

**PENGARUH JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
INDOMARCO PERMATA SUDIANG  
AREA MAKASSAR**

Muh.Yusri Dasri, .Rina, .Hafipah

STIM LPI Makassar,Program StudiManajemen

[yusrildasri@gmail.com](mailto:yusrildasri@gmail.com)

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Permata wilayah Sudiang, Makassar. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk jam kerja. Data diperoleh melalui metode survei yang disebarkan kepada 73 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 94,6% terhadap variabilitas kinerja karyawan. Kesimpulannya, pengelolaan jam kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.*

**Kata Kunci: Jam Kerja, Kinerja Karyawan.**

## PENDHULUAN

Manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan roda institusi. Hal ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai aset terpenting institusi dalam menentukan terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh negative untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) merupakan jaringan mini market yang menyediakan berbagai macam kebutuhan pokok, serta berbagai kebutuhan sehari-hari. Merek mini market Indomaret dipegang oleh PT. Indomarco Prismatama, yang gerainya kini mencapai lebih dari 7.868 salah satunya berada di Permata Sudiang Cabang Makassar. PT Indomarco Prismatama menaungi gerai waralaba Indomaret, yang dijadikan sebagai salah satu aset nasional, dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global. Indomaret adalah salah satu mini market yang terlibat dalam berbagai aksi sosial dan melakukan penggalangan dana kemanusiaan. Hal ini membuktikan bahwa produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini memiliki kualitas yang sesuai dengan standart.

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia sebagai roh karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak dalam sistem manajemen lainnya. Jika tidak ada sumber daya manusia sumber daya lain tidak dapat berfungsi. Menurut (Muhammad Kristiawan dkk, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses kerja sama mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian/pengawasan dengan mendayagunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien sehingga semua personil sekolah menyumbang secara optimal bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sebagaimana menurut (Wahyu et al., 2021) sumber daya manusia merupakan komponen penting untuk terus bertahan dan beradaptasi terhadap perubahan zaman. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan tenaga kerja atau orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Semua fasilitas dan lainnya tidak dapat berfungsi optimal jika tidak tersedia sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sebagai unsur aktif yaitu sebagai penggerak dari suatu sistem.

Pendapat lain Menurut (Eri Susan, 2019) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam suatu lembaga. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan atau proses mendayagunakan manusia, dalam melakukan suatu pekerjaan dengan usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam suatu lembaga

## **Pengertian Jam kerja**

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai (Alphin Neksan, 2021). Busro (2018) menjelaskan bahwa jam kerja sering dijadikan penentu besarnya upah yang disebutkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun ada beberapa aturan tentang batasan waktu pekerjaan maksimal, dan pemberian waktu beristirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut.

### **Standar Jam Kerja**

Pada dasarnya standar tenaga kerja disusun dalam 4 cara yaitu:

1. Berdasarkan Pengalaman Dengan cara ini standar kerja ditentukan berdasarkan pengalaman dimana jam kerja yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas ditentukan oleh pengalaman seseorang di masa lalu. Cara ini sangat mudah dan tidak mahal.
2. Berdasarkan Kajian Waktu (time studies) Cara ini dikembangkan Taylor dengan menggunakan stopwatch yang disebut sebagai time studies. Sebelum waktu standar ditetapkan rata-rata waktu siklus ditetapkan lebih dulu. Dengan menentukan faktor rating maka waktu normal bisa dihitung. Waktu standar dihitung dengan cara membagi waktu normal dengan satu dikurangi faktor allowance.
3. Penentuan Waktu Standar (Pre Determined Time Standard) Penentuan awal waktu standar adalah membagi cara kerja manual menjadi elemen-elemen dasar yang kecil yang telah memiliki waktu yang establish kemudian faktor waktu ditambahkan kedalam elemen-elemen dasar tersebut.
4. Pengambilan Sampel Kerja (Work Sampling) Cara ini untuk menestimasi presentase dari waktu yang di pergunakan oleh seorang pekerja untuk melaksanakan berbagai tugas. (Kosasih, 2009:127).

## **Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka fungsi dari kerangka teori sangat membantu dalam menentukan tujuan dan arah kegiatan dalam memilih konsep – konsep yang tepat. Dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih jelas dan sistematis sesuai dengan pengertian teori itu sendiri. Untuk menciptakan kerja baik, menjalankan fungsinya merupakan suatu tindakan dalam menyempurnakan tata kerja dan pengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Byars dan Rue dalam Daryanto dan Suryanto (2022:99) bahwa “Kinerja adalah derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerja seseorang”. Adapun menurut Nurlaila dalam Yusuf dan Maliki (2020) “Performance atau Kinerja merupakan hasil atau dari proses”. Di sisi lain menurut Kasmir (2016:6) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Karyawan dalam melakukan aktivitas kesehariannya, senantiasa berinteraksi dengan pekerjaannya, teman sejawatnya, pimpinannya, ruangan tempat kerjanya, pulang dari tempat kerjanya, perjalanan menuju tempat kerjanya, dan seterusnya. Hal demikian inilah yang dapat dipikirkan oleh manajemen jika benar-benar ingin meningkatkan semangat kerja karyawannya. Sedangkan, Kasmir (2019:182) mengatakan “Kinerja Individu merupakan kinerja dihasilkan seseorang, sedangkan Kinerja Organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan, namun Kinerja Karyawan merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi.”

Pendapat lain juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2016:9) bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.”

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai makna luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja Karyawan ialah tentang apa yang dikerjakan pada karyawan dan hasil pekerjaan yang dicapainya.

### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Didalam organisasi, ada dalam banyak faktor yang memengaruhi penilaian kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang memengaruhi penilaian kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal organisasi maupun dari karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar organisasi. Kinerja karyawan yang baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi akan lebih sulit tercapai.

Menurut Simanjuntak dalam Daryanto dan Suryanto (2022:105) bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu:

- 1) Kompetensi individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang mana kemampuan dan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kebugaran fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan pengalaman kerja dan motivasi kerja.
- 2) Dukungan Organisasi, yaitu setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi dan pengamanan lingkungan kerja termasuk kondisi dan syarat kerja.
- 3) Dukungan manajemen, yaitu kinerja suatu organisasi atau individu sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan cara membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerjaan dan memberikan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan agar bekerja secara optimal.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Kasmir (2016:189) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan Kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki pekerjaan yang

baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbedanya satu sama lainnya.
- 5) Motivasi Kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memrintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan Kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
- 10) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan memberla perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 11) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 12) Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### **Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajumlah mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

#### **1. Kualitas kerja**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas pekerjaan akan berhubungan dengan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan didalam menangani tugas yang ada dalam organisasi.

## 2. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

## 4. Efektifitas

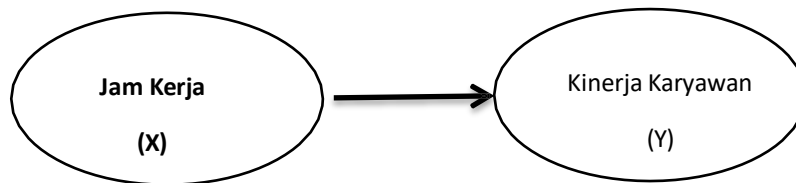
Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

## **Kerangka Konseptual**

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di insititusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kerangka pikir berikut menjelaskan bahwa variabel Jam Kerja ( X ) merupakan variabel independen/variabel bebas yang mempengaruhi variabel dependen/terikat yaitu kinerja karyawan, Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada kerangka konseptual pada Gambar 2.1 berikut:



**Gambar 1.**  
**Kerangka Kerangka pikir**

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

ini adalah penelitian deskriptif. Neolaka (2014:21) menjelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk membuat pencandraan secarasistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu, yang bermaksud untuk memberikan penjelasan “Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Permata Sudiang Area Makassar.

### . Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan pada Indomaret Permata Sudiang Cabang Makassar yang berjumlah 73 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang mencerminkan dari keseluruhan populasi tersebut. Adapun Sampel pada kegiatan ini menggunakan jenis Sampel Jenuh, yaitu suatu jenis teknik penarikan sampel yang digunakan apabila keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam suatu kegiatan. Sampel dalam kegiatan ini adalah karyawan Indomaret Permata Sudiang Cabang Makassar yang berjumlah 73 orang.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh (*Saturated Sample*).

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan Teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Kuesioner, yaitu suatu pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang dijawab oleh responden itu sendiri. Adapun pernyataan yang dicantumkan mengenai hal kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
- 2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan, dengan disertai pencatatan – pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis kuantitatif deskriptif, yaitu analisis yang digunakan dengan menggambarkan data yang telah terkumpul yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan teknik kuesioner. Tipe pengukuran yang digunakan ialah skala likert. Adapun kategori nilai untuk skala likert adalah sebagai berikut:

- 1) Kuesioner, yaitu suatu pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang dijawab oleh responden itu sendiri. Adapun pernyataan yang dicantumkan mengenai hal kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
- 2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan, dengan disertai pencatatan – pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Indomaret, di bawah naungan PT Indomarco Prismatama, merupakan jaringan bisnis waralaba minimarket terbesar di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada 21 November 1988 dengan visi menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global. Indomaret memiliki lebih dari 18.000 gerai di seluruh Indonesia dengan sekitar 38% unit diwaralabakan. Operasional Indomaret didukung oleh 17 pusat distribusi yang menyalurkan lebih dari 4.800 jenis produk ke seluruh gerai.

Indomaret awalnya didirikan untuk memenuhi kebutuhan karyawan Salim Group dalam bentuk toko serba ada yang kemudian berkembang menjadi minimarket modern. Berdasarkan riset pasar yang dilakukan, masyarakat lebih memilih berbelanja di gerai ritel modern karena faktor kualitas barang, pelayanan, dan kenyamanan gerai.

Perusahaan ini terus berkembang dengan mengedepankan inovasi dalam sistem operasional, seperti penerapan teknologi informasi yang terintegrasi untuk mengelola penjualan, stok barang, dan distribusi. Indomaret juga memperluas jangkauannya ke berbagai daerah, memastikan lokasi gerai mudah dijangkau oleh konsumen di pemukiman, perkantoran, dan fasilitas umum lainnya.

## UJI VALIDASI

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel dengan taraf signifikan 5% (0,05). Suatu penelitian dapat dikatakan valid jika r-hitung > r-tabel yang diambil sebesar 0,2272 untuk taraf 5%.

**Tabel 4.4**

**Hasil uji validasi variabel jam kerja (x)**

INDIKATOR	R.HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X1	0,907	0,2272	VALID
X2	0,770	0,2272	VALID
X3	0,914	0,2272	VALID
X4	0,811	0,2272	VALID

**Tabel 4.5**

**Hasil uji validasi variabel kinerja karyawan (y)**

INDIKATOR	R.HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
Y1	0,958	0,2272	VALID
Y2	0,768	0,2272	VALID
Y3	0,941	0,2272	VALID
Y4	0,885	0,2272	VALID

Berdasarkan analisis, seluruh indikator memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,2272) pada taraf signifikan 5%, sehingga dinyatakan valid

## 5. UJI REABILITASI

Pada penelitian ini untuk uji reabilitas dengan menggunakan metode koefisien *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner dapat dikatakan reliabel atau stabil yang dapat di buktikan dengan pengolahan menggunakan SPSS.

**Tabel 4.6**  
**Hasil uji reabilitas**

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KETERANGAN
INSENTIF (X)	0,860	RELIABEL
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,897	RELIABEL

Hasil menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Insentif (X) sebesar 0,860 dan untuk variabel Pengembangan Kinerja (Y) sebesar 0,897, yang keduanya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen dinyatakan reliabel.

#### UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Analisis Regresi Linear Sederhana ialah alat analisis untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya antara variabel Lingkungan kerja ( X ) dan variabel kinerja pegawai ( Y ) dengan nilai signifikansi > 0,05

**Tabel 4.7**

#### Hasil uji regresi linear sederhana

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 <sup>a</sup>	,946	,946	,60598

a. Predictors: (Constant), JAM KERJA

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-,266	,376		-,708	,481
	JAM KERJA	1,053	,029	,973	35,935	<,001

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan persamaan sebagai berikut:

- **Koefisien Determinasi ( $R^2$ ):** Nilai  $R^2$  sebesar **0,946**, menunjukkan bahwa 94,6% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh jam kerja, sedangkan sisanya 5,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.
- **Koefisien Regresi:** Jam kerja memiliki koefisien sebesar **1,053**, artinya setiap peningkatan satu unit jam kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,053 unit.
- **Uji t:** Nilai t-hitung sebesar **35,935** dengan signifikansi  $< 0,001$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan antara jam kerja terhadap kinerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait "*Pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Permata Wilayah Sudiang Makassar*", dapat disimpulkan bahwa:

### 1. Pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

Penelitian menunjukkan bahwa jam kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kontribusi sebesar 94,6% terhadap variabilitas kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa pengaturan jam kerja yang baik dan sesuai dengan aturan dapat secara optimal meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

### 2. Dampak Positif Pengelolaan Jam Kerja:

Pengelolaan jam kerja yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan semangat kerja karyawan, serta mendukung pencapaian target perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alpin Neksan, Wadud, M., & Handayani, S. 2021. "*Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera. Vol.2No.2*"[https://www.researchgate.net/publication/362163083\\_Pengaruh\\_Beban\\_Kerja\\_dan\\_Jam\\_Kerja\\_terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan\\_pada\\_PT\\_Grup\\_Global\\_Sumatera](https://www.researchgate.net/publication/362163083_Pengaruh_Beban_Kerja_dan_Jam_Kerja_terhadap_Kinerja_Karyawan_pada_PT_Grup_Global_Sumatera) (diakses pada 4 Juli 2024)
- Busro.M.(2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup
- Daryanto dan Suryanto. 2022. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta; Penerbit Gava Media.
- Eri Susan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 9: 952-962.
- Ghani. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Hamali, Arief Yusuf. 2019. *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Group.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Kosasih dan Soewedo. 2009. *Manajemen Perusahaan Pelayaran*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. 2017. *Manajemen Pendidikan*. Deepublish, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Umy Press.
- Prasaja , Ricardianto., 2018., *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- Su'ud. H (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pena
- Suud, Mohammad. 2008. *Orientasi Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Wahyu, E. E., Kusuma, E. A., Hasan, H., Himma, M., Fiernaningsih, N., Wilujeng, S., & Realita, T. N., dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Polinema Press, Malang.
- Yusuf dan Maliki. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT Rajagrafindo Persada