah dan hemat”. Toko ini awalnya hadir di sekitar kawasan hunian, melayani kebutuhan pokok masyarakat umum dengan ukuran toko sekitar 200 m². Seiring dengan meningkatnya kebutuhan dan permintaan, Indomaret terus berkembang dan memperluas jangkauan toko ke berbagai lokasi strategis seperti perumahan, area perkantoran, pusat bisnis, destinasi wisata, hingga kompleks apartemen.

Dalam hal ini terjadilah proses pembelajaran untuk pengoperasian suatu jaringan retail yang berskala besar, lengkap dengan berbagai pengalaman yang kompleks dan bervariasi. Setelah menguasai pengetahuan dan keterampilan mengoperasikan jaringan ritel dalam skala besar, Manajemen berkomitmen untuk menjadikan Indomaret sebagai sebuah aset nasional. Hal ini tidak terlepas dari seluruh proses pemikiran strategis hingga pengelolaan operasional perusahaan

dilaksanakan sepenuhnya oleh putra-putri terbaik bangsa. Sebagai perusahaan yang menjadi bagian dari aset nasional, Indomaret memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi kepada masyarakat Indonesia melalui pengembangan bisnis waralaba, sekaligus memperkuat daya saing di kancah global.

Dengan semangat tersebut, visi perusahaan turut berkembang menjadi “menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global”. Indomaret juga dikenal sebagai pelopor konsep bisnis waralaba minimarket di Indonesia. Antusiasme masyarakat terhadap konsep ini sangat tinggi, terlihat dari pertumbuhan jumlah mitra waralaba yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Keberhasilan tersebut turut mendapat pengakuan dari pemerintah, yang menganugerahkan penghargaan sebagai “Perusahaan Waralaba Unggul 2003” kepada Indomaret.

Penghargaan semacam ini adalah yang pertama kali diberikan kepada perusahaan minimarket di Indonesia dan sampai saat ini hanya Indomaret yang menerimanya. Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah toko per November 2024: 22.869. Sebagian besar pasokan barang dagangan untuk seluruh gerai berasal dari 37 pusat distribusi dan 27 depo Indomaret yang menyediakan lebih dari 6.000 jenis produk. Kini, keberadaan Indomaret makin diperkuat dengan kehadiran Indogrosir, anak perusahaan dengan konsep bisnis Pusat Perkulakan.

2. Visi dan Misi Indomaret

Visi adalah gambaran singkat tentang tujuan, sasaran, dan hal-hal yang perlu dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut pada saat mendatang. Visi merupakan faktor yang sangat penting bagi bisnis untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang. Di sisi lain, misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dilakukan oleh organisasi untuk mendukung Visi. Jadi, misi adalah sesuatu yang

pasti dimaksudkan untuk dilakukan dan juga dapat memberikan petunjuk penting tentang cara mencapainya.

Adapun yang menjadi visi dari mini market Indomaret yaitu: menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global. Sedangkan misi mini market Indomaret yaitu: meningkatkan pelayanan terbaik sehingga kepuasan pelanggan menjadi sasaran utama yang harus dapat dipenuhi. Visi dan misi perusahaan juga didukung oleh motto dari Indomaret yaitu: “Mudah dan Hemat”. Selanjutnya yang menjadi budaya perusahaan yakni dalam bekerja kami menjunjung tinggi nilai-nilai:

1. Kejujuran, kebenaran, dan keadilan
2. Kerja sama tim
3. Kemajuan melalui inovasi yang ekonomis
4. Kepuasan pelanggan

3. Logo Indomaret

Logo merupakan bentuk visual, atau presentasi dari brand yang selalu berkaitan dengan organisasi/perusahaan tertentu sebagai identitas dari organisasi/perusahaan tersebut.



Gambar 4. 1 Logo Indomaret

Logo Indomaret diatas mengandung arti antarlain berbentuk segi empat yang melengkung yang menandakan kedinamisan yang tidak terbatas serta fleksibilitas yang hendak dibangun dalam lingkungan kerja perusahaan. Lambang huruf “O” yang merupakan gabungan tiga lingkaran berwarna merah ini menjadi identitas dari perusahaan milik Salim Group yang beberapa perusahaannya menggunakan simbol ini sebagai trademark milik Salim Group seperti

Indomarco, Indomobil, Superindo, CAR. Dari segi warna, Logo Indomaret tersusun atas tiga warna yaitu merah yang berarti semangat dan keberanian, biru yang berarti kecerdasan dan percaya diri, dan kuning yang berarti kestabilan. Makna-makna ini yang dijadikan Indomaret sebagai acuan untuk menjalankan roda bisnisnya sehingga dapat menjadi perusahaan yang maju.

4. Struktur Organisasi Toko Indomaret



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Toko Indomaret

Tugas dan wewenang setiap bagian di Indomaret Cabang Warujayeng berdasarkan struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut :

1. Kepala Toko

- a) Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional.
- b) Mengkoordinir semua aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk memenuhi kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan toko.
- c) Mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan.
- d) Berkoordinir atau berhubungan dengan area coordinator atau departemen lain sehubungan dengan adanya masalah atau program – program tertentu yang berkaitan dengan toko.

- e) Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas – tugas operasional sehari-hari.

2. Wakil Kepala Toko

- a) Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional.
- b) Membuat RRAK toko setiap bulan.
- c) Membuat jadwal kerja bulanan.
- d) Mengkoordinir semua aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk memenuhi kepuasan pelanggan meningkatkan jumlah pelanggan ditoko.
- e) Mengkoordinir dan mengelola bawahan dengan budaya perusahaan.
- f) Berkoordinir atau berhubungan dengan area koordinator atau departemen lain sehubungan dengan adanya masalah atau program – program tertentu yang berkaitan dengan toko.
- g) Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas – tugas operasional sehari-hari.
- h) Melapor atau meminta persetujuan kepada Kepala Toko mengenai keputusan yang berhubungan dengan toko.

3. Merchandiser

- a) Mengkoordinir permintaan barang dagangan dari distribution center.
- b) Mengkoordinir pengeluaran atau retur barang dari toko ke distribution center.
- c) Mengkoordinir penataan barang dagangan baik dirak-rak penjualan ataupun gudang.
- d) Mengkoordinir dan memastikan sarana promosi terpasang sesuai petunjuk.
- e) Menjaga dan merawat sarana promosi tersebut.
- f) Menggantikan kepala toko atau asisten kepala toko apabila sedang libur.

4. Kasir

- a) Memberikan pelayanan kepada pelanggan.
- b) Melaksanakan kebersihan.
- c) Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.
- d) Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang.
- e) Menerima penitipan barang.
- f) Melakukan proses transaksi penjualan langsung.
- g) Pemanjangan barang (display).
- h) Persiapan retur barang.
- i) Informasi dan penawaran program promosi.
- j) Pencetakan barang.
- k) Stock Opname.
- l) Penyebaran Leaflet.

5. Pramuniaga

- a) Memberikan pelayanan kepada pelanggan.
- b) Melaksanakan kebersihan.
- c) Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.
- d) Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang.
- e) Menerima penitipan barang.
- f) Melakukan proses transaksi penjualan langsung.
- g) Pemajangan barang (display).
- h) Persiapan retur barang.
- i) Informasi dan penawaran program promosi.
- j) Pencetakan barang.
- k) Stock Opname.
- l) Penyebaran Leaflet.
- m) Informasi barang kosong kepada merchandiser, kepala toko atau asisten kepala took

5. Karakteristik Responden

“Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk”. Dalam penelitian ini identitas responden diidentifikasi

berdasarkan faktor-faktor demografi yang meliputi: jenis kelamin, usia, dan lama bekerja di Indomaret. Dari 40 kuesioner yang disebarakan kepada 40 responden, maka diperoleh gambaran dari responden sebagai berikut:

a. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	LAKI-LAKI	20	50%
2	PEREMPUAN	20	50%
TOTAL		40	100%

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai jenis kelamin responden, diketahui bahwa dari total 40 responden yang terlibat dalam penelitian ini, terdapat 20 responden berjenis kelamin laki-laki (50%) dan 20 responden berjenis kelamin perempuan (50%). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin bersifat seimbang antara laki-laki dan perempuan. Kesetaraan jumlah ini memberikan representasi yang adil dari kedua kelompok gender dalam pengumpulan data, sehingga hasil analisis tidak condong terhadap salah satu jenis kelamin.

b. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Tingkat Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<20 Tahun	2	5%
2	20-30 Tahun	38	95%
TOTAL		40	100%

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai tingkat usia responden, diketahui bahwa dari total 40 responden, sebagian besar berada dalam rentang usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau 95% dari keseluruhan responden. Sementara itu, hanya 2 orang

responden atau sebesar 5% yang berusia di bawah 20 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif awal, yang umumnya memiliki pemahaman dan pengalaman yang cukup dalam hal pekerjaan maupun penggunaan teknologi.

c. Data Responden Berdasarkan Pekerjaan

Tabel 4. 3 Pekerjaan Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Lebih dari 2 bulan	40	100%
2	Kurang dari 2 bulan	0	0%
	TOTAL	40	100%

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai pekerjaan responden, diketahui bahwa seluruh responden dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 40 orang (100%), memiliki pengalaman bekerja lebih dari 2 bulan. Tidak terdapat responden yang memiliki lama bekerja kurang dari 2 bulan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan jawaban yang relevan terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dianggap valid dalam konteks pengalaman kerja responden.

6. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui secara pasti bagaimana tanggapan responden terhadap variabel yang diangkat dalam penelitian diantaranya, motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk. Berikut pemaparan hasil uji frekuensi menggunakan SPSS Versi 25 pada variabel dalam penelitian:

a. Kinerja Karyawan

Berdasarkan penyebaran hasil kuesioner yang ditujukan kepada karyawan Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk, maka berikut merupakan hasil dari pemaparan tanggapan responden terhadap pernyataan tentang kinerja karyawan (Y):

Tabel 4. 4 Distribusi frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Indikator	Skor										TOTAL	
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y _{1.1}	0	0%	0	0%	3	7,5%	25	62,5%	12	30%	40	100%
2	Y _{1.2}	0	0%	0	0%	4	10%	17	42,5%	19	47,5%	40	100%
3	Y _{2.1}	0	0%	0	0%	6	15%	14	35%	20	50%	40	100%
4	Y _{2.2}	0	0%	0	0%	6	15%	14	35%	20	50%	40	100%
5	Y _{3.1}	0	0%	0	0%	4	10%	15	37,5%	21	52,5%	40	100%
6	Y _{3.2}	0	0%	0	0%	3	7,5%	15	37,5%	22	55%	40	100%
7	Y _{4.1}	0	0%	0	0%	4	10%	16	40%	20	50%	40	100%
8	Y _{4.2}	0	0%	0	0%	4	10%	11	27,5%	25	62,5%	40	100%

Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas maka dapat dideskripsikan bahwa persentase jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan yang meliputi pernyataan Y1.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 7,5%, S 62,5% dan SS 30%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Pernyataan Y1.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 10%, S 42,5% dan SS 47,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan Y2.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 15%, S 35% dan SS 50%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Pernyataan Y2.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 15%, S 35% dan SS 50%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan Y3.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 10%, S 37,5% dan SS 52,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Pernyataan

Y3.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 7,5%, S 37,5% dan SS 55%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan Y4.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 10%, S 40% dan SS 50%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Pernyataan Y4.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 10%, S 27,5% dan SS 62,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

b. Motivasi

Berdasarkan penyebaran hasil kuesioner yang ditujukan kepada karyawan Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk, maka berikut merupakan hasil dari pemaparan tanggapan responden terhadap pernyataan tentang motivasi (X_1):

Tabel 4. 5 Distribusi frekuensi Variabel Motivasi (X_1)

No	Indikator	Skor										TOTAL	
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1.1	0	0%	1	2,5%	3	7,5%	16	40%	20	50%	40	100%
2	X1.1.2	0	0%	5	12,5%	4	10%	11	27,5%	20	50%	40	100%
3	X1.2.1	0	0%	3	7,5%	1	2,5%	17	42,5%	19	47,5%	40	100%
4	X1.2.2	0	0%	2	5%	10	25%	13	32,5%	15	37,5%	40	100%
5	X1.3.1	0	0%	1	2,5%	3	7,5%	15	37,5%	21	52,5%	40	100%
6	X1.3.2	0	0%	0	0%	5	12,5%	18	45%	17	42,5%	40	100%
7	X1.4.1	0	0%	0	0%	4	10%	20	50%	16	40%	40	100%
8	X1.4.2	0	0%	2	5%	12	30%	10	25%	16	40%	40	100%

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas maka dapat dideskripsikan bahwa persentase jawaban responden terhadap variabel Motivasi yang meliputi pernyataan X1.1.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 2,5%, N 7,5%, S 40% dan SS 50%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Pernyataan X1.1.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 12,5%, N 10%, S 27,5% dan SS 50%, sehingga

disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan X1.2.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 7,5%, N 2,5%, S 42,5% dan SS 47,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan X1.2.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 5%, N 25%, S 32,5% dan SS 37,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan X1.3.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 2,5%, N 7,5%, S 37,5% dan SS 52,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan X1.3.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 12,5%, S 45% dan SS 42,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan X1.4.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 10%, S 50% dan SS 40%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Pernyataan X1.4.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 5%, N 30%, S 25% dan SS 40%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

c. Disiplin Kerja

Berdasarkan penyebaran hasil kuesioner yang ditujukan kepada karyawan Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk, maka berikut merupakan hasil dari pemaparan tanggapan responden terhadap pernyataan tentang disiplin kerja (X_2):

Tabel 4. 6 Distribusi frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Indikator	Skor										TOTAL	
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1.1	0	0%	0	0%	2	5%	23	57,5%	15	37,5%	40	100%
2	X2.1.2	0	0%	0	0%	1	2,5%	20	50%	19	47,5%	40	100%
3	X2.2.1	0	0%	1	2,5%	1	2,5%	17	42,5%	21	52,5%	40	100%
4	X2.2.2	0	0%	1	2,5%	6	15%	15	37,5%	18	45%	40	100%
5	X2.3.1	0	0%	0	0%	2	5%	23	57,5%	15	37,5%	40	100%
6	X2.3.2	0	0%	0	0%	4	10%	16	40%	20	50%	40	100%
7	X2.4.1	0	0%	0	0%	0	0%	12	30%	28	70%	40	100%
8	X2.4.2	0	0%	0	0%	4	10%	11	27,5%	25	62,5%	40	100%

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas maka dapat dideskripsikan bahwa persentase jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja yang meliputi pernyataan X2.1.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 5%, S 57,5% dan SS 37,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Pernyataan X2.1.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 2,5%, S 50% dan SS 47,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan X2.2.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 2,5%, N 2,5%, S 42,5% dan SS 52,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Pernyataan X2.2.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 2,5%, N 15%, S 37,5% dan SS 45%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan X1.3.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 5%, S 57,5% dan SS 37,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Pernyataan X1.3.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 10%, S 40% dan SS 50%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan X1.4.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 0%, S 30% dan SS 70%, sehingga disimpulkan mayoritas responden

menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Pernyataan X1.4.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 0%, N 10%, S 27,5% dan SS 62,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

d. Lingkungan Kerja

Berdasarkan penyebaran hasil kuesioner yang ditujukan kepada karyawan Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk, maka berikut merupakan hasil dari pemaparan tanggapan responden terhadap pernyataan tentang lingkungan kerja (X_3):

Tabel 4. 7 Distribusi frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No	Indikator	Skor										TOTAL	
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1.1	0	0%	3	7,5%	7	17,5%	15	37,5%	15	37,5%	40	100%
2	X3.1.2	0	0%	3	7,5%	8	20%	16	40%	13	32,5%	40	100%
3	X3.2.1	0	0%	1	2,5%	12	30%	9	22,5%	18	45%	40	100%
4	X3.2.2	0	0%	2	5%	4	10%	19	47,5%	15	37,5%	40	100%

Sumber: Hasil Ouput SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas maka dapat dideskripsikan bahwa persentase jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja yang meliputi pernyataan X3.1.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 7,5%, N 17,5%, S 37,5% dan SS 37,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Pernyataan X3.1.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 7,5%, N 20%, S 40% dan SS 32,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan X3.2.1 mendapat tanggapan STS 0%, TS 2,5%, N 30%, S 22,5% dan SS 45%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Pernyataan X3.2.2 mendapat tanggapan STS 0%, TS 5%, N 10%, S 47,5% dan SS 37,5%, sehingga disimpulkan mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

7. Hasil Analisis Statistik

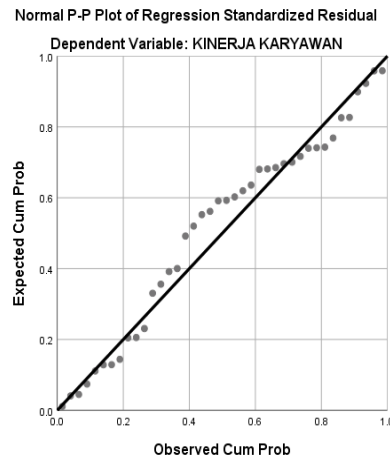
a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis, untuk memastikan apakah persamaan pada model regresi dapat diterima secara ekonometrika. Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Berikut uji asumsi klasik yang akan digunakan:

1) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas juga melihat apakah model regresi yang digunakan sudah baik. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan analisis statistik Kolmogorov-Smirnov pada residual persamaan dengan kriteria pengujian adalah jika tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal". Dalam penelitian ini pengujian normalitas juga menggunakan analisis grafik. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti data sesungguhnya. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada grafik berikut:

a) Kurva Normal P-Plot



Gambar 4. 3 Uji Normalitas Grafik normal *probability plot*

Sumber: Hasil Output SPSS,2025

Dari Gambar 4.3 Gambar kurva normal P-Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

b) Uji Kolmogorov-Smirnov

Pengujian menggunakan Kurva Normal P-plot dapat menyatukan apabila jumlah data sedikit. Untuk itu diperlukan pengujian lebih akurat yaitu dengan metode non parametrik one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S). Jika nilai K-S signifikan maka residual tidak normal, tetapi jika K-S tidak signifikan maka residual terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018). Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,25324478
Most Extreme Differences	Absolute	0,129
	Positive	0,074
	Negative	-0,129
Test Statistic		0,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode *one-sample kolmogrov-smirnov test* dengan signifikansi 0,089 (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang lebih besar dari 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian terhadap multikolinieritas dapat dideteksi dengan menggunakan tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Uji multikolinieritas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,831	2,742		3,585	0,001		
	MOTIVASI	-0,149	0,057	-0,188	-2,608	0,013	0,929	1,076
	DISIPLIN KERJA	0,738	0,079	0,779	9,343	0,000	0,696	1,437
	LINGKUNGAN KERJA	0,260	0,088	0,247	2,944	0,006	0,686	1,459

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

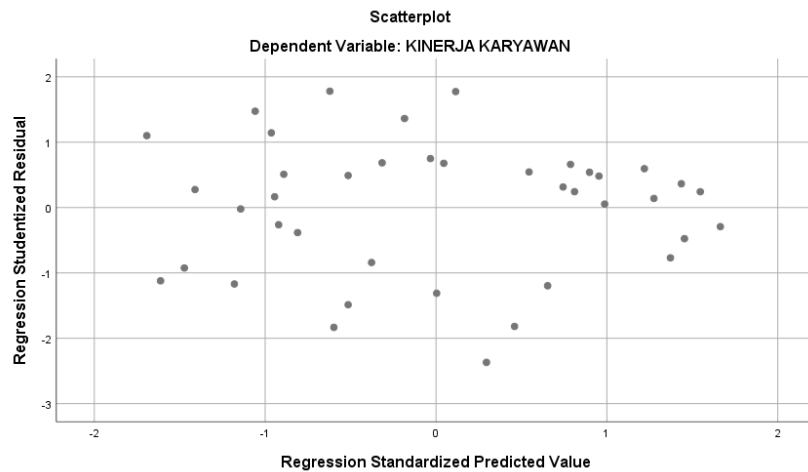
Berdasarkan Tabel 4.9 diatas terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF motivasi adalah 1,076, nilai VIF disiplin kerja adalah 1,437, dan nilai VIF lingkungan kerja adalah 1,459. Hal Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Dilihat dari nilai tolerance motivasi adalah 0,929, nilai tolerance disiplin kerja adalah 0,696, dan nilai tolerance lingkungan kerja adalah sebesar 0,686. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dari penilaian tolerance karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut hasil uji

heteroskedastisitas:

a) Uji Heterokedastisitas Secara Grafik



Gambar 4. 4 Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan output Scatterplot diatas, terlihat bahwa titik – titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Ini berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

b) Uji Heterokedastisitas Secara Statistik

Uji glejser, yaitu pengujian yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,607	1,522		1,714	0,095
	MOTIVASI	0,001	0,032	0,006	0,035	0,972
	DISIPLIN KERJA	-0,018	0,044	-0,081	-0,422	0,676
	LINGKUNGAN KERJA	-0,060	0,049	-0,237	-1,230	0,227

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen $> 0,05$, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi motivasi adalah 0,972, nilai signifikansi dari disiplin kerja adalah 0,676 dan nilai signifikansi dari lingkungan kerja adalah 0,227. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian.

4) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Gejala autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	0,826	0,811	1,304	1,837

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Dari tabel 4.11 diperoleh nilai nilai DW sebesar 1,837 nilai ini selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan nilai 5% (0,05), jumlah sampel 40 (N) dan jumlah variabel independen 3 (K=3), maka akan didapat angka sebesar 1,658 dalam tabel Durbin Watson. Angka- angka yang sudah ada dimasukkan dalam rumus pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi yaitu: $DU < DW < 4 - DU$, jadi $1,658 < 1,837 < 2,342$. Dari rumus tersebut dapat dilihat bahwa $DU < DW$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau tidak terjadi autokorelasi.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlibat di dalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi model dan interpretasi model regresi.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,831	2,742		3,585	0,001		
MOTIVASI	-0,149	0,057	-0,188	-2,608	0,013	0,929	1,076
DISIPLIN KERJA	0,738	0,079	0,779	9,343	0,000	0,696	1,437
LINGKUNGAN KERJA	0,260	0,088	0,247	2,944	0,006	0,686	1,459

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 9,831 artinya jika variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) adalah 0, maka kinerja karyawan yang dihasilkan nilainya adalah 9,831 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar -0,149 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi (X1) sebesar satuan, maka akan terjadi penurunan kinerja (Y) karyawan Indomaret cabang Warujayeng sebesar -0,149 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,783 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja (X2) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) karyawan Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk sebesar 0,783 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,260 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) karyawan Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk sebesar 0,260 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

5. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Daspar, 2020) “Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT. Astra Honda Motor) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan hasil uji regresi variabel motivasi berpengaruh negatif sedangkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

1. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Tabel 4. 13 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3,585	0,001
	MOTIVASI	-0,188	-2,608	0,013
	DISIPLIN KERJA	0,779	9,343	0,000
	LINGKUNGAN KERJA	0,247	2,944	0,006
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil hipotesis dalam pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.13. Berdasarkan pada Tabel 4.13 hasil uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a) Pengaruh Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Pada Tabel 4.13 nilai t hitung untuk Motivasi sebesar 0,013 sedangkan nilai t tabel sebesar -2,608. Maka diketahui $t \text{ hitung } (-2,608) < t \text{ tabel } (1,688)$ dan nilai signifikan $0,013 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk.

b) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pada Tabel 4.13 nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 0,000 sedangkan nilai t tabel sebesar 9,343. Maka diketahui $t \text{ hitung } 9,343 > t \text{ tabel } (1,688)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Pada Tabel 4.13 nilai t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 0,006 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,944. Maka diketahui $t \text{ hitung } (2,944) > t \text{ tabel } (1,688)$ dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290,758	3	96,919	56,961	.000 ^b
	Residual	61,254	36	1,702		
	Total	352,012	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Uji Statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji statistik F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independen yang diuji pada tingkat signifikan 5%. Hasil uji koefisien signifikan simultan dapat dilihat pada Tabel 4.14. Nilai F hitung yang diperoleh 56,961 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,87 maka dapat diketahui nilai F hitung 56, 961 > F tabel 2,87 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan < dari 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja di Indomaret cabang Warujayeng Nganjuk. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai

yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	0,826	0,811	1,304

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Dengan diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,811. Hasil ini berarti variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja menjelaskan sebesar 81,1% terhadap variabel dependen yaitu kinerja sedangkan sisanya sebesar 18,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini.

B. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, variabel motivasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,149 dengan nilai t-hitung -2,608 dan signifikansi 0,013. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka secara statistik motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, arah hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diterapkan saat ini, justru kinerja karyawan menurun. Fenomena ini menunjukkan adanya masalah dalam implementasi sistem motivasi di lingkungan kerja, seperti kurang relevannya jenis motivasi yang diberikan terhadap kebutuhan karyawan. Contohnya, motivasi berbasis target kerja atau insentif finansial yang tidak diimbangi dengan dukungan psikologis atau pengembangan diri bisa menimbulkan tekanan, bukan semangat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farras, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut menjelaskan, berdasarkan analisis deskriptif dalam menunjukkan jika seorang karyawan diberikan motivasi yang positif oleh atasan maka karyawan akan merasa dihargai sehingga karyawan akan merasa sedang dalam menjalankan pekerjaannya namun pemberian motivasi karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini berbeda dari mayoritas penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2020) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, perbedaan ini justru menunjukkan perlunya evaluasi mendalam terhadap sistem motivasi yang digunakan di Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai koefisien 0,738, nilai t-hitung 9,343, dan signifikansi

0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya, semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas harian.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian (Helmi & Prijati, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan faktor dominan dalam memengaruhi kinerja. Karyawan yang disiplin akan lebih konsisten dan profesional, sehingga produktivitas toko menjadi lebih terjaga.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi 0,260, nilai t-hitung 2,944, dan signifikansi 0,006. Dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dan arah koefisien positif, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, mendukung karyawan untuk bekerja lebih produktif. Di Indomaret, faktor seperti pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang sejuk, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis sangat memengaruhi semangat kerja karyawan.

Penemuan ini konsisten dengan pendapat Sedarmayanti (dalam Sarip & Mustangin, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menunjang produktivitas karyawan.

4. Pengaruh Simultan Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F-hitung = 56,961, dan signifikansi = 0,000. Karena F-hitung $>$ F-tabel (2,87) dan signifikansi $< 0,05$, maka secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, pengaruh ketiga variabel bebas tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Kinerja karyawan terbentuk dari kombinasi antara sistem motivasi yang efektif, penerapan disiplin yang konsisten, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Manajemen Indomaret perlu memastikan bahwa ketiga aspek tersebut dikembangkan secara seimbang, agar dapat mencapai peningkatan kinerja secara maksimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk", maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang diterapkan saat ini belum secara optimal mendorong peningkatan kinerja karyawan, dan bahkan dapat menurunkan kinerja jika tidak disesuaikan dengan kebutuhan aktual karyawan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Disiplin menjadi faktor penting dalam menciptakan produktivitas dan profesionalitas kerja.
3. Lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung secara fisik maupun sosial memberikan dampak positif terhadap semangat dan produktivitas kerja.
4. Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 81,1%.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat memberi implikasi sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

Hasil Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor ritel modern. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan memperkuat teori-teori sebelumnya mengenai pentingnya faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini juga menjadi referensi tambahan dalam kajian teoritis yang berkaitan dengan perilaku organisasi, manajemen operasional, serta pendekatan peningkatan kinerja berbasis manusia.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak manajemen Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui strategi yang lebih terarah. Misalnya, dengan memberikan program pelatihan dan penghargaan untuk meningkatkan motivasi, memperkuat sistem pengawasan dan penegakan aturan untuk menjaga disiplin kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi karyawan sebagai refleksi untuk memahami pentingnya sikap kerja positif dalam meningkatkan kinerja dan peluang pengembangan karir. Bagi praktisi HRD dan manajer ritel lainnya, temuan ini dapat dijadikan dasar dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif.

C. Saran

1. Bagi Pihak Manajemen Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk:

- a. Perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem motivasi kerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan psikologis dan profesional karyawan.
- b. Disiplin kerja perlu terus ditegakkan dengan pendekatan yang adil dan konsisten, termasuk pelatihan kedisiplinan dan reward bagi karyawan yang berprestasi.

- c. Lingkungan kerja fisik dan sosial perlu dipelihara dengan baik agar tetap kondusif untuk bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

- a. Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, atau kepuasan kerja.
- b. Melakukan penelitian di cabang atau wilayah lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas dan general.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif di lingkungan ritel modern seperti Indomaret

DAFTAR PUSTAKA

- Fadhilah Helmi, A. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA* Prijati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Pelita Bangsa Jl Inspeksi Kalimalang Tegal Danas Cikarang Pusat, U. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR DESA PASIRSARI KECAMATAN CIKARANG SELATAN KABUPATEN BEKASI*.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Kecamatan, M., & Kidul, B. (2024). *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Mixue Kecamatan Bandung Kidul*. 6681(7), 1483–1491.
- Kerja, P. M., Kerja, L., & Kunci, K. (2024). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt delamibrands kharisma busana*. 7(2).
- Lutfi, M. T., & Wihara, D. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntandi*, 6(1), 1523–1530.
- Madyoningrum, A. W., Azizah, R., Tinggi, S., Al-Madani, I. E., & Lampung, B. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *BISNIS & MANAJEMEN* (Vol. 12). <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis328>
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on

- Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Salsafila, P. H., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. In *Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima* (Vol. 1, Issue 6).
- UTARI. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Jendral Sudirman Palembang. *Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(6), 190.
- Andini, A. putr., Tahier, I., Nurlela, Natasyah, Aris, M. N., Juliawati, T., Anita, R., & Harmi. (2024). Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Menuru 7 Orang Pakar. *Research Fair Unisri*, 8(1), 21–31.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Farras, A. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning: Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau*, 16(2), 39–55.
- Ghozali, I. (2018). *Book_2018_Ghozali.pdf* (p. 30).
- Handayani. (2020a). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3)*, 248–253.
- Helmi, A. F., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(2), 2–18.
- Iii, B. A. B., Penelitian, A. V., & Penelitian, I. V. (2022). *Rama_61202_18102020157_0711118603_0730076804_03*. 50–69.
- Lutfi, M. T., & Wihara, D. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 1523–1530.
- Ma'ruf, Chair, & Ummul. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Maskur, M., Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, K., Azizah, M. R., Fatmawati, F., & Juniartuti, D. (2024). *DISIPLIN KERJA: Tanggung Jawab, Reward, dan Punishment* (Antoni Pardede (ed.)). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). "Volume 1, No, 1 Februari 2020." *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1, 16–29.
- Ningrum, D. M. W. (2024). *Jki 3.2.2024*. 3(2), 644–657.
- Novitasari, R. (2024). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt delamibrands kharisma busana*. 7(2).
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).
- Rita Rahmawati, M. R. S. (2024). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3, 1652–1659.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.

Shavira, J. (2021). *Fakt'ltas sosial*.

Silalahi. (2019). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Sitompul, R. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Quality: The Influence of Work Discipline on Employee Performance at Quality Universities. In *Prosiding Seminar Nasional PSSH (Pendidikan, Saintek, Sosial Dan Hukum)* , 3(1), 1860–1869.

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288>

UTARI. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Jendral Sudirman Palembang. *Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(6), 190.

Wilandari, D. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Uniform Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 367–375. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i3.10534>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisoner

“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SELURUH INDOMARET CABANG WARUJAYENG NGANJUK”

KUESIONER

A. Data Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin :

Usia :

B. Masa Bekerja di Indomaret

- Kurang dari 2 Bulan ()
- Lebih dari 2 Bulan ()

C. Petunjuk Pengisian

Silahkan saudara/i mengisi pada tempat yang telah tersedia dan pada salah satu kategori sesuai dengan bobot penilaian saudara/i, pilihlah salah satu nomor yang terdapat pada setiap pertanyaan berikut, terdapat 5 alternatif pengisian jawaban yaitu:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Netral (N)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

Y KINERJA KARYAWAN						
No.	Indikator Kinerja Karyawan	1	2	3	4	5
Y1.1 Total						
Y1.1.1	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
Y1.1.2	Saya berusaha untuk menghasilkan jumlah pekerjaan yang maksimal setiap hari.					
Y1.2 Kualitas						
Y1.2.1	Saya selalu menjaga kualitas pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
Y1.2.2	Saya memastikan hasil pekerjaan saya memuaskan tanpa mengurangi mutu.					
Y1.3 Absensi						
Y1.3.1	Saya jarang absen dan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.					
Y1.3.2	Saya berusaha hadir secara konsisten sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan.					
Y1.4 Kemampuan Bekerja Dalam Tim						
Y1.4.1	Saya aktif berpartisipasi dalam kerja sama tim untuk menyelesaikan tugas.					
Y1.4.2	Saya dapat berkomunikasi dengan baik saat bekerja bersama rekan tim.					

X1 MOTIVASI						
No.	Indikator Motivasi	1	2	3	4	5
X1.1 Kebutuhan Fisik						
X1.1.1	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima.					
X1.1.2	Fasilitas yang diberikan perusahaan mendukung kebutuhan dasar saya dalam bekerja.					
X1.2 Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan						
X1.2.1	Saya merasa aman selama menjalankan tugas di lingkungan kerja.					

X1.2.2	Perusahaan menyediakan perlindungan yang cukup untuk keselamatan kerja saya.					
X1.3 Kebutuhan Sosial						
X1.3.1	Saya merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan sosial kerja saya.					
X1.3.2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan di tempat kerja.					
X1.4 Kebutuhan Penghargaan						
X1.4.1	Saya mendapatkan pengakuan dari atasan atas hasil kerja yang saya lakukan.					
X1.4.2	Saya merasa kinerja saya dihargai dengan adil oleh atasan di lingkungan kerja.					
X2 DISIPLIN KERJA						
No.	Indikator Disiplin Kerja	1	2	3	4	5
X2.1 Ketepatan Saat Bekerja						
X2.1.1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai tenggat yang diberikan.					
X2.1.2	Saya mengatur waktu kerja dengan baik agar semua tugas selesai tepat waktu.					
X2.2 Kerapihan Pakaian						
X2.2.1	Saya selalu berpakaian rapi dan sesuai standar perusahaan saat bekerja.					
X2.2.2	Penampilan saya mendukung citra profesional di lingkungan kerja.					
X2.3 Kepatuhan Pada Peraturan						
X2.3.1	Saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan.					
X2.3.2	Saya berusaha menjalankan semua tugas sesuai prosedur yang ditetapkan?					
X2.4 Tanggung Jawab						
X2.4.1	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada saya.					

X2.4.2	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya meskipun tanpa pengawasan.					

X3 LINGKUNGAN KERJA						
No.	Indikator Lingkungan Kerja	1	2	3	4	5
X3.1	Fasilitas					
X3.1.1	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan memadai untuk mendukung kinerja saya.					
X3.1.2	Saya merasa nyaman dengan perlengkapan kerja yang tersedia di perusahaan.					
X3.2	Hubungan Kerja					
X3.2.1	Hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja terjalin dengan harmonis.					
X3.2.2	Saya merasa lingkungan kerja mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik.					

Lampiran 2. Tabulasi Data Responden

Motivasi (X1)

X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	TOTAL
4	4	5	3	4	4	5	5	34
5	5	4	4	5	5	3	4	35
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	5	5	4	4	5	4	35
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	5	4	5	5	5	3	37
4	4	4	3	4	4	4	5	32
4	4	4	4	4	5	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	4	5	3	4	4	4	3	32
4	4	4	4	4	5	4	3	32
5	5	5	3	5	5	5	4	37
5	5	5	3	5	5	5	3	36
4	5	4	5	5	5	4	4	36
5	5	5	3	5	5	5	2	35
4	4	4	3	5	5	4	4	33
4	4	4	3	5	5	4	5	34
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	4	4	3	5	4	4	5	33
4	5	4	3	5	4	4	2	31
4	4	4	5	5	5	4	5	36
5	5	4	3	4	5	5	2	33
5	5	5	3	5	5	5	4	37
4	4	4	5	4	5	4	5	35
4	5	4	2	4	4	4	5	32

4	5	2	3	4	4	4	2	28
5	4	3	3	4	4	5	3	31
4	5	4	5	4	5	4	5	36
2	2	3	3	4	4	4	5	27
5	4	4	3	4	4	3	2	29
4	2	2	3	4	2	4	4	25
4	3	4	4	5	5	4	5	34
4	4	5	5	5	5	4	4	36
2	3	5	5	4	5	5	5	34
4	2	3	4	4	4	3	4	28
3	4	5	3	3	4	5	3	30
3	4	3	4	4	3	4	3	28

Disiplin Kerja (X2)

X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	5	4	5	4	5	5	5	38
4	5	5	4	4	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	5	4	5	4	5	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	4	5	4	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	5	5	4	4	5	4	5	36
4	5	5	5	3	3	5	5	35
4	4	4	3	3	5	5	4	32

4	4	4	3	5	3	5	4	32
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	5	5	4	5	5	36
4	5	5	4	5	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	4	4	35
4	5	5	5	4	4	5	5	37
4	4	4	4	5	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	4	4	5	5	37
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	5	4	4	5	5	5	37
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	4	5	4	5	37
5	4	5	4	5	4	4	5	36
4	5	4	3	4	5	4	3	32
5	5	5	3	4	4	5	5	36
3	4	5	5	4	5	5	3	34
5	4	2	2	4	4	5	5	31
3	4	3	4	4	3	5	3	29
4	4	4	3	5	4	5	4	33
4	3	4	3	4	3	4	3	28

Lingkungan Kerja (X3)

X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	TOTAL
4	4	4	4	16
4	5	5	5	19
4	5	5	5	19
5	3	3	4	15

5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	5	5	19
5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
2	4	4	2	12
2	4	3	4	13
3	2	4	3	12
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
4	5	5	5	19
3	3	4	4	14
2	3	3	4	12
3	3	4	4	14
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
4	4	5	5	18
4	5	5	4	18
5	5	5	5	20
2	3	4	4	13
5	5	4	4	18
2	2	4	4	12
2	3	4	5	14

2	2	5	4	13
3	4	3	2	12
4	4	3	4	15
4	5	3	3	15
4	4	5	3	16

Kinerja Karyawan (Y)

Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	4	4	3	3	3	4	4	30
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	4	5	37
4	4	4	4	3	4	5	4	32
4	5	4	5	4	5	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	4	5	5	5	38
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	5	5	4	5	5	4	5	37
4	3	3	4	5	4	3	3	29
3	4	3	4	5	4	3	3	29
3	3	4	4	5	4	4	5	32
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	4	5	5	36
4	5	5	5	5	5	5	5	39

Lampiran 3. Uji Validitas

Motivasi (X1)

Correlations								
	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2
Pearson Correlation	1	.420**	.345*	.061	.186	.328*	-.027	-.036
Sig. (2-tailed)		.007	.029	.708	.250	.039	.870	.825
N	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.420**	1	.520**	.367*	.413**	.220	-.105	.254
Sig. (2-tailed)	.007		.001	.020	.008	.172	.518	.114
N	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.345*	.520**	1	.186	.291	.061	.297	.375*
Sig. (2-tailed)	.029	.001		.250	.069	.707	.063	.017
N	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.061	.367*	.186	1	.135	.110	.159	.348*
Sig. (2-tailed)	.708	.020	.250		.407	.501	.327	.028
N	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.186	.413**	.291	.135	1	.261	.329*	.359*
Sig. (2-tailed)	.250	.008	.069	.407		.104	.038	.023
N	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.328*	.220	.061	.110	.261	1	-.150	.078
Sig. (2-tailed)	.039	.172	.707	.501	.104		.357	.634
N	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	-.027	-.105	.297	.159	.329*	-.150	1	.123
Sig. (2-tailed)	.870	.518	.063	.327	.038	.357		.448
N	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	-.036	.254	.375*	.348*	.359*	.078	.123	1
Sig. (2-tailed)	.825	.114	.017	.028	.023	.634	.448	
N	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.489**	.736**	.699**	.563**	.643**	.394*	.312*	.594**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.012	.050	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Disiplin Kerja (X2)

		Correlations								
		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	TOTAL
X2.1.1	Pearson Correlation	1	.337*	.274	.208	.374*	.320*	.280	.605**	.657**
	Sig. (2-tailed)		.034	.087	.198	.018	.044	.080	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.1.2	Pearson Correlation	.337*	1	.473**	.373*	.093	.470**	.240	.516**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.034		.002	.018	.567	.002	.136	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2.1	Pearson Correlation	.274	.473**	1	.538**	.208	.327*	.114	.365*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.087	.002		.000	.197	.040	.483	.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2.2	Pearson Correlation	.208	.373*	.538**	1	.208	.378*	.137	.362*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.198	.018	.000		.198	.016	.400	.022	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3.1	Pearson Correlation	.374*	.093	.208	.208	1	.187	.183	.210	.473**
	Sig. (2-tailed)	.018	.567	.197	.198		.249	.257	.194	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3.2	Pearson Correlation	.320*	.470**	.327*	.378*	.187	1	.066	.315*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.044	.002	.040	.016	.249		.687	.048	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4.1	Pearson Correlation	.280	.240	.114	.137	.183	.066	1	.350*	.420**
	Sig. (2-tailed)	.080	.136	.483	.400	.257	.687		.027	.007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4.2	Pearson Correlation	.605**	.516**	.365*	.362*	.210	.315*	.350*	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.021	.022	.194	.048	.027		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.657**	.693**	.685**	.688**	.473**	.629**	.420**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.007	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lingkungan Kerja (X3)

		Correlations				
		X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	TOTAL
X3.1.1	Pearson Correlation	1	.540**	.676**	.699**	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.1.2	Pearson Correlation	.540**	1	.424**	.383*	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.015	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.2.1	Pearson Correlation	.676**	.424**	1	.520**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.001	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.2.2	Pearson Correlation	.699**	.383*	.520**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.001		.000
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.901**	.731**	.814**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations								
		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	TOTAL
Y1.1.1	Pearson Correlation	1	.241	.535**	.233	.209	.328*	.093	.018	.561**
	Sig. (2-tailed)		.133	.000	.148	.195	.039	.570	.912	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.1.2	Pearson Correlation	.241	1	.405**	.405**	-.021	.293	.286	.233	.625**
	Sig. (2-tailed)	.133		.010	.010	.896	.067	.074	.147	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2.1	Pearson Correlation	.535**	.405**	1	.479**	.312*	.400*	.280	.085	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.002	.050	.010	.080	.603	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2.2	Pearson Correlation	.233	.405**	.479**	1	.209	.182	.176	.187	.648**
	Sig. (2-tailed)	.148	.010	.002		.195	.260	.276	.247	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3.1	Pearson Correlation	.209	-.021	.312*	.209	1	.233	.181	.172	.504**
	Sig. (2-tailed)	.195	.896	.050	.195		.148	.264	.288	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3.2	Pearson Correlation	.328*	.293	.400*	.182	.233	1	.143	.120	.580**
	Sig. (2-tailed)	.039	.067	.010	.260	.148		.378	.463	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4.1	Pearson Correlation	.093	.286	.280	.176	.181	.143	1	-.022	.471**
	Sig. (2-tailed)	.570	.074	.080	.276	.264	.378		.890	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4.2	Pearson Correlation	.018	.233	.085	.187	.172	.120	-.022	1	.397*
	Sig. (2-tailed)	.912	.147	.603	.247	.288	.463	.890		.011
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.561**	.625**	.772**	.648**	.504**	.580**	.471**	.397*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.011	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Motivasi (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.694	.682	8

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.777	8

Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.824	.825	4

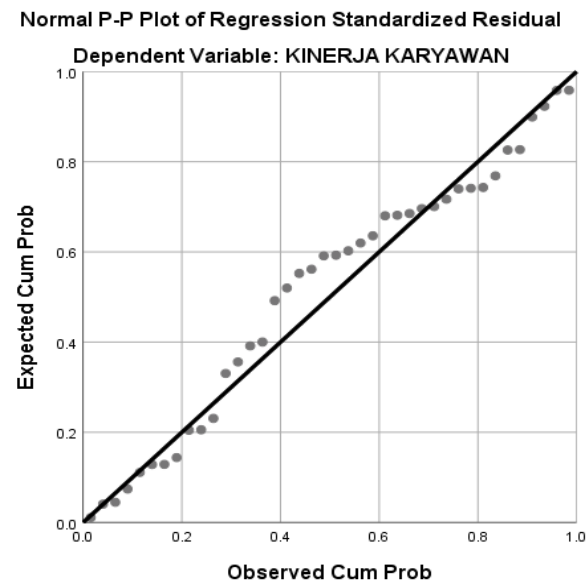
Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.705	.703	8

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

1) Kurva Normal P-Pot



2) Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25324478
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.074
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

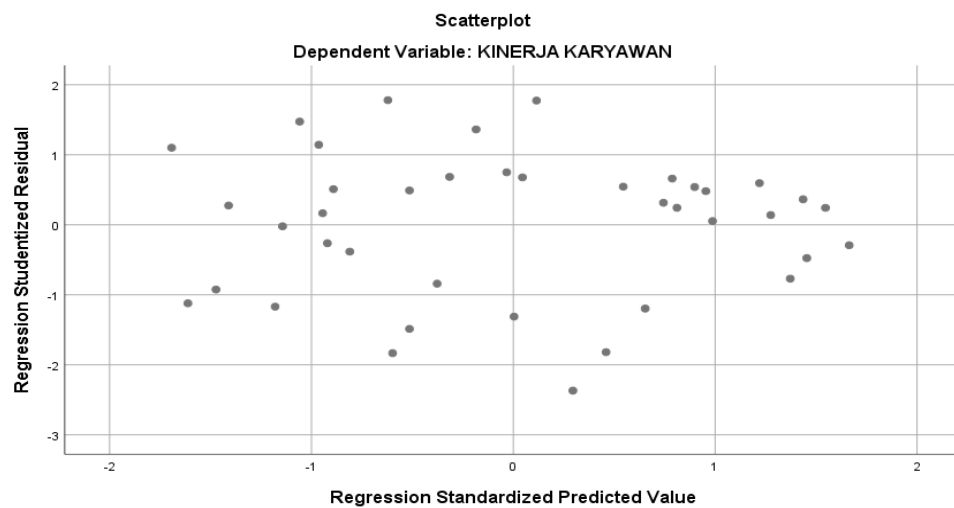
B. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.831	2.742		3.585	.001		
	MOTIVASI	-.149	.057	-.188	-2.608	.013	.929	1.076
	DISIPLIN KERJA	.738	.079	.779	9.343	.000	.696	1.437
	LINGKUNGAN KERJA	.260	.088	.247	2.944	.006	.686	1.459

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

C. Uji Heteroskedastisitas

1) Secara Grafik



2) Secara Statistik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.607	1.522		1.714	.095
	MOTIVASI	.001	.032	.006	.035	.972
	DISIPLIN KERJA	-.018	.044	-.081	-.422	.676
	LINGKUNGAN KERJA	-.060	.049	-.237	-1.230	.227

a. Dependent Variable: Abs_RES

D. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.826	.811	1.304	1.837

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

E. Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.831	2.742		3.585	.001		
	MOTIVASI	-.149	.057	-.188	-2.608	.013	.929	1.076
	DISIPLIN KERJA	.738	.079	.779	9.343	.000	.696	1.437
	LINGKUNGAN KERJA	.260	.088	.247	2.944	.006	.686	1.459

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

F. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.811	1.304

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 6. Uji Hipotesis

A. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.831	2.742		3.585	.001		
	MOTIVASI	-.149	.057	-.188	-2.608	.013	.929	1.076
	DISIPLIN KERJA	.738	.079	.779	9.343	.000	.696	1.437
	LINGKUNGAN KERJA	.260	.088	.247	2.944	.006	.686	1.459

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

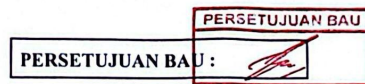
B. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.758	3	96.919	56.961	.000 ^b
	Residual	61.254	36	1.702		
	Total	352.012	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Lampiran 7. Berita Acara Bimbingan



**BERITA ACARA
KEMAJUAN PEMBIMBINGAN
PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH**

1. NAMA MAHASISWA : Dwi Ariyani Putri Wibowo
 NPM : 2112010353
 Fak/Jur/Prodi : FEB/Manajemen
 Alamat Rumah : Dsn. Ganggang Ds Pecuk Rt/Rw 02/02 Kec. Patianrowo
 Alamat email : dwiariyaniputriwibowo@gmail.com
 No. Telp./HP : 0896.0331.4044
2. DOSEN PEMBIMBING I : EDY DJOKO SOEPRAJITNO, S.E, M.M.
 Alamat Rumah : Mojaroto Gang 9 Mojaroto, Kediri
 Alamat email : edydjoko.S@gmail.com
 No. Telp. / HP : 0812.5940.244
3. DOSEN PEMBIMBING II : DODI KUSUMA HADI SEOJOKO, S.H, M.M.
 Alamat Rumah : Ds. Puhubuh Rt/Rw 01/04 Kec. Semen
 Alamat email : dodikusuma@unpkdr.ac.id
 No. Telp. / HP : 0812.3326.0160
4. JUDUL KTI : "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk."

Catatan :

1. Periode Bimbingan (Sesuai SK Rektor) : 04 Maret - 25 Juni
2. Jadwal Bimbingan : _____

	Hari	Pukul	Tempat / Ruang
Pembimbing I	Senin - Kamis	09.00 - 10.00	Prodi Manajemen
Pembimbing II	Senin - Kamis	12 - 13.00	Prodi Manajemen

Pembimbing I

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1.	04/03/2025	Judul	Acc	
2.	06/03/2025	Bab I	Revisi Latar Belakang	
3.	14/03/2025	Bab I	Acc	
4.	10/04/2025	Bab II	Revisi Tabel Penelitian Terdahulu	
5.	15/04/2025	Bab II	Acc	
6.	20/04/2025	Bab III	Revisi Proses Pengumpulan Data	
7.	27/04/2025	Bab III	Acc	
8.	04/05/2025	Ruesoner	Acc	
9.	12/05/2025	Bab IV	Revisi Gambaran Umum	
10.	19/05/2025	Bab IV	Revisi Analisis Data	
11.	22/05/2025	Bab IV	Acc	
12.	03/06/2025	Bab V	Revisi Kesimpulan	
13.	12/06/2025	Bab V	Acc	
14.	23/06/2025	Bab I-lampiran	Acc	

Pembimbing II

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1.	06/03/2025	Judul	Acc	
2.	18/03/2025	Bab I	Revisi Rumusan Masalah	
3.	20/03/2025	Bab I	Acc	
4.	14/04/2025	Bab II	Revisi Kutipan	
5.	22/04/2025	Bab II	Revisi Penulisan	
6.	24/04/2025	Bab II	Acc	
7.	28/04/2025	Bab III	Revisi isi dan penulisan	
8.	08/05/2025	Bab III	Acc Bab III	
9.	15/05/2025	Bab IV	Revisi Pembahasan	
10.	20/05/2025	Bab IV	Revisi Perbaikan tulisan	
11.	22/05/2025	Bab IV	Acc	
12.	10/06/2025	Bab V	Revisi Kesimpulan dan Saran	
13.	13/06/2025	Bab V	Acc Bab V	
14.	25/06/2025	Bab I-lampiran	Acc	

Mengetahui,
Kaprod



Scanned with CamScanner

Kediri, 17 Juni-2025
Mahasiswa Ybs,

NPM. 212010353

Lampiran 8. Surat Izin Penelitian



Universitas Nusantara PGRI Kediri

Status Terakreditasi Baik Sekali

SK BAN-PT No.671/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2021 Tanggal 21 Juli 2021

Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM)

Kampus I Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri 64112 Telp.(0354)771576,771503 Kediri

Website: <https://lp2m.unpkediri.ac.id> email: lemlit@unpkediri.ac.id

Nomor : 014.14/PEN-SI/LPPM UNPGRI-Kd/C/IV/2025
 Lapidan : -
 Perihal : Surat Permohonan Izin Penelitian

Kepada : Yth. Kepala Toko Indomaret Cabang Warujayeng
 Jetis, Warujayeng, Kec Tanjunganom, Kab Nganjuk, Jawa Timur 64482

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. IKA SANTIA, S.Pd, M.Pd
 NIP/NIDN : /0702018801
 Jabatan : Ketua LPPM Universitas Nusantara PGRI Kediri

Mengajukan permohonan ijin kepada Bapak/Ibu Kepala Toko Indomaret Cabang Warujayeng, agar dapat melaksanakan penelitian dengan topik "**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SELURUH INDOMARET CABANG WARUJAYENG NGANJUK**".

Adapun identitas tim peneliti adalah sebagai berikut:

No.	Nama	NIDN/NPM	Program Studi	Jabatan
1	Dwi Ariyani Putri Wibowo	2112010353	Manajemen	Ketua

Demikian permohonan ini kami ajukan, atas perhatian Bapak/Ibu kami ucapkan banyak terima kasih

Kediri, 14 April 2025

 Dr. IKA SANTIA, S.Pd, M.Pd
 NIDN. 0702018801



Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 9. Surat Balasan Izin penelitian

Warujayeng, 16 April 2025

Nomor :
Perihal : Surat Balasan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Ketua LPPM
Universitas Nusantara PGRI
Kediri
Di tempat

Sehubungan dengan surat nomor : 014.14/PEN-SI/LPPM UNPGRI-Kd/C/IV/2025 tanggal 16 April 2025 perihal Permohonan Izin Penelitian, pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat menerima Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri, yaitu :

Nama : Dwi Ariyani Putri Wibowo
NPM : 2112010353
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk."

Untuk melaksanakan penelitian di lingkungan kerja Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk sebagaimana jadwal pada surat dimaksud.

Adapun mahasiswa yang melakukan penelitian tersebut harus mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk.

Demikian kami sampaikan, atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Kepala Toko

Purpomo Riswanto

KARTU BIMBINGAN TA/SKRIPSI/TESIS



Nama : Dwi Ariyani Putri Wibowo
 NPM : 2112010353
 Prodi : Manajemen
 Semester : GNP
 Thn Akademik : 24/25

No.	Sem/TA	Tanggal	Dosen Pembimbing	Materi	Catatan
1	GNP 24/25	04 Maret 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	Judul Penelitian	ACC.
2	GNP 24/25	06 Maret 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	BAB I	Revisi Latar Belakang.
3	GNP 24/25	14 Maret 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	BAB I	ACC Bab I.
4	GNP 24/25	10 April 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	BAB II	Revisi Tabel Penelitian Terdahulu.
5	GNP 24/25	15 April 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	BAB II	ACC.
6	GNP 24/25	20 April 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	BAB III	Revisi Proses Pengumpulan Data.
7	GNP 24/25	27 April 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	BAB III	ACC.
8	GNP 24/25	04 Mei 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	BAB IV	ACC Kuesioner.
9	GNP 24/25	12 Mei 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	BAB IV	Revisi Gambaran Umum.
10	GNP 24/25	19 Mei 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	BAB IV	Revisi Analisis Data.
11	GNP 24/25	22 Mei 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	BAB IV	ACC Bab IV.
12	GNP 24/25	06 Juni 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	BAB V	Revisi Kesimpulan.
13	GNP 24/25	12 Juni 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	BAB V	ACC .
14	GNP 24/25	23 Juni 2025	EDY DJOKO SOEPRAJITNO	BAB V	ACC Bab I-Lampiran.
15	GNP 24/25	06 Maret 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	Judul Penelitian	ACC.
16	GNP 24/25	18 Maret 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	BAB I	Revisi Rumusan Masalah.
17	GNP 24/25	20 Maret 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	BAB I	ACC.
18	GNP 24/25	14 April 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	BAB II	Revisi Kutipan.
19	GNP 24/25	22 April 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	BAB II	Revisi Penulisan.
20	GNP 24/25	24 April 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	BAB II	ACC.
21	GNP 24/25	29 April 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	BAB III	Revisi Isi dan Penulisan.
22	GNP 24/25	08 Mei 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	BAB III	ACC Bab III.
23	GNP 24/25	15 Mei 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	BAB IV	Revisi Pembahasan.
24	GNP 24/25	20 Mei 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	BAB IV	Revisi Perbaikan Tulisan.
25	GNP 24/25	22 Mei 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	BAB IV	ACC.
26	GNP 24/25	10 Juni 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	BAB V	Revisi Kesimpulan dan Saran.
27	GNP 24/25	13 Juni 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	BAB V	ACC Bab V.
28	GNP 24/25	25 Juni 2025	DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO	BAB V	ACC Bab I-V.

Kaprodi Manajemen

Dosen Pembimbing Akademik

Dosen Pembimbing Utama

☑ Valid

☑ Valid

☑ Valid

(RESTIN MEILINA, S.E, M.M)

(SIGIT WISNU SETYA BHIRAWA,
M.M,S.E.)

(EDY DJOKO SOEPRAJITNO, S.E, M.M)



Universitas Nusantara PGRI Kediri
UPT. PERPUSTAKAAN, PUBLIKASI DAN INOVASI
 Alamat: Kampus 1, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76 Kota Kediri 64112
 Telp. (0354) 771576, (0354) 771503, (0354) 771495, Fax. (0354) 771576
 Website: <http://ppi.unpkediri.ac.id/> Email: perpustakaan@unpkediri.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS SIMILARITY

Ketua UPT Perpustakaan, Publikasi dan Inovasi Universitas Nusantara PGRI Kediri menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama Mahasiswa : Dwi Ariyani Putri Wibowo
 NPM : 2112010353
 Program Studi : S1-Manajemen

Judul Karya Ilmiah:

"PENGARUH, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SELURUH INDOMARET CABANG WARUJAYENG NGANJUK"

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal 30% *similarity* sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap subbab naskah Laporan **Tugas Akhir** yang disusun.

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Kediri, 03 Juli 2025
 Ka UPT PPI,



Dr. Abdul Aziz Hunaifi, M.A



Universitas Nusantara PGRI Kediri

Status Terakreditasi Baik Sekali

SK BAN-PT No.671/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2021 Tanggal 21 Juli 2021

Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM)

Kampus I Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri 64112 Telp.(0354)771576,771503 Kediri

Website: <https://lp2m.unpkediri.ac.id> email: lemlit@unpkediri.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Rabu tanggal 09 Juli 2025 bertempat di Ruang UJIAN K2 Universitas Nusantara PGRI Kediri, telah dilaksanakan Ujian Skripsi Mahasiswa Universitas Nusantara PGRI Kediri :



Nama : Dwi Ariyani Putri Wibowo
 NPM : 2112010353
 Prodi : S1-Manajemen
 Semester/Tahun : Genap, 24/25
 Akademik :
 Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk
 Dengan Hasil : Revisi Naskah

Ketua Penguji

☑ Valid

Penguji 1

☑ Valid

Penguji 2

☑ Valid

(EDY DJOKO SOEPRAJITNO, S.E, M.M) (Dr. DIAH AYU SEPTI FAUJI, S.E, M.M)

(DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO, S.H, M.M)



Universitas Nusantara PGRI Kediri

Status Terakreditasi Baik Sekali

SK BAN-PT No.671/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2021 Tanggal 21 Juli 2021

Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM)

Kampus I Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri 64112 Telp.(0354)771576,771503 Kediri

Website: <https://lp2m.unpkediri.ac.id> email: lemlit@unpkediri.ac.id

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI



Nama : Dwi Ariyani Putri Wibowo
 NPM : 2112010353
 Prodi : S1-Manajemen
 Semester/Tahun : Genap, 24/25
 Akademik
 Hari/Tanggal : Rabu / 09 Juli 2025
 Ujian
 Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap
 Kinerja Karyawan Di Seluruh Indomaret Cabang Warujayeng Nganjuk
 Dengan Hasil : Revisi Naskah

Catatan Revisi:

spasi., -

Ketua Penguji

(EDY DJOKO SOEPRAJITNO, S.E, M.M)

Penguji 1

(Dr. DIAH AYU SEPTI FAUJI, S.E, M.M)

Penguji 2

(DODI KUSUMA HADI SOEDJOKO, S.H, M.M)

* ttd revisi (Ketua Penguji, Penguji 1, dan Penguji ke-n) dilakukan secara manual